

Platformsøkonomien og arbejdsskadesikringsloven

The Platform Economy and the Worker's Compensation Act

af MAGNUS NØRGAARD SØRENSEN

Denne afhandling har til formål at undersøge, hvorvidt og i hvilket omfang platformsarbejdere, der tilbyder rengøringsydelser via de digitale platforme, Hilfr, Happy Helper og Cleady, er omfattet af arbejdsskadesikringsloven som antagne, dvs. uden at have forsikret sig som selvstændige. Heri ligger for det første spørgsmålet om, hvorvidt de er at betragte som antaget til arbejde efter loven og for det andet, hvem der i givet fald er forsikringspligtig arbejdsgiver. For det tredje er spørgsmålet, hvilket arbejde, der er omfattet af arbejdsskadeforsikringen.

De vigtigste kendetegn på et antagelsesforhold efter arbejdsskadesikringsloven er, at der er en arbejdsgiver, som har en økonomisk interesse i arbejdet samt instruktions- og kontrolbeføjelser. Hvis det ikke er tilfældet, kan man alligevel anses for antaget til arbejde efter en social vurdering.

Hvis én medkontrahent kan anses for arbejdsgiver ud fra instruktions- og kontrolbeføjelser og en anden efter en social vurdering, peger praksis i retning af, at førstnævnte må betragtes som arbejdsgiver, da retten til at instruere er det vigtigste kendetegn på antagelsesforholdet.

Alt arbejde for arbejdsgiveren er dækket af arbejdsskadeforsikringen, men ikke transport, medmindre arbejdsgiveren har en interesse i transporten, kontrollerer den eller arbejdet er af en sådan art, at transport er en del af selve arbejdet.

Når det gælder Hilfr og Happy Helper, så kan de platforme muligvis anses for arbejdsgivere efter en social vurdering. Ud fra de råd, der gives tjenestemodtagerne, er der dog en del, der tyder på, at disse i mange tilfælde vil agere som arbejdsgivere ved at instruere platformsarbejderne og dermed komme til at stå som forsikringspligtig arbejdsgiver. Transport vil ikke omfattes af arbejdsskadeforsikringen for disse platforme.

Den tredje platform Cleady må betragtes som arbejdsgiver, og tjenesteudbyderne som antaget af dem. Omvendt er der ikke noget, der tyder på, at tjenestemodtagerne her kan betragtes som arbejdsgivere. Det er muligt, at transport vil kunne omfattes af dækningen i Cleadys tilfælde, hvis samme tjenesteudbyder bookes til mange tjenestemodtagere samme dag.

Til sidst overvejes både de sententia ferrenda og de lege ferrenda, hvorvidt myndighederne bør agere anderledes i relation til platformsarbejde.

Indhold

Abstract	3
1. Introduktion	4
1.2. Indledning	4
1.3. Valget af platforme	5
1.4. Problemformulering	5
1.5. Metode og retskilder	5

1.5.1. Metode	5
1.5.2. Retskilderne	6
1.5.2.1. <i>National lovgivning og forarbejder</i>	6
1.5.3. Afgrænsning og begrebsafklaring.....	7
2. Den retlige ramme	7
2.1. Arbejdsskadesikringens baggrund	7
2.1.1. Arbejdsskadesikringens historie og nuværende skikkelse i hovedtræk.....	7
2.1.2. Arbejdsskadesikringen og formueretten	8
2.2. Formålsparagraffen i ASL	11
2.3. Personkredsen i ASL § 2 stk. 1.....	12
2.3.1 ASL § 2 stk 1	12
2.3.2. Retspraksis og administrative afgørelser.....	13
2.3.2.1. <i>Ordningen af det økonomiske mellemværende</i>	13
2.4. Sikringspligtig arbejdsgiver i trepartsforhold.....	19
2.4.1. ASL § 48 i relation til § 2 stk. 1	19
2.4.2. Retspraksis.....	20
2.4.3. Administrativ praksis.....	20
2.4.4. Sammenfatning af gældende ret i relation platformsøkonomien.....	22
2.5. Det sikrede arbejde.....	23
2.5.1. Arbejde for arbejdsgiveren	23
2.5.2. Befordring til og fra arbejde	24
2.6. Delkonklusion.....	26
3. Vurdering af de tre platforme	26
3.1. Hilfr ApS	26
3.1.1. Personkredsen.....	26
3.1.2. Sikringspligtig arbejdsgiver.....	29
3.1.3. Det sikrede arbejde	30
3.2. Happy Helper ApS	30
3.2.1. Personkredsen.....	30
3.2.2. Sikringspligtig arbejdsgiver?	32
3.2.3. Det sikrede arbejde	32
3.3. Cleadly ApS.....	32
3.3.1. Personkredsen.....	32
3.3.2. Sikringspligtig arbejdsgiver.....	34

3.3.3. Det sikrede arbejde	34
4. Konklusion	35
5. Perspektivering	37
5.1. De sententia ferrenda	37
5.2. De lege ferrenda	37
6. Litteraturliste	38
6.1. Love, bekendtgørelser og forarbejder	38
6.2. Domme	38
6.3. Principafgørelser fra Ankestyrelsen	38
6.4 Litteratur	39
6.5. Artikler, notater m.m.	41
6.6. Hjemmesider	41
Bilag	43
Bilag 1 Forretningsbetingelser for Hilfr	43
Bilag 2 Forretningsbetingelser for Happy Helper	47
Bilag 3 Forretningsbetingelser for Cleady ApS	49

Abstract

This thesis examines how the Worker's Compensation Act covers platform workers who offer cleaning work through three widely used platforms without having bought an insurance themselves. The first question is whether they are employees according to the Act. The second question is who the employer liable to provide protection under the law is. The third questions is what kind of work will be protected.

In order to answer the questions, the relevant parts of the act and case law has been studied.

The main characteristic of an employer according to the act is that someone has the right to instruct them and control their work while also having an economic interest in the labor. If there is no right to instruct and control, someone can be classified as an employer according to the act according to a social assessment.

If one entity can be considered the employer because of the right to instruct and control, but another entity can be considered the employer according to a social assessment, the first one is probably to be considered the employer, since the right to instruct is the central characteristic.

The work covered by the protection of the act will be all work for the employer, but not transportation unless the employer has an interest in it, controls it or the work is of such a nature that transportation is included in the work.

The three platforms are then analyzed. Hilfr Aps and Happy Helper are maybe to be considered employers according to a social assessment. On the other hand, the advice given to the clients of Hilfr and Happy Helper suggests that the clients are to act as employers in instructing the crowdworkers, so they will be considered the employer liable for protection according to the act. Transportation will not be covered, but all work assigned by the client will be covered.

The third platform, Cleady are to be considered employers, and the crowdworker to be employed by them. On the other hand, nothing suggests that the clients act as employers in any way. It is possible that transportation will be covered by the protection of the act in the case of Cleady, if they assign the same crowdworker to many clients the same day.

Finally the thesis consider whether the courts should act differently in future cases and whether changes should be made in the act to make it easier to foresee the results in the platform economy.

1. Introduktion

1.2. Indledning

Digitale platforme er i vækst, og den juridiske kategorisering af platformsarbejdere er også under stadig forandring. Således har Hilfr ApS under udarbejdelsen af dette speciale indgået den første platformsoverenskomst med ikrafttræden, ifølge hvilken ansatte med et vist antal timer vil blive kategoriseret som lønmodtagere.¹

Platformsøkonomien har allerede rejst spørgsmål om platformsarbejders status som lønmodtagere både i Danmark², men også i international sammenhæng.³

For en stor dels vedkommende, hævder de digitale platforme, at der ikke er tale om lønmodtagerarbejde, og at platformene ikke skal betragtes som arbejdsgivere, hvorimod bl.a. LO er af en anden opfattelse.⁴

Der rejser sig imidlertid en række særlige udfordringer mht. Arbejdsskadesikringsloven (herefter ASL) og særligt vedrørende arbejdsforhold, hvor der kan være flere mulige arbejdsgiver.

Såfremt man er udsat for en arbejdsskade, og det viser sig, at man ikke er ansat iflg. ASL's § 2 stk. 1 og heller ikke har tegnet en arbejdsskadeforsikring som selvstændig efter stk. 3, er man ikke omfattet af ASL og derfor heller ikke berettiget til erstatning.

Såfremt man er omfattet af ASL § 2 stk. 1 bliver spørgsmålet dernæst, hvem der er forsikringspligtig arbejdsgiver efter ASL § 48 stk. 1. Såfremt man er forsikringspligtig arbejdsgiver, risikerer man selv at skulle hæfte for eventuelle skader, hvis man ikke har tegnet forsikring.

Endelig vil der kunne opstå spørgsmål om hvilke situationer, der er omfattet af ASL's dækning efter § 4, og i tilknytning hertil, hvem der er forsikringspligtig for situationen, når der er tale om flere mulige sikringspligtige arbejdsgivere.

Disse spørgsmål er væsentlige at få afklaret for både platformsarbejdere, tjenestemodtagere og de digitale platforme, forsikringsselskaberne samt samfundet som helhed.

For platformsarbejderne er det vigtigt at vide, om de skal sørge for at være forsikrede selv, hvis de vil omfattes af ASL. For såvel modtagere af tjenesteydelser fra platformene vil det være væsentligt at vide, om de risikerer at hæfte for platformsarbejderne. For forsikringsselskaber og andre rådgivere kan der blive tale om rådgivningsansvar.

For at konkretisere problematikken og fordi, det er et område, hvor der må forventes at ske arbejdsskader, har jeg valgt at tage udgangspunkt i tre digitale platforme for rengøringsarbejde

¹ Se <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/>

² Se Christensen (2017), LO (2016) samt Kristiansen m.fl. (2017) s. 25ff

³ Se Prassl m.fl. (2016), Rahpelson (2017), Pinsof (2016)

⁴ Se bl.a. Kristiansen (2017) s. 26 samt LO (2016) s. 15-16

1.3. Valget af platforme

De tre platforme (Hilfr, Happy Helper og Cleady) er valgt, fordi de har nogenlunde samme målgruppe. De er de tre mest kendte platforme for rengøringsarbejde i Danmark. Rengøringsarbejde er et område, hvor man må forvente, at der vil ske personskader før eller siden, og det er derfor relevant at se på dette område.

De er også interessante, fordi der er tale om trepartsforhold, hvor det ikke blot er diskutabelt, om der foreligger et antagelsesforhold i relation til platformen, men også i forhold til tjenestemodtagerne.

Rengøringsarbejde, der foretages i tjenestemodtagernes hjem og i mange tilfælde med tjenestemodtagernes materialer og muligvis under disses instruktion, vil gøre det nødvendigt i hvert tilfælde at stille spørgsmålet, om der foreligger et antagelsesforhold i relation til tjenestemodtageren.

De tre platforme har desuden en del til fælles. Der er tale om platforme, der i øjeblikket ikke anser sig som arbejdsgivere, men som formidlere af aftaler mellem private og/eller erhvervsmæssige aktører. De har alle tegnet en ulykkes- og ansvarsforsikring for de tilknyttede tjenesteudbydere, som tilsyneladende ikke inkluderer en arbejdsskade-forsikring. Man må gå ud fra, at de og også deres forsikringsselskaber har taget aktivt stilling til, om de er omfattet af ASL § 2 stk. 1 og er nået frem til, at det er de ikke.

1.4. Problemformulering

Problemet, der skal undersøges, er, hvorvidt og i hvilket omfang udbydere af rengøringsydelser via tre digitale platforme (Hilfr, Happy Helper og Cleady), som ikke har tegnet arbejdsskade-forsikring som selvstændige, er omfattet af Arbejdsskadesikringsloven og i givet fald, hvem der er den sikringspligtige arbejdsgiver. Heri ligger både, om platformsarbejderne er omfattet af personkredsen i ASL § 2 stk. 1 samt hvilket arbejde og hvilke skader, der er omfattet af arbejdsskade-forsikringen.

De øvrige betingelser for at få anerkendt arbejdsskader, som ikke volder særlige udfordringer for platformsarbejde, vil ikke blive behandlet.

1.5. Metode og retskilder

1.5.1. Metode

Der er tale om et retsdogmatisk problem, det vil sige en undersøgelse af retten, som den er – *de lege lata*.

Da problemet er et retsdogmatisk problem, skal det løses med retsdogmatisk metode, og det er således ved hjælp af en analyse af retskilderne med udgangspunkt i retskildehierarkiet, jeg vil nå frem til, hvad der er gældende ret for arbejdsskadeområdet.

Der er ikke blot tale om at analysere, hvad domstolene allerede har taget stilling til, men også at give en prognose for, hvad de vil nå frem til for så vidt angår rengøringsplatforme, som hverken domstole eller administrative myndigheder har taget stilling til på nuværende tidspunkt. For at afklare det, vil fremgangsmåden være den dobbelte dels at analysere gældende ret i relation til de spørgsmål, rengøringsplatformene generelt rejser og derefter at subsumere de konkrete platforme under de korrekte regler.

For at kunne besvare, hvad praksis vil være vedrørende spørgsmål, som der endnu ikke er taget stilling til ved domstolene, vil det være væsentligt først at analysere de formål og hensyn, der ligger bag arbejdsskadelovgivningen.

Jeg vil derfor først redegøre for den teoretiske baggrund i såvel erstatnings- som ansættelsesretten for dernæst at analysere det retsdogmatiske problem vedrørende gældende ret i relation til de spørgsmål, platformene generelt rejser.

I anden hoveddel gennemgår jeg de tre platformes særlige forhold i lyset af den generelle analyse af retskilderne og endelig forsøger jeg at perspektivere og i den forbindelse at gøre mig overvejelser såvel *de sententia ferrenda* som *de lege ferrenda*.

1.5.2. Retskilderne

1.5.2.1. National lovgivning og forarbejder

ASL er primære retskilde. Den seneste lov har indført en formålsparagraf, som det også vil være relevant at redegøre for og analysere før redegørelsen for de enkelte paragraffer og praksis i tilknytning hertil. Det vil også være relevant at se på ASL i både dens historiske sammenhæng i dens sammenhæng med både ansættelsesretten og erstatningsretten, ligesom forarbejderne vil være relevante til at afklare dens dækningsområde.

1.5.2.2. Retspraksis

Retspraksis udfylder loven og rangerer lige under loven i retskildeværdi i det omfang, der kan tillægges dommene præjudikatsværdi, særligt højesteretsdomme.⁵ Praksis efter tidligere udgaver af loven vil også have betydning i det omfang, hverken loven eller praksis i øvrigt har ændret sig.

Der er ikke domme, der specifikt beskæftiger sig med platformsarbejdere, men der er domme, der er behandler situationer, der delvis ligner, hvorfra man kan uddrage, hvilke elementer, der lægges vægt på ved domstolene.

1.5.2.3. Administrativ praksis

Arbejdsskadesystemet er tilrettelagt som et administrativt to-instanssystem, hvor Arbejdsmarkedets Erhvervs-sikring træffer langt de fleste afgørelser, men hvor afgørelserne kan påklages til Ankestyrelsen, jf. ASL § 44. Principafgørelser anses af Ankestyrelsen for at være bindende retskilder for de underordnede myndigheder.⁶

Det har ikke samme vægt som retspraksis, men der er en tendens til, at domstolene tager hensyn til især mangeårig administrativ praksis. Det gælder i særlig grad, når der er tale om praksis fra administrative klagenævn.⁷

1.5.2.4. Juridisk litteratur

Juridisk litteratur er ikke formel retskilde, men har alligevel betydning som fortolkningsbidrag. Som udgangspunkt er der tale om fortolkninger af gældende ret, som kan bruges som fortolkningsbidrag. Uanset dens formelle klassificering, har juridisk forskning og litteratur i realiteten dog ofte en faktisk normerende funktion⁸.

Inden for arbejdsskadeområdet er der tradition for, at kommentarer til ASL skrives af personer med tilknytning til de forvaltningsmyndigheder, der administrerer loven, så her udformes teorien langt på vej af de praktikere, der administrerer loven og kan derfor også et stykke på vej principper, der udfylder og ligger bag administrativ praksis.⁹

Den juridiske litteratur vil her blive inddraget som fortolkningsbidrag.

1.5.2.5. International retskilder

Umiddelbart er der ikke internationale retskilder for arbejdsskadesystemet af relevans for emnet. Man kan dog lade sig inspirere af både praksis og litteratur fra andre lande.

I det omfang reglerne og de bagvedliggende formål ligner hinanden, kan andre landes overvejelser og praksis vedrørende platformsarbejdes retlige status være fortolkningsbidrag, da man dels har en arbejdsskadelovgivning i de fleste vestlige lande samt de samme eller lignende udfordringer med platformsøkonomien, og det er tænkeligt, at man vil nå frem til lignende løsninger. Det er derfor relevant også at se på løsninger og løsningsforslag i andre lande.

⁵ Se hertil desuden Tvarnø m.fl. (2017) s. 144-146

⁶ Se bl.a. Ankestyrelsens egen beskrivelse heraf <https://ast.dk/for-borgere-med-en-klagesag/sadan-behandler-vi-din-sag/hvad-er-en-afgorelse/hvornar-er-en-sag-principiel>

⁷ Se hertil Tvarnø m.fl. (2017) s. 163-164

⁸ Således Blume s. 188 og Tvarnø s. 166.

⁹ Således bl.a. A. Birkmose, G. Hagen, Preben Hansen, Leif Rasmussen og M. Kielberg.

1.5.3. Afgrænsning og begrebsafklaring

Man vil ofte begynde med EU-retten på grund af dennes forrang. Den er dog af særdeles begrænset betydning her.

EU-forordning 1408/71 og 567/72 vedrørende vandrende arbejdstagere finder anvendelse, men er ikke som sådan relevant for spørgsmålet. Da arbejdsskaderetten i øvrigt ikke er baseret på EU-retten og har udviklet sig separat herfra, er det ikke relevant at inddrage det EU-retlige lønmodtagerbegreb.

De forskellige aktører benævnes forskelligt i de forskellige platformes materiale. For ikke i selve begrebsbru- gen at tage stilling til problemformuleringens spørgsmål vil jeg benytte udtrykket tjenesteudbyder om dem, der udbyder rengøringsydelser via en platform og begrebet tjenestemodtager om dem, der modtager rengø- ringsydelsen. De digitale platform vil blot blive benævnt som platforme.

2. Den retlige ramme

2.1. Arbejdsskadesikringens baggrund

Jeg vil her gøre rede for den sammenhæng, hvori ASL skal betragtes, nemlig den erstatningsretlige sammen- hæng og den obligations- og særligt ansættelsesretlige sammenhæng. Dette bidrager til at forstå ASL's dæk- ningsområde.

2.1.1. Arbejdsskadesikringens historie og nuværende skikkelse i hovedtræk

ASL er en af de første beskyttelseslove for arbejdstagere som følge af 1800-tallets industrialisering. Der var allerede ansættelsesretlig lovgivning for bl.a. tyende, men for fabriksarbejdere og lignende gjaldt kontraktfri- heden. Næringsfrihedsloven i 1857 ændrede ikke umiddelbart herved.¹⁰

Culpareglen, som var inspireret af den romerske lex aquila, var på dette tidspunkt blevet den dominerende regel i retspraksis mod tidligere tiders mere objektive erstatningsregler.¹¹ Farligere maskiner og stordrift, som gjorde det lettere at skille sig af med ansatte, gjorde, at den fra romerretten indførte culparegel ikke var til- strækkelig til at sikre lønarbejderne ved arbejdsskader.¹²

I Danmark kom en kundgørelse angående den sjællandske jernbanes erstatningspligt allerede i 1845. Denne lov udvidede erstatningspligten for farlige virksomheder til et strengt ansvar. Det medførte dog en stærk be- lastning af den enkelte arbejdsgiver. En lignende lov indførtes i Tyskland i 1871.¹³ I Tyskland indførte man som det første land en egentlig arbejdsskadeforsikringslovgivning i 1881.¹⁴

I Danmark kom den første ulykkesforsikringslov i 1898, som kun gjaldt visse farlige virksomheder. Den ud- videdes til andre grupper gennem de næste 20 år. Loven pålagde ikke arbejdsgiveren at tegne forsikring, sådan som den tyske gjorde, men skærpede culpaansvaret. Dette ændredes med loven af 1916, hvor der indførtes objektivt ansvar og forsikringspligt.¹⁵

Sideløbende med denne udvikling, indførtes også skærpede ansvarsregler og forsikringsregler for jernbaner og trafikskader.¹⁶

¹⁰ Se Tamm (2009) s. 397-398 samt Birkmose (1954) s. 15ff

¹¹ Se bl.a. von Eyben m.fl. (2015) s. 46ff

¹² Birkmose (1954) s. 25-30

¹³ Birkmose (1954) s. 9

¹⁴ Birkmose (1954) 8-11

¹⁵ Birkmose (1954) 40-41, von Eyben m.fl. (2015) s. 399f

¹⁶ Von Eyben m.fl. (2015) s. 47

I sin oprindelse har arbejdsskadesystemet et socialt sigte, idet den blev lavet for at imødekomme de økonomiske risici, der var forbundet med industrialiseringens mange fabriksarbejdere. Her ligner den anden ansættelsesretlig beskyttelseslovgivning med et socialt sigte.

Samtidig begyndte den med en skærpelse af ansvaret for så vidt angår farlige virksomheder, hvilket med tiden blev til et egentligt objektivt ansvar for alle ansættelsesforhold. Herved ligner den anden erstatningsretlig lovgivning om objektivt ansvar for farlige maskiner som f.eks. færdselsloven. Der er også en sammenhæng mellem arbejdsskadelovgivningen og princippet bag principalansvaret i DL 3-19-2 samt arbejdsgiverens ansvar for arbejdsmiljøet og erstatningsansvar som følge heraf.

Der er siden lavet omfattende reformer i 1933, 1978, 1992 og endelig med ASL i 2003, samt mindre ændringslove i de mellemliggende perioder. Grundprincipperne mht. den sikrede personkreds er dog i det væsentlige de samme.

ASL af 2003 er en forsikringsordning, hvor arbejdsgiver er forpligtet til efter § 50 at overføre risikoen for skader til et forsikringselskab. Til gengæld hæfter arbejdsgiver objektivt for ulykker og erhvervs sygdomme mht. lovens ydelser. Selvstændige kan sikre sig frivilligt, men er ikke omfattet af loven, hvis ikke de har gjort det.

ASL har til forskel fra erstatningsansvarsloven ikke som mål at give fuld kompensation for de skader, den omfatter. Der ydes fuld godtgørelse for varigt mén, men erstatningsniveauet for erhvervsvenetab er kun 83 % af den fulde årsløn og der ydes hverken godtgørelse for svie og smerte eller tabt arbejdsfortjeneste. Der kan dog ydes midlertidig erhvervsvenetaberstatning før det endelige erhvervsvenetab kan fastsættes, og denne ydelse har karakter af en standardiseret tabt arbejdsfortjeneste.

Krav efter erstatningsansvarsloven nedsættes i det omfang, der er udbetalt erstatning efter ASL, jf. ASL § 77. Såfremt der er et ansvarsgrundlag, kan der derfor være krav om en differencetaberstatning efter erstatningsansvarsloven.

Man har altså valgt et system, hvor arbejdstagere delvist er dækket for alle arbejdsskader på objektivt grundlag, men kun kan kræve fuld kompensation af arbejdsgiver, såfremt denne kan gøres erstatningsansvarlig efter de almindelige erstatningsregler, det vil normalt sige culpanormen.

2.1.2. Arbejdsskadesikringen og formueretten

Hovedreglen for, hvornår man kan pålægges erstatningsansvar både i og udenfor kontrakt efter den almindelige erstatningsret er, hvorvidt der har været handlet culpøst.¹⁷

Som et lovbestemt ansættelsesvilkår har arbejdsskadesikringen ligheder med både regler om deliktansvar og med den ansættelsesretlige lovgivning, der regulerer rettigheder og pligter inden for kontrakt.

Uden for kontrakt findes der en række særregler, der hjemler objektivt ansvar på områder, der er forbundet med visse farer. På samme områder er der typisk også krav om ansvarsforsikring. Det gælder f.eks. færdselsloven, hesteloven etc.¹⁸

Vurderingen af, hvad der er culpøst, kan skærpes ved kontraktsansvar. En række regler skærper ansvaret til et decideret objektivt ansvar for visse kontraktsbrud, jf. således KBL § 24, 43 og 59 og DL 5-8-1.¹⁹

2.1.2.1. Arbejdsskadesikring og deliktansvar

Når det gælder personskader, der normalt behandles under deliktansvar, knytter der sig en række særlige erstatningsregler til ansættelsesforhold. Det gælder således DL 3-19-2, hvorefter en husbond bliver objektivt

¹⁷ Se herom Gomard m.fl. 2 (2011) s. 180 ff. samt von Eyben m.fl. (2015) s. 85

¹⁸ Se kap. 7-11 i von Eyben m.fl. (2015)

¹⁹ Gomard m.fl. 2 (2011) s. 182

ansvarlig for sin tjeners culpøse skadevoldelse. ASL's dækningsområde er principielt det samme som afgrænsningen husbond/tjener i DL 3-19-2.²⁰ Bag principalansvaret ligger den opfattelse, at det er arbejdsgiveren, der bestemmer organisation og arbejdsgang, og det er derfor arbejdsgiverens instruktions- tilsyns- og kontrolmyndighed, der er afgørende. Arbejdsgiveren hæfter for sine underordnedes culpøse skadeforvoldelse i tjenesten, medmindre der er tale om abnorme handlinger.²¹

Placeringen af principalansvaret følger ved indlejet arbejdskraft instruktions- og tilsynsbeføjelsen, jf. **U.1991.106H** og **U.2016.600V**, hvor det i begge sager blev placeret hos den, der rent faktisk instruerede og førte tilsyn.

Principalansvaret er nært forbundet med EAL § 19 stk. 3, hvorefter der ikke er erstatningsansvar for arbejdstageren, medmindre skaden er forvoldt forsætligt eller ved grov uagtsomhed.²² Lovgiver har med EAL § 19 stk. 3 tilkendegivet, at risikoen for skader forvoldt culpøst i tjenesten bør pålægges den, der har den økonomiske interesse i og muligheden for at tilrettelægge det arbejde, hvorved skaden forvoldes.²³

Som nævnt gives der ikke fuld erstatning efter ASL. Det er derfor fortsat relevant at forholde sig til arbejdsgiverens almindelige erstatningsretlige ansvar for arbejdsskader. Der har været tendenser til at pålægge arbejdsgiver et strengt ansvar for arbejdsskader, men kun undtagelsesvis objektivt ansvar.²⁴ Man har betragtet ansvar for arbejdsskader som en kontraktanalogi, idet arbejdsgiverens særlige omsorgspligt er knyttet til ansættelsesforholdet, og det derfor er på grænsen mellem deliktansvar og kontraktansvar.²⁵ ASL antages at have mindsket behovet for objektivt ansvar for arbejdsskader²⁶

Tjenesteforholdet er altså erstatningsretligt relevant også uden for arbejdsskadelovgivningen, og de hensyn, der ligger bag dette, må anses for også at være hensyn, der ligger bag ASL, og som derfor også vil være relevant ved klassificeringen af platformsarbejde. Ved såvel personkredsen, arbejdsgiveridentiteten som det sikrede arbejde, vil det være relevant også at se på praksis fra disse beslægtede områder. Det er i særlig grad arbejdsgiverens organisering af arbejdsprocessen, herunder instruktions-, tilsyns- og kontrolbeføjelser, der er baggrunden for de særlige erstatningsregler for tjenesteforhold.

2.1.2.2. Arbejdsskadesikring og kontraktansvar i ansættelsesforhold

Udgangspunktet for en skelnen mellem ansatte og selvstændige er den obligationsretlige skelnen mellem værksleje og arbejdsleje, som går tilbage til romerretten, hvor man kategoriserede tingsleje, værksleje og arbejdsleje under betegnelsen *locatio conductio*, hvorfra så udskiltes *locatio conductio rei* (tingsleje), *locatio conductio operis* (værksleje) og *locatio conductio operarum* (arbejdsleje).²⁷

Denne skelnen kendes også fra den ældre danske obligationsret. Således skriver allerede Lassen i 1897 om, hvordan værksleje skelnes fra arbejdsleje:

*”Forskjellen fra Arbejdsleiekontrakterne ligger deri, at Arbejderens pligt i disse går ud på at yde Arbejde som saadant, medens den ved Værksleje gaar ud paa at yde et Arbejdsresultat; har arbejderen ikke paataget sig Garanti for et Arbejdsresultats udførelse, foreligger Arbejdsleje, selvom Arbejderens Løn bestemmes efter Resultatet”*²⁸

²⁰ Von Eyben m.fl. (2015) s. 400

²¹ Se herom von Eyben m.fl. (2015) s. 155 ff.

²² Se Møller (2002) s. 441 ff.

²³ Således von Eyben m.fl. (2015) s. 154

²⁴ Haug m.fl. (2012) s. 27-30 samt Von Eyben og Isager s. 202-205. Eternitdommen U1989.1108H er en undtagelse.

²⁵ Haug m.fl. (2012) s. 26

²⁶ Von Eyben m.fl. (2015) s. 202.

²⁷ Se herom Tamm, Ditlev Romerret 2011 samt også Hasselbalch III 1.1.

²⁸ Lassen (1897) s. 769,

Det er ifølge Lassen ikke aflønningsmåden som sådan, der er afgørende for, hvorvidt der er tale om værksleje eller arbejdsleje, men derimod hvilken ydelse tjenesteudbyderen har påtaget sig forpligtelsen.²⁹

Samme skelnen mellem værksleje som resultatforpligtelse og arbejdsaftaler som arbejdsforpligtelse er en del af den almindelige obligationsret.³⁰

Lassen anfører desuden, at der på daværende tidspunkt (i 1897) ikke var særlige retsregler for henholdsvis værksleje og arbejdsleje.³¹ Det er således ikke det obligationsretlige begreb af arbejdsforpligtelse til forskel fra resultatforpligtelse, der som en nødvendighed har medført et objektivi ansvar og forsikringspligt for personskader i arbejdsforhold.³²

At man har fundet grund til at regulere området og indføre en regel om objektivi ansvar og forsikringspligt for visse ydelser, skyldes derimod, at arbejdsaftalen som hovedregel også er et tjenesteforhold.

Der er således en sammenhæng mellem, hvem, der har risikoen for arbejdsresultatet og hvem, der kan bestemme arbejdets udførelse, som bl.a. Hasselbalch anfører.³³

Med til arbejdsleje vil oftest høre et eller andet omfang af underordnelse. Derfor har man også typisk talt om arbejdsleje som et tjenesteforhold. Arbejdskraftens personlige karakter gør, at det ene menneske får magt over det andet, hvorfor Hasselbalch med henvisning til Ussing påpeger, at dette medfører et særligt retsbehov med trang til socialt præget lovgivning.³⁴

Jens Kristiansen lægger vægt på, at der ved det lønnede arbejdsforhold er tale om et kontraktforhold, der er præget af en grundlæggende ulighed. Det er karakteristisk, at der er tale om en personlig arbejdsydelse, hvilket medfører en personlig relation til arbejdsgiveren, så der ikke blot er tale om et formueretligt forhold, men også om et personretligt forhold, hvor arbejdsgiveren får en relation til arbejderen. Dette har visse lighedstræk med offentlig myndighedsudøvelse.³⁵

Hasselbalch anfører, at lønmodtagerbegrebet har et homogent centrum med variation efter reglens formål, opstiller en række generelle kriterier: *1) Graden af arbejdsgiverens dispositionsret i det løbende kontraktforhold... 2) Ordningen af det økonomiske mellemværende, især vederlagets udmåling og art.... 3) Den eventuelle pligt til at udføre arbejdet personligt.... 4) Tilknytningen til arbejdsgiveren herunder arbejdets varighed og intensitet5) Den »sociale« vurdering af forholdet*³⁶

Hasselbalch hævder i forlængelse heraf, at der sker en udvidelse af begrebet, når det gælder den mere socialt prægede lovgivning, således at den sociale vurdering af forholdet får større betydning.³⁷ Også Jens Kristiansen hævder, at der for ASL er tale om et meget bredt lønmodtagerbegreb sammenlignet med den øvrige arbejdsret.³⁸

Arbejdsgiveridentiteten er også relevant i relation til platformsarbejdere, hvor det skal afgøres, hvem der er den sikringspligtige arbejdsgiver.

²⁹ Birkmose (1954) s. 89-91

³⁰ Se bl.a. Gomard m.fl. 1 (2006) s. 78-81.

³¹ Lassen (1897) s. 769

³² Således har liberale erhverv en omsorgsforpligtelse, men ikke resultatforpligtelse, og anses dog ikke som ansat af klienten. Se herom Gomard m.fl. 2 (2011) s. 136.

³³ Hasselbalch III 1.1.

³⁴ Hasselbalch III 1.1.

³⁵ Se Kristiansen (2005) s. 19-20

³⁶ Hasselbalch III 1.1.

³⁷ Ibid.

³⁸ Kristiansen (2005) s. 407

Ifølge Jens Kristiansen er udgangspunktet i arbejdsretten, at det er parten i kontrakten, der er arbejdsgiver, men samtidig er arbejdsmiljøloven og **U.1990.619.H** eksempler på, at en formålsfortolkning af det enkelte regelsæt fører til et andet resultat.³⁹

Det vil være afgørende for forståelsen af arbejdsgiverbegrebet i ASL, hvilke beskyttelsesformål, den har, når det skal afgøres, hvilken personkreds, der er omfattet og hvem, der er sikringspligtig arbejdsgiver.

2.2. Formålsparagraffen i ASL

For at afgøre ASL's dækningsråde er det relevant først at se nærmere på den formålsparagraf, der er indført i 2003-loven:

”Formålet med denne lov er at yde erstatning og godtgørelse til tilskadekomne eller deres efterladte ved arbejdsskade. Skaden skal være forårsaget af arbejdet eller de forhold, det foregår under, jf. lovens §§ 5-7, men arbejdsgiveren behøver ikke at have handlet ansvarspådragende. Gennem arbejdsgivernes finansiering af erstatninger m.v. understøttes arbejdsmiljøsystemets forebyggelse af arbejdsskader.”

Der er tale om en kodificering af, at der ved arbejdsskadesikringssystemet er tale om et objektivt ansvar med en lovpligtig forsikring fsva. den erstatning, loven hjemler.

Formålet udlægges i tillægget til lovkommentaren, der udkom i forbindelse med den nye lov i 2004. Efter at have gjort rede for, at ansvaret erstattes af en forsikringsordning med objektivt ansvar på lige fod med færdselsansvaret, skriver Hansen i tillæg til lovkommentar:

Denne opfattelse af arbejdsskadesikringen er baseret på den forudsætning, at arbejdsgiveren grundlæggende er ansvarlig for enhver personskade, som den ansatte måtte blive udsat for, og som er en følge af den risiko, som arbejdsgiverens produktion (arbejdsprocessen) er udtryk for. De ansatte stiller deres arbejdskraft til rådighed for fremstillingen af varer eller tjenesteydelser i en produktionsproces, som ikke er organiseret af dem, og hvis økonomiske fordele er arbejdsgiverens.⁴⁰

Formålet med lovens dækning af arbejdsskader knyttes altså iflg. Hansen sammen med arbejdsgiverens organisering af arbejdet og dennes økonomiske interesse. Det forekommer derfor logisk at placere den økonomiske byrde for skader i forbindelse med skade hos en ansat hos dennes arbejdsgiver.

Det stemmer godt overens med den sammenhæng, der er med principalansvaret og den kontraktanaloge forståelse af arbejdsgiveransvaret, jf. ovenfor, samt med sammenhængen med arbejdsmiljølovgivningen. Efter denne forståelse er arbejdsskadesikringen nært forbundet med hvem, der styrer produktionsprocessen, dvs. hvem der har instruktions-, tilsyns- og kontrolbeføjelser.

Der må derfor ske en afgrænsning over for fritidsskader, men også over for skader, der ikke er en følge af dét, arbejdsgiveren råder over:

De anførte forhold indebærer derfor behov for at afgrænse arbejdsgiverens ansvar for skader, der overgår de ansatte i forbindelse med arbejdet overfor skader, som de ansatte pådrager sig i deres fritid, som arbejdsgiveren ikke bærer risikoen for.

³⁹ Kristiansen (2016) s. 23

⁴⁰ Hansen (2004) s. 60

Det er imidlertid også nødvendigt at afgrænse i forhold til skader, der nok sker under arbejdet, men som skyldes påvirkninger, der har deres udspring udenfor arbejdsmiljøet, det vil sige udenfor de forhold, som arbejdsgiveren råder over.⁴¹

Formålet med ASL dikterer ud fra ovenstående tankegang i et vist omfang også dækningsområdet, både for så vidt angår personkredsen, det omfattede arbejde, de dækningsberettigede arbejdsskader og den sikringspligtige arbejdsgiver. Dækningsområdet vil være dét, arbejdsgiveren råder over og har fordele af, og på den anden side vil den sikringspligtige arbejdsgiver ud fra denne tankegang være dén, der råder over arbejdsprocessen og høster de økonomiske fordele af den.

I bemærkningerne til lovforslaget er det dog særligt stk. 2 i formålsparagraffen, der fremhæves: *Det foreslås at indføre en formålsbestemmelse i loven for at præcisere lovens sammenhæng med lovgivningen på arbejdsmiljøområdet og på det sociale område.⁴²*

Dét, at der betales til en forsikring, der kan fastsætte præmie efter risiko, menes at medføre et incitament til forebyggelse af arbejdsskader.⁴³ Der er således en forbindelse til arbejdsmiljøområdet, som gør det nærliggende også at se sammenfald af arbejdsgiverens pligter efter de to lovgivningsområder.

Vedrørende den sociale del, uddyber bemærkningerne til lovforslaget:

Samtidig er det vigtigt, at arbejdsskadesikringsloven i videst muligt omfang understøtter den øvrige indsats på beskæftigelsesområdet, således at det sikres, at tilskadekomne så vidt muligt bevarer en tilknytning til arbejdsmarkedet.⁴⁴

Der er således også et socialt formål, hvor man sigter på at beskytte ansatte som en særligt udsat gruppe, der er afhængige af arbejdsgiverne, og som man gerne vil sikre fortsat beskæftigelse.⁴⁵

Selvom udgangspunktet for formålsbestemmelsen er arbejdsgiverens kontrol med arbejdsprocessen i tjenesteforholdet, er der i samme bestemmelse hjemmel til en bredere social vurdering.

2.3. Personkredsen i ASL § 2 stk. 1

2.3.1 ASL § 2 stk 1

Den nuværende lovs § 2 er formuleret således:

§ 2 Personer, der ansættes til at udføre arbejde her i landet for en arbejdsgiver, er berettigede efter denne lov, jf. §§ 5-7. Arbejdet kan være lønnet eller ulønnet og kan være varigt, midlertidigt eller forbigående.

Hasselbalchs 4. kriterium for lønmodtagerstatus, nemlig at der skal præsteres en personlig ydelse, udtrykkes her i selve loven. Selvom det ikke er afgørende, at man ikke har hyret fremmed medhjælp, jf. nedenfor,⁴⁶ så er det afgørende, at det er forudsat i aftalen, at man også selv skulle medvirke personligt

Den tidligere lov havde ”antages til en arbejdsgivers tjeneste”. Antagelse ansås for at være et bredere begreb end formel ansættelse, jf. også den følgende praksis.⁴⁷ Der er ikke tiltænkt nogen realitetsændring, jf. lovens

⁴¹ Hansen (2004) s. 61

⁴² Se LFF 2003-04-09 nr 216 Bilag A Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser, Til § 1

⁴³ Se hertil Hansen m.fl. (2004) s. 61 ff. Kielberg s. 70

⁴⁴ LFF 2003-04-09 nr 216 Bilag A 3. Lovforslagets hovedpunkter 3.1. Lovens formål

⁴⁵ Se også Hansen m.fl (2004) s. 67 ff

⁴⁶ Se også Kielberg (2016) s. 83

⁴⁷ Se Hagen (1969) s. 77-78, Hansen m.fl. (2003) s. 30 ff.

bemærkninger.⁴⁸ Man vil derfor også kunne søge hjælp i den ældre praksis til at afgrænse, hvad der er et ansættelsesforhold. I retspraksis og litteratur bruges da også fortsat begrebet antagelsesforhold, hvilket også vil blive benyttet her.

At arbejdet udføres for en arbejdsgiver forudsætter efter bestemmelsen, at der er nogen, der er arbejdsgiver for en. Der er således en sammenhæng med ASL § 48, hvor det fastlægges, hvem der er sikringspligtig arbejdsgiver.

I forhold til platformsarbejde kan udfordringen være, at de traditionelle arbejdsgiverfunktioner her er delt op på flere parter, hvorimod ASL kun opererer med én arbejdsgiver, når det skal vurderes, om der er et antagelsesforhold. Det er derfor nødvendigt først at vurdere, hvilke relationer, der hver for sig kan kvalificeres som et antagelsesforhold, og dernæst afgøre, hvem af disse, der er den sikringspligtige arbejdsgiver.

At arbejde udføres ”for” nogen indebærer, at vedkommende har nytte af arbejdet. Det er således nødvendigt, for at der kan være tale om et antagelsesforhold, at arbejdet er til nytte for arbejdsgiveren, således at denne har en interesse i arbejdets udførelse.⁴⁹

At arbejdet kan være både lønnet og ulønnet, varigt, midlertidigt eller forbigående indebærer, at selv kortvarige håndsreakninger kan være omfattet.⁵⁰

2.3.2. Retspraksis og administrative afgørelser

I den følgende gennemgang af praksis er taget udgangspunkt i de af Hasselbalch opregnede kriterier for antagelsesforhold, således, at den vægt, der i arbejdsskadesystemet lægges på de enkelte kriterier træder frem. Den i speciallitteraturen udbredte liste over relevante kriterier kan indplaceres i Hasselbalchs mere systematiske liste ovenfor.⁵¹

Som allerede anført, har loven taget stilling til, at arbejdet kan være både varigt og midlertidigt, hvorfor dette ikke er afgørende, selvom det dog kan indgå i den sociale vurdering.

Modsat må dette, at der er tale om en personlig ydelse anses for at være en nødvendig, men ikke tilstrækkelig forudsætning, da det allerede fremgår af loven, jf. ovenfor. Såfremt arbejdsgiveren i øvrigt har accepteret arrangementer med ukendt medhjælp vil disse dog også kunne omfattes, jf. **U-16-99**, hvor en mor, der hjalp sin datter med distribution af aviser var omfattet. Modsat var dog resultatet i **U.1990.5900Ø**, hvor arbejdet var udført uden aftale med ejerne af ejendommen og ikke gik ud over almindelig hjælp blandt familiemedlemmer.⁵²

Til afgrænsning af personkredsen i relation til platformsarbejderne vil det derfor være væsentligt at se på, hvilken betydning ordningen af det økonomiske mellemværende, arbejdsgiverens dispositionsret og den sociale vurdering har for platformsarbejdet.

2.3.2.1. Ordningen af det økonomiske mellemværende

Det økonomiske mellemværende mellem parterne kan i praksis efter ASL inddeles i to, nemlig hvorledes den ansatte vederlægges og dernæst arbejdsgiverens økonomiske interesse i eller nytte af arbejdet.

⁴⁸ LFF 2003-04-09 nr 216 216 Bilag A Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser, Til § 2 *Bestemmelsen afløser gældende lovs § 1 og beskriver, hvilke personer der er berettigede efter loven. Stk. 1 er sprogligt forenklet. 2. pkt. i gældende lovs stk. 1 er flyttet til stk. 2. Der er ikke tilsigtet en realitetsændring.*

⁴⁹ I kommentarer til tidligere love har nyttekriteriet haft selvstændig betydning, jf. Hansen m.fl. (2003) s. 32 ff. Dette ses ikke i f.eks. Kielberg (2016) og det er næppe muligt at afgrænse det klart overfor økonomisk interesse.

⁵⁰ Se vedrørende håndsreakninger nedenfor samt Kielberg s. 96ff og 112 ff

⁵¹ Se Kielberg (2016) s. 83. Listen findes også i tidligere lovkommentarer.

⁵² Se også Hansen (2003) s. 31

Da platformene meget ofte udgiver sig for alene at ordne det økonomiske mellemværende mellem en tjenestemodtager og en tjenestedyder og i visse tilfælde fastsættelse af en minimumspris, er det relevant at se på betydningen af lønningsmåden.⁵³

En relevant afgørelse er **U.1952.550H**, hvor en malermester, der i øvrigt udøvede selvstændig virksomhed, mod timeløn og med materialer indkøbt af hvervgiver, udførte malerarbejde for sin svoger gentagne gange, men alligevel ikke blev anset for omfattet af dagældende ulykkesforsikringslov. Dette er også et eksempel på, at den sociale vurdering kan tilsidesætte den formelle klassificering som lønmodtager.

Selvom lønningsmåden antages at have betydning i teorien, er det ikke noget, der bekræftes af hverken lovens ordlyd eller praksis.⁵⁴ Det vil således ikke kunne tillægges væsentlig betydning, hvordan platformsarbejdere aflønnes, og det ses da heller ikke af andre afgørelser, at der er tillagt væsentlig betydning.⁵⁵

Den økonomiske interesse eller nytteværdi hos arbejdsgiveren spiller en særlig rolle ved kortvarige håndsrækninger.⁵⁶ Således lægges der vægt på arbejdsgiveren nytte af eller økonomiske interesse i arbejdet i **FED1995.1362 Ø**. Her havde en entreprenør bedt en kunde hente nogle rør, som entreprenøren skulle bruge i arbejdet for kunden. Hvis ikke rørene blev hentet, måtte entreprenøren standse arbejdet. Retten fandt frem til, at det måtte anses som et antagelsesforhold omfattet af den dagældende arbejdsskadeforsikringslov.⁵⁷

Det antages hos Kielberg, at for at en håndsrækning kan henføres under loven, må den udføres alene i den anden persons interesse, der må være brug for hjælpen, og foreligge en opfordring til eller accept af hjælpen.⁵⁸ Ifølge Hansen og Rasmussen vil nytteværdien også uden for håndsrækninger være tilstrækkelig til at konstituere et antagelsesforhold, men eksemplerne er her også ulønnede situationer.⁵⁹

At kravet til underordning i forhold til arbejdsgiveren nedsættes ved ulønnede forhold kan muligvis ses som en parallel til den objektive erstatningsansvarsregel for lån **DL 5-8-1**, hvor lånet alene er i låntagers interesse.⁶⁰

I **U-7-76** blev en jockey anset som antaget til arbejde med hesteejeren som sikringspligtig arbejdsgiver alene med begrundelsen, at denne bar risikoen og gevinstmuligheden i forbindelse med arbejdet. Denne principafgørelse er ophævet i 2009 og har ikke længere vejledningsværdi.

Uden for ulønnede forhold må man betragte den økonomiske interesse og/eller nytteværdi hos arbejdsgiveren som en nødvendigt, men ikke tilstrækkeligt betingelse for, at der foreligger et antagelsesforhold efter ASL § 2 stk. 1.

En platform vil derfor ikke kunne anses som arbejdsgiver i et antagelsesforhold alene med den begrundelse, at det har en økonomisk interesse i arbejdet, hvis forholdet ikke ud fra andre kriterier kan kvalificeres som et antagelsesforhold.

Praksis vedrørende håndsrækninger har relevans, hvis en tjenestedyder, der ikke i øvrigt kan betragtes som ansat i ASL's forstand, anmodes om at hjælpe til med opgaver, der ligger uden for det aftalte, og som alene er til nytte for modtageren af ydelsen.

⁵³ Således alle de tre her behandlede platforme. Se nedenfor.

⁵⁴ Se Hasselbalch ovenfor samt Kielberg (2016) s. 83

⁵⁵ Jf. nedenfor vedr. **PA 1-91** kan det dog have betydning, hvem der fastsætter prisen for en ydelse

⁵⁶ Se note ovenfor vedr. nyttekriteriet

⁵⁷ FED 1995.1362

⁵⁸ Således Kielberg s. 96 vedr. erhvervsmæssige håndsrækninger og s. 112 vedr. private håndsrækninger

⁵⁹ Hansen m.fl. (2003) s. 32 og 63

⁶⁰ Se om formålet med DL 5-8-1 Gomard m.fl. 2 (2011) s. 228

Kielberg antager, at såfremt en sådan ydelse til en kunde ligger udenfor en erhvervsdrivendes område, vil det kunne betragtes som en håndsrækning, hvor kunden bliver arbejdsgiver, men der er ikke praksis, der bekræfter dette.⁶¹

Grænsen mellem kundeservice og håndsrækninger kan her være uklar⁶², men såfremt det ikke kan betragtes som kundeservice, der er omfattet af sikringspligten hos platformen, vil det eventuelt kunne omfattes som en håndsrækning med tjenestemodtageren som arbejdsgiver.⁶³

2.3.2.2. Instruktions-, kontrol- og tilsynsbeføjelser

Som anført ovenfor må ASL's formål og oprindelse tilsige, at instruktions-, tilsyns- og kontrolbeføjelser får afgørende betydning for klassificeringen af et forhold som et antagelsesforhold uanset den formelle klassificering.⁶⁴ Det er derfor relevant at se på rækkevidden heraf i praksis.

I **U.2015. 3687H** var der tale om en bokser, der havde indgået en aftale med en manager, som ikke formelt set var en ansættelsesaftale. Bokseren pådrog sig en erhvervs sygdom som følge af sin boksnings, som arbejdsskademyndighederne anerkendte og tillige fastslog, at manageren var sikringspligtig arbejdsgiver.

Dette bestred manageren, og sagen endte for Højesteret. Der var tale om en afgørelse af sikringspligten efter ASL § 48, men denne forudsætter, at der er tale om en ansættelse efter lovens § 2 stk. 1, og dette spørgsmål indgik såvel i præmisser som konklusion.

Man henviste i den forbindelse til **FED1995.1362 Ø** til støtte for, at ASL §2 stk. 1 ikke begrænsede sig til formelle ansættelsesforhold.

Om det retlige forhold, udtalte Højesteret, at det afgørende var, om manageren

... havde en økonomisk og erhvervmæssig interesse i B's boksekampe, og hvilke instruktionsbeføjelser hun havde i forhold til ham.

Udgangspunktet var altså her det traditionelle begreb af tjenesteforhold, nemlig, hvorvidt der var en økonomisk og erhvervmæssig interesse og hvorvidt der var instruktionsbeføjelser. At lønnen udbetaltes af et andet firma var derimod underordnet

Efter kontraktgrundlaget havde [manageren] instruktionsbeføjelser, som navnlig angik, hvordan, hvor og med hvilken bistand B skulle træne, hvilke kampe han skulle bokse, og hvilke aftaler om kommerciel udnyttelse af sit navn han kunne indgå.

Man lagde altså vægt på, hvilket beføjelser, manageren havde efter kontraktgrundlaget, som var indgået med manageren som underskriver. Man så dog også på, om disse instruktioner efter fælles opfattelse var ophørt, hvilket ikke var tilfældet:

Højesteret finder, at [manageren] ikke har godtgjort, at de pågældende instruktionsbeføjelser efter parternes fælles opfattelse ved aftaleindgåelsen ikke skulle gælde. [Manageren] har heller ikke godtgjort, at den måde, parterne efterfølgende har handlet på, har medført en ændring af retsforholdet mellem dem.

Fra Højesterets side argumenteres der ud fra kontraktgrundlaget, men dommen begrundes også med, at kontraktgrundlaget ikke er tydeligt tilsidesat af realiteterne. Det ikke er et krav, at adgangen til at instruere er

⁶¹ Således Kielberg (2016) s. 96-97

⁶² Således Kielberg (2016) s. 96-97

⁶³ I den modsatte situation, hvor tjenestemodtageren kommer til skade under bistand til tjenesteudbyderen vil i nogle tilfælde kunne anerkendes som en håndsrækning, jf. de i Kielberg (2016) s. 97 citerede afgørelser.

⁶⁴ Se også von Eyben m.fl. (2015) s. 400

udnyttet, så længe den er til stede. Det afgørende er, om den er vedtaget og at denne vedtagelse ikke efterfølgende er fraveget.

Ankestyrelsen gav i proceduren gav udtryk for følgende:

Hvor spørgsmålet er, om en aftale må anses for en aftale mellem to selvstændigt erhvervsdrivende eller for en aftale om et antagelsesforhold i arbejdsskadesikringslovens § 2, stk. 1's forstand, bliver det afgørende, om den ene af parterne har kunnet udøve instruktionsbeføjelser over for den anden, hvilket er det centrale kendetegn for et antagelsesforhold.

Det er således Ankestyrelsens opfattelse, at adgangen til at udøve instruktion er det centrale kendetegn for et antagelsesforhold. Dette bekræftes også af daværende chefkonsulent i Ankestyrelsen, Mikael Kielberg, i dens lovkommentar, hvor det anføres, at det er afgørende for, om der foreligger et tjenesteforhold er arbejdsgiverens bestemmelsesret mht. arbejdets udførelse, herunder instruktions og tilsynsbeføjelser.⁶⁵

Ved platformsarbejde vil det skulle ske afgrænsning af en aftale om en arbejdsforpligtelse med mulighed for løbende instruktion og kontrol over for en på forhånd fastlagt aftale om en resultatforpligtelse.

En utrykt **ØL dom af 29. marts 1993 (J.nr. 12.258-89)** behandler i relation til arbejdsskadelovgivningen grænserne mellem en aftale om en resultatforpligtelse og en aftale, der medfører en løbende instruktion. Der var tale om en forpagter, der i forbindelse med sin forpagtningskontrakt var pålagt en række pligter, herunder bl.a. opsætning og nedtagning af en badebro under hvilket arbejde, han kom til skade. Landsretten udtalte i denne forbindelse:

Der blev særlig lagt vægt på, at kontrakten ikke gav en nøjagtig og udtømmende opregning af sikredes pligter, men alene en eksemplifikation, således som det fremgik af udtrykket "herunder skal nævnes følgende". Dette talte imod at opfatte arbejdsforpligtelsen som et entrepriseforhold, hvilket forudsatte en udtømmende beskrivelse af de arbejder, der skulle præsteres. Det var endvidere ved bevisførelsen lagt til grund, at bortforpagteren havde udøvet instruktionsbeføjelser vedrørende udførelsesmåden.⁶⁶

Selvom vedkommende som forpagter var at betragte som selvstændig, var der i relation til de pligter, der krævede nærmere instruktion, tale om et antagelsesforhold. Det er således muligt, at man for en del af sine opgavers vedkommende er selvstændig, men for andre opgavers vedkommende er antaget.

Der var også lagt til grund, at der var udøver instruktionsbeføjelser, selvom der ikke var specificeret sådanne i aftalen. Selvom det teoretisk set ikke er arbejdsaftalen, men det medfølgende tjenesteforhold og ledelsesretten, der medførte behovet for en arbejdsskadesikringslov viser ovenstående dom, at når der ikke er tale om en klar resultatforpligtelse vil der være adgang til yderligere instruktion.

Afgørende for klassificering af platformsarbejde er således, om der er foretaget en udtømmende beskrivelse af arbejdsresultatet. I modsat fald vil der være tale om et antagelsesforhold i forhold til den, der har adgang til at udøve en uddybende instruktion.

Man må således over for både platform og tjenestemodtager skulle vurdere, om der er forudsat en adgang til løbende instruktion eller om der er tale om en klar resultatforpligtelse. Det må også være afgørende, om der faktisk foretages instruktion, hvis ikke det på anden måde kan bevises, at aftalen i øvrigt forudsætter en sådan.

Når der er uklarhed om, hvorvidt der mellem tjenesteudbyder og tjenestemodtager er aftalt instruktions- og tilsynsbeføjelser må det således få betydning, om der faktisk er udøvet sådanne.

⁶⁵ Kielberg (2016) s. 82-83. Se også Hansen (2003), hvor nyttekriteriet dog kan have selvstændig betydning.

⁶⁶ Se bilag II i Christiansen (1996) samt Kielberg (2016) s. 84

Sammenfattende kan man sige, at forudsat, at arbejdsgiveren har en økonomisk interesse i arbejdets udførelse, så vil en meget lille adgang til løbende at disponere over arbejdskraften være tilstrækkeligt til, at tjenesteudbyderen er omfattet af ASL som ansat. Tilstedeværelsen af instruktions- og tilsynsbeføjelser vil klassificere et forhold som et tjenesteforhold, uanset om disse er aftalt uden at være udnyttet, udnyttet uden at være aftalt eller forudsat uden at være hverken aftalt eller udnyttet.

2.3.2.3. Den sociale vurdering

Som nævnt ovenfor har man meget tidligt foretaget en vurdering af hele den erhvervmæssige og sociale stilling, som man har kaldt det.⁶⁷

En ældre dom, der henvises til som støtte for udvidelsen af personkredsen til at dække dem, hvis hele sociale og erhvervmæssige stilling kan sidestilles med en lønmodtagers er **U1920.529 H**⁶⁸. En tidligere selvstændig murer drev et statshusmandsbrug, men blev lejlighedsvis antaget af en kirkebestyrelse til at hvidte en kirke. Under dette arbejde faldt mureren ned og døde.

Det var for Højesteret afgørende, at skadelidte ikke på skadestidspunktet i øvrigt fremstod som selvstændig murer, men som en arbejdsmand, der tog forskelligartet løsarbejde. Det var også afgørende, at selvom der blev antaget en medhjælper, så ansås det at være meningen, at mureren selv skulle deltage, og medhjælperen gik ud fra, at de to skulle dele vederlaget. Den personlige karakter af arbejdsydelsen samt vedkommendes status i øvrigt var således afgørende.

Modsat resultat nåede man til i den ovenfor nævnte **U.1952.550H**, hvor en malermester, der gentagne gange havde udført malerarbejde på timeløn for sin svoger, ikke ansås som antaget, fordi han i øvrigt havde selvstændig virksomhed som malermester. Den personlige karakter af arbejdet sammen med timeløn er således ikke tilstrækkelig, når tilskadekomnes sociale og erhvervmæssige stilling i øvrigt er en anden.

Afgørende i begge sager var, hvordan den pågældende i øvrigt havde tilrettelagt sin erhvervsaktivitet uafhængigt af forholdet mellem parterne.

Nyere afgørelser, hvor der tages stilling til den sociale og erhvervmæssige situation, synes dog at lægge mere vægt på relationen mellem arbejdsgiver og ansat end på vedkommendes øvrige erhvervsaktivitet.

I **B-1845-04** havde skadelidte arbejdet for Falck i 12 år forud for, at han etablerede selvstændig virksomhed i hvilken han ydede svær autohjælp. Han blev af Østre Landsret anset for antaget i den dagældende arbejdsskadesikringslovs forstand ud fra en samlet vurdering af omstændighederne.

Selvom der formelt set var tale om en aftale mellem to selvstændige parter, var der en række forhold, der alligevel pegede i retning af et antagelsesforhold, hvor skadelidte i forhold til omverdenen fremstod som repræsentant for Falck og også var afhængig af Falck.

XX var ifølge kontrakten forpligtet til at anvende Falcks navn og forretningskendetegn, og XX måtte ikke udføre autohjælp for en med Falck konkurrerende virksomhed med abonnementsordninger, ligesom han ikke måtte etablere egne abonnementsordninger. XX var kontraktmæssigt forpligtet til at udføre opgaver for Falck døgnet rundt, og opgaverne skulle i dagarbejdstiden påbegyndes inden for 5 minutter. XX's køretøj og materiel skulle opfylde krav opstillet af Falck, og XX skulle under udførelsen af opgaver for Falck være iført orange kedeldragt, der skulle købes gennem Falcks materielafdeling. Det fremgår endvidere af den indgåede kontrakt, at Falcks vagtcentral straks skulle underrettes, hvis en autohjælpsassistance ændrede karakter, hvorefter vagtcentralen traf afgørelse om, hvorledes autohjælpsassistancen skulle udføres.

⁶⁷ Se Birkmose (1954) s. 92, Hagen (1969) s. 82, Kielberg (2016) s. 83

⁶⁸ Se bl.a. Hasselbalch

Falck havde ifølge kontrakten forkøbsret til XX's køretøj i tilfælde af, at hans virksomhed ophørte.

Langt hovedparten af XX's arbejdsopgaver og omsætning i Truck Assist stammede fra kørsler rekvireret af Falck. Falck købte XX's erhvervskøretøj, da han måtte afvikle sin virksomhed, og XX blev herefter på ny ansat hos Falck.

Man kan diskutere, om underretningen af Falcks og disses beslutningskompetence vedrørende autohjælpens fortsatte udførelse kan betragtes som en løbende instruktionsbeføjelse, som allerede af den grund ville gøre, at der var tale om et antagelsesforhold. Der er dog ikke lagt selvstændigt vægt herpå, og den er heller ikke kategoriseret som sådan i dommen, og man må derfor formode at dette alene ikke ville være tilstrækkeligt til at kvalificere kontrakten som et antagelsesforhold, da de øvrige omstændigheder da næppe ville have været nødvendige.

Selvom ASL også dækker midlertidigt arbejde, så ses tilknytningen til arbejdsgiveren her at få betydning for den sociale vurdering af forholdet, idet den store tilknytning skabte et afhængighedsforhold.

I forlængelse af ovenstående domme ligger også Ankestyrelsens **U-1-91** om en frisør, der kom med faste intervaller og udførte klipninger på et plejehjem. Her lagdes vægt på, at skadelidte...

... ikke samtidig med arbejdet på plejehjemmet eller på et tidligere tidspunkt havde fungeret som selvstændig erhvervsdrivende frisør samt på, at det var kommunen, der fastsatte priserne for de forskellige ydelser, og plejehjemmet, som bestemte hvilke beboere, der skulle behandles.

Det kom her skadelidte til gavn, at der var taler om bibeskæftigelse, men det skyldtes, at vedkommende derfor ikke ernærede sig som selvstændig frisør. Det var således kombinationen af frisørens egne forhold med kommunens styring af priser og opgaver, der var afgørende og ikke frisørens forhold alene.

Det var i forhold til plejehjemmet og ikke de enkelte tjenestemodtagere, der var tale om et antagelsesforhold, da det var plejehjemmets organisering af arbejdsprocessen ved at fastsætte priser og bestemme, hvilke beboere, der skulle betjenes, som gjorde, at plejehjemmet blev anset som arbejdsgiver i et antagelsesforhold.

Det synes i overensstemmelse med praksis når Hagen sammenfatter den sociale vurdering således:

Også pågældendes erhvervsmæssige og sociale stilling kan få betydning for afgørelsen. For status som selvstændig taler f.eks. at han har eget værksted og arbejder med en væsentlig kapital f.eks. i form af maskiner, og om han sædvanligvis beskæftiger fremmed medhjælp, men billedet af selvstændighed vil i visse tilfælde kunne sløres f.eks. såfremt pågældende udelukkende eller i overvejende grad arbejder for en enkelt person eller virksomhed, således at han faktisk i erhvervsmæssig henseende er kommet i et afhængighedsforhold til denne.⁶⁹⁷⁰

Dét, at man ikke i øvrigt ernærer sig som selvstændig eller fremstår som særlig kyndig, peger således i retning af, at man kan betragtes som ansat. Det er kun er i ældre domme, dette har kunnet stå alene uden at afhængigheden af arbejdsgiveren eller dennes organisering af arbejdsprocessen har haft betydning. Det er dog ikke afklaret, hvor stor grad af involvering i arbejdstilrettelæggelsen, der kræves i dag.

Omvendt kan en selvstændig anses for ansat, hvis vedkommende i overvejende grad arbejder for en enkelt arbejdsgiver, således at vedkommende kommer i et afhængighedsforhold til denne.

⁶⁹ Hagen (1969) s. 82

⁷⁰ Se også Birkmose (1954) s. 92

Den sociale vurdering vil her omfatte tilfælde, hvor der ikke er tale om en egentlig instruktions- og tilsynsbeholdelse, men hvor det i realiteten alligevel er en part, der organiserer en arbejdsproces, som skadelidte indgår i.

Noget lignende har norske Marianne Jenum Hotvedt været inde på i forbindelse med sin analyse af Uberchaufførers klassificering i norsk ret, hvor det ikke er den formelle klassificering, men reguleringen af primærforpligtelsen mellem kontraktparterne, der er afgørende, dvs. den løbende personlige arbejdsforpligtelse og arbejdsgivers styringsret.⁷¹ Hotvedt mener dog også, at varigt og omfattende arbejde i et skævt styrkeforhold i det hele taget vil kunne medføre, at forholdet vurderes som en arbejdsaftale.⁷² Hotvedt mener også, at Uberchauffører efter norsk ret lettere kan omfattes af pligten til at tegne arbejdsskadeforsikring.⁷³

Da ASL har et socialt sigte og netop dette er begrundelsen for en bredere social vurdering, jf. ovenfor, kan der godt argumenteres for, at et skævt styrkeforhold vil være tilstrækkeligt.

Såfremt en tjenesteudbyder på en platform ernærer sig som selvstændigt erhvervsdrivende med rengøringsarbejde uden for platformen, vil det tale stærkt imod, ud fra en social vurdering af forholdet at kvalificere det som et antagelsesforhold.

Såfremt vedkommende ikke i øvrigt ernærer sig som selvstændig med rengøring i væsentlig grad, vil der være mulighed for at vurdere, om andre ting peger i retningen af, at vedkommende er i et antagelsesforhold med platformen som arbejdsgiver.

I en situation, hvor prisen bestemmes af platformen, og platformen tillige afgør, hvem der skal gøre rent hvor og hvornår, og man også i forhold til tjenestemodtagerne reklamerer for sin rengøringsydelse, vil platformen således kunne anses som arbejdsgiver i et antagelsesforhold efter ASL.

Det er ikke afklaret i hverken administrativ praksis eller retspraksis, om det vil være tilstrækkeligt, at platformen fastsætter en mindstepris og pålægger tjenesteudbyderen en ulykkes- og ansvarsforsikring som betingelse for at benytte platformen, som det er tilfældet for flere af platformene. Hvis ældre praksis stadig har præjudikatsværdi, så vil der ikke skulle meget til, og det vil formodentligt være tilstrækkeligt. Omvendt synes der at skulle mere til ifølge administrativ praksis, jf. **U-1-91** oven for. Ud fra lovens sociale sigte kan der godt argumenteres for, at der her er tale om en sådan skævt styrkeforhold, at der må være tale om et antagelsesforhold, men der savnes praksis.

Tjenestemodtagere vil også ud fra en social vurdering kunne kvalificeres som arbejdsgivere ud fra lignende kriterier, hvis der f.eks. er tale om gentagne rengøringer for samme tjenestemodtager, hvor der reelt opstår et afhængighedsforhold til den pågældende tjenestemodtager, og denne også afgør, hvornår og hvor der skal gøres rent. Man må dog formode, at der i mange af disse tilfælde også vil kunne kategoriseres som antagelsesforhold allerede fordi der sker egentlig instruktion.

2.4. Sikringspligtig arbejdsgiver i trepartsforhold

2.4.1. ASL § 48 i relation til § 2 stk. 1

I de tilfælde, hvor man når frem til, at både forholdet til platformen og til tjenestemodtageren kan kvalificeres som et antagelsesforhold, skal det afgøres, hvem der er den sikringspligtige arbejdsgiver, jf. ASL § 48 stk. 1. Mht. ulykker er den sikringspligtige arbejdsgiver også anmeldelsespligtig arbejdsgiver jf. ASL § 32 stk. 1.

Den sikringspligtige arbejdsgiver har pligt til at overføre risikoen for ulykker til et forsikringselskab, jf. ASL § 50. Undladelse medfører, at vedkommende skal indbetale præmie til AES, jf. ASL § 51, som fordeler den

⁷¹ Hotvedt (2016) s. 495

⁷² Hotvedt (2016) s. 495

⁷³ Hotvedt (2016) s. 499

mellem forsikringselskaberne, samt i tilfælde af skade dække den erstatning, som AES udbetaler forskudsvis til skadelidte, såfremt sikringspligten ikke er opfyldt, jf. ASL § 52.

Spørgsmålet om sikringspligtig arbejdsgiver vil opstå i relation til en bestemt skade, og det vil også være i relation til det konkrete arbejde, der har forårsaget en skade, sikringspligten vil blive vurderet, jf. ASL § 49 stk. 2 og 3. Der vil således kunne opstå situationer, hvor sikringspligten for ét arbejde vil være hos én arbejdsgiver og sikringspligten for et andet stykke arbejde vil være hos en anden arbejdsgiver.

Såfremt man når frem til, at modtageren af tjenesteydelsen er arbejdsgiver, kan vedkommende undtages efter ASL § 48 stk. 6, såfremt der er tale om privat arbejde, som ikke overstiger 400 timer. Selvom der ikke er sikringspligt i sådanne tilfælde, er der stadig anmeldelsespligt for ulykker, jf. ASL § 32 stk. 2.

Platformen vil derimod ikke kunne undtages fra sikringspligten, da det ikke kan betragtes som privat arbejde efter ASL § 48 stk. 6, såfremt platformen er arbejdsgiver.

Ved flere arbejdsgivere træffer AES afgørelse om, hvem der er sikringspligtig arbejdsgiver, jf. ASL § 49 stk. 2.

I denne afgørelse lægges der vægt på en række af de samme kriterier som ved afgørelse af, om der foreligger et antagelsesforhold i det hele taget⁷⁴, men det er her et spørgsmål om at vægte disse kriterier over for hinanden, når flere kan opfylde betingelserne efter de enkelte kriterier, så det vil ikke være tjeneligt at gennemgå de enkelte kriteriers selvstændige betydning igen. I stedet gennemgås først relevant retspraksis, dernæst administrativ praksis og til sidst vurderes det i relation til platformsarbejde.

2.4.2. Retspraksis

I den ældre dom **U.1933.984 Ø** vurderede Østre Landsret, at en forsikringspligtig arbejdsgiver for en tjæremands medhjælper var gårdejeren, der havde hyret tjæremanden. Begrundelsen var bl.a., at opgaven ikke krævede faglig uddannelse, kun få redskaber og at tjæremanden var medlem af fabriksarbejdernes fagforening. Det var således en social vurdering af tjæremandens status som gjorde, at denne ikke kunne anses som arbejdsgiver, selvom det var tjæremanden, der tilrettelagde arbejdet.

Det ses dog ikke i nyere praksis, at en social vurdering af stillingen har medført, at en, der i øvrigt udøver instruktions- og tilsynsbeføjelser, ikke er sikringspligtig arbejdsgiver, og det er derfor tvivlsomt, om sagen ville falde ud på samme måde i dag.

I den tidligere nævnte **U.2015.3687 H** var spørgsmålet også hvorvidt manageren var forsikringspligtig arbejdsgiver eller om den virksomhed, hun hævdede at repræsentere, var forsikringspligtig arbejdsgiver.

Det afgørende var her, om manageren efter kontraktgrundlaget havde en økonomisk interesse og instruktionsbeføjelser. Det havde manageren efter kontraktgrundlaget, hvorimod virksomheden alene udbetalte lønnen. Manageren var derfor sikringspligtig arbejdsgiver.

Situationen ligner **U.1933.984 Ø**, idet manageren hævdede ikke at drive selvstændig virksomhed som manager, men den nåede frem til det modsatte resultat af **U.1933.984 Ø**, idet aftalen var indgået med manageren og denne iflg. aftalen havde økonomisk interesse og instruktionsbeføjelser. Der er dog den forskel, at manageren i **U.2015.3687 H** havde CVR-nummer og på den baggrund kunne hævdes at have selvstændig virksomhed.

2.4.3. Administrativ praksis

Det er dog primært i administrativ praksis, der er taget stilling til konflikter mellem flere mulige sikringspligtige arbejdsgivere.

⁷⁴ Se Hansen (2003) s. 123

I **PA 87-11** tog Ankestyrelsen stilling til, hvem der var sikringspligtig arbejdsgiver for en kontraktansat fodboldspiller, der kom til skade under landsholdstræning. Ankestyrelsen lagde vægt på, at det af kontrakten fremgik, at klubben havde pligt til at frigive skadelidte til landsholdsamling og kunne sanktionere skadelidte, såfremt denne ikke deltog i landsholdssamlingen. Der blev også lagt vægt på, at klubben havde både sportslig og økonomisk interesse i, at fodboldspilleren deltog, idet han både kunne udvikle sig fodboldmæssigt og blev mere værd.

Arbejdsmarkedets Erhvervssikrings praksis er baseret på **U-4-98**, som dog nu er ophævet af Ankestyrelse og erstattet af **PA 15-12**, der tager stilling til samme problematik, nemlig trepartsforhold, hvor arbejdskraft udlejes til en tredjepart.

U-4-98, som dog er ophævet vedrørte en montør, som blev udlejet til et skibsværft uden medfølgende arbejdsledelse. Værftet hævdede, at montøren var lejet af en underleverandør til at udføre et bestemt stykke arbejde.

Ankestyrelsen lagde ved afgørelsen til grund, at montøren var udlejet til skibsværftet til udførelse af opgaver for skibsværftet, og at værftet havde instruktionsbeføjelsen og ret til at føre tilsyn. Der var ikke tale om, at virksomhed A eller B havde påtaget sig at levere et bestemt arbejdsresultat og dertil anvendte egen medarbejder.

Afgørende var således også for bestemmelsen af sikringspligtig arbejdsgiver, hvor instruktions- og tilsynsbeføjelserne befandt sig, og afgørende blev derfor, at montøren ikke var indlejet mhp. et bestemt resultat, men som en arbejdskraft, der kunne gøres brug af og som der derfor også kunne udøves instruktions- og tilsynsbeføjelser overfor.

Det slås desuden fast, at det at udlejer af arbejdskraften også havde en økonomisk interesse i arbejdet ikke var afgørende.

Den omstændighed, at montøren var aflønnet af A, og at virksomhederne A og B havde opnået en fortjeneste ved udlånet og således også havde interesse i aftalen, var ikke i sig selv afgørende for forsikringspligten.

Interessant er her, at instruktionsbeføjelsen synes at veje tungere end den økonomiske interesse i arbejdet, idet både A og B havde en økonomisk interesse i arbejdets udførelse, hvilket ikke var afgørende for forsikringspligten. Det hører naturligvis med, at også skibsværftet havde en økonomisk interesse i arbejdet, da de nød frugten af arbejdet.

Skibsværftet stod for både den konkrete instruktion, men også arten og omfanget af arbejdet, selvom der var bedt om at få en ansat med bestemte kvalifikationer.

At principafgørelsen er ophævet er udtryk for, at den ikke direkte binder arbejdsskademmyndighederne. Dette skyldes dog i dette tilfælde ikke en ændret praksis, men snarere, at den er erstattet af **PA 15-12**.

PA 15-12 synes at handle om en situation, der ligner **PA 87-11**, idet der er tale om en kontraktansat fodboldspiller, der kom til skade, da han var udlejet til en anden klub. Her nåede Ankestyrelsen frem til, at det var brugervirksomheden, der var sikringspligtig arbejdsgiver. Afgørende var, at fodboldspilleren var underlagt samme instruktionsbeføjelser som de øvrige spillere på brugervirksomheden. Det var derimod uden betydning, at det fremgik af ansættelseskontrakten, at forsikringsforpligtelserne blev hos den klub, der var tegnet kontrakt med, da ASL ikke kan fraviges ved aftale.

Selvom **U-4-98** er afløst af den nye afgørelse, er den alligevel brugt som begrundelse for den nye principafgørelse, som i realiteten blot uddyber principperne i **U-4-98**, så ophævelsen skal ikke ses som en tilsidesættelse af disse fra Ankestyrelsens side.

Det forskellige resultat mellem denne og **PA 87-11** skyldes formodentligt, at der i **U-4-98** var tale om udleje til en anden superligaklub, som fik den fulde instruktionsbeføjelse og at der ikke var nogen umiddelbar interesse for klubben i arbejdsresultatet, hvor der i **PA 87-11** både var en økonomisk interesse for klubben i landsholdskampen samt en vis grad af kontrolbeføjelse, da manglende deltagelse kunne sanktioneres af klubben.

I administrativ praksis lægges der således afgørende vægt på instruktions- og kontrolbeføjelserne, når det handler om at fastlægge, hvem der er sikringspligtig arbejdsgiver.

2.4.4. Sammenfatning af gældende ret i relation platformøkonomien

Udgangspunktet for at vurdere, om der er et antagelsesforhold er de traditionelle kriterier for, om der er et tjenesteforhold. Disse synes også at være afgørende, når valget skal træffes mellem flere arbejdsgivere.

Hansen og Rasmussen behandler også specifikt spørgsmålet om lejet arbejdskraft:

Ved udleje af arbejdskraft indebærer en samlet vurdering af de ovennævnte forhold, at "brugervirksomheden," det vil sige, den virksomhed, der rent faktisk bruger skadelidtes arbejdskraft udpeges som sikringspligtig arbejdsgiver.⁷⁵

Ved platformarbejde er spørgsmålet, såfremt platformen kan betragtes som arbejdsgiver, om der trods dette ved udførelsen af det konkrete rengøringsarbejde er tale om en situation, der kan sidestilles med arbejdsudleje.

Det må afhænge af ovenstående kriterier, som også anvendes mere specifik på arbejdsudlejning via vikarbureauer af Mikael Kielberg:

Ved afgørelsen af, om det er vikarbureauet eller brugervirksomheden, der har sikringspligten, må der lægges vægt på, hvem der har nytte af vikarens arbejde, og hvem der har instruktionsbeføjelsen over for vikaren, herunder bestemmer tid og sted for arbejdets udførelse. Dette er som hovedregel brugervirksomheden, der derfor vil have sikringspligten, uanset om det er vikarbureauet, der udbetaler lønnen og bestemmer, hvilken virksomhed den enkelte vikar skal udsendes til, jf. U-4-98.⁷⁶

Det er således uden betydning, hvem, der udbetaler lønnen og også hvem vikaren sendes ud til, hvorimod det er afgørende, hvem der instruerer og bestemmer tid og sted for arbejdets udførelse.

Der synes at være konsensus mellem både domspraksis, administrativ praksis og i litteraturen om, at det afgørende ved fastlæggelsen af, hvem der konkret er sikringspligtig arbejdsgiver, er, hvem der drager nytte af arbejdet, og hvem der har instruktions- og tilsynsbeføjelser.

Af disse synes instruktions- og kontrolbeføjelserne at veje tungest, således at hvor der enten reelt er eller formelt forbeholdes en instruktionsbeføjelse uden at denne efter parternes fælles forståelse ikke udnyttes, vil der være en sikringspligtig arbejdsgiver.

Dette skal ses i sammenhæng med, at et vigtigt formål med ASL er, at arbejdstagere skal sikres, når de ikke har kontrol med arbejdsprocessen, men tværtimod overlader denne kontrol over arbejdsprocessen til andre. Jo stærkere kontrollen med arbejdsprocessen bliver, jo mere taler for, at vedkommende er arbejdsgiver både i relation til den ansatte og i sammenligning med andre mulige arbejdsgivere.

Sammenhængen mellem den økonomiske interesse eller nytteværdi og arbejdsskadesikringen medfører, at denne også må være vigtigt, men ud fra afgørelserne ovenfor ser det ud som om instruktionsbeføjelsen er afgørende, hvilket stemmer med Ankestyrelsens opfattelse som udtrykt i proceduren i **U.2015.3687H**. Konflikten mellem flere mulige arbejdsgivere vil da også kun optræde, når der er flere, der drager nytte af eller har

⁷⁵ Hansen (2003) s. 126

⁷⁶ Kielberg (2016) s. 952

økonomisk interesse i arbejdet, da dette er nødvendigt for, at der kan blive tale om et antagelsesforhold i det hele taget.

Dette stemmer også med afgørelser om principalansvarets placering ved indlejet arbejdskraft, der hviler på lignende hensyn, hvor dette også følger instruktionsbeføjelsen, jf. oven for om **U.1991.106H** og **U.2016.600V**.

For så vidt som platformene afgør, hvem der skal ud til hvilken tjenestemodtager kan man hævde, at de til en vis grad bestemmer arten og omfanget af arbejdet, og således efter en social vurdering kan blive arbejdsgivere. Det ses dog oftest, at det er tjenestemodtagerne selv, der afgør arten og omfanget af arbejdet, hvilket kan udarte sig i egentlige instruktions- og tilsynsbeføjelser, hvilket vil medføre, at tjenestemodtagerne bliver sikringspligtige arbejdsgivere.

Der, hvor man når frem til, at f.eks. platformen efter en social vurdering kunne være sikringspligtig arbejdsgiver, men samtidig når frem til, at tjenestemodtageren også kan være arbejdsgiver, fordi sidstnævnte udøver instruktions- og kontrolbeføjelser, vil det være sidstnævnte, der er den sikringspligtige arbejdsgiver. Dette stemmer også overens med opfattelsen af, at instruktionsbeføjelsen med Ankestyrelsens ord i proceduren i **U.2015.3687H** er *det centrale kendetegn for et antagelsesforhold*. I mange tilfælde vil det ikke få betydning for tjenestemodtageren, da denne vil være omfattet af undtagelsen i ASL § 48 stk. 3.

2.5. Det sikrede arbejde

Når det er fastslået, at en given tjenesteudbyder er omfattet af personkredsen i ASL § 2 stk. 1 opstår spørgsmålet, om pågældendes skade også er sket under arbejde, der er omfattet af sikringsordningen.

En række spørgsmål er ikke specifikke for platformsarbejde. Dét, der særligt skal berøres her, er de spørgsmål, der rejser sig, når der er uklarhed om arbejdsgiveridentiteten i et trepartsforhold som rengøringsplatforme.

2.5.1. Arbejde for arbejdsgiveren

Af ASL's § 4 fremgår følgende:

§ 4 Alt arbejde for arbejdsgiveren er omfattet af arbejdsskadesikringen. Det gælder arbejde i dennes virksomhed, erhvervsmæssigt eller ej, og i arbejdsgiverens personlige husholdning samt udførelse af privat tjeneste for arbejdsgiveren og dennes familie.

ASL § 4 tager stilling til, hvilket arbejde, der er omfattet, men også § 5 afgrænser lovens dækning og er derfor relevant. Den lyder: *Ved arbejdsskade i denne lov forstås ulykke, jf. § 6, og erhvervssygdom, jf. § 7, der er en følge af arbejdet eller de forhold, det er foregået under, jf. dog § 10 a.*

ASL § 5 definerer dels arbejdsskader som ulykker og erhvervssygdomme og dels slår det fast, at betingelsen for, at de kan anerkendes som sådan er, at de er en følge af arbejdet eller de forhold, der foregår under. De generelle betingelser for at få anerkendt henholdsvis ulykker og erhvervssygdomme behandles ikke nærmere her.

Relevansen af ASL § 5 for platformsarbejde er, at der sker en afgrænsning af skader, der er en følge af arbejdet over for skader, der er en følge af private forhold, selvom skaden opstår under arbejde, der er sikret. I

I bemærkningerne til lovforslaget står der:

I praksis dækker dette over en betingelse om, at den tilskadekomne, da skaden indtraf, var i arbejde for en arbejdsgiver, og at skaden skyldes arbejdet eller de forhold, hvorunder det er foregået.⁷⁷

⁷⁷ LFF 2003-04-09 nr 216 Bilag A, Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser, Til § 5

Hvor ASL § 4 afgrænser det sikringsdækkede arbejde, afgrænser ASL § 5 skader forårsaget af dette arbejde fra skader, der ikke er forårsaget af arbejdet.

I **PA 255-10** skete skaden således på arbejdsgivers parkeringsplads, men arbejdsforholdene vurderedes at være uden betydning, hvorfor skaden ikke var omfattet af loven.

Baggrunden er, at det er de forhold, arbejdsgiveren har indflydelse på, der søges dækket af arbejdsskadesikringen, jf. bemærkningerne til lovforslaget. Private hændelser er ikke omfattet, selvom de sker under arbejde for en sikringspligtig arbejdsgiver af en sikret person.

I **FED2016.640** fandt Landsretten ikke, at en anlægsgartnererelev, der tidligere, men ikke den pågældende dag, havde udført frivilligt arbejde for skolen efter aftale, var omfattet af personkredsen på ulykkesdagen, da han uden aftale eller med skolens ansattes vidende havde udført arbejdet.

Hvorvidt en skade er sket under og på grund af arbejde for arbejdsgiveren afhænger af, hvem der er arbejdsgiver. Her kan man forestille sig en række tilfælde, hvor udfaldet ved platformsarbejde vil afhænge af, hvem der vurderes at være arbejdsgiver.

Såfremt platformen er sikringspligtig arbejdsgiver, og tjenestemodtageren i øvrigt ikke kan betragtes som arbejdsgiver vil der opstå en udfordring, såfremt tjenesteudbyderen f.eks. bliver bedt om at hjælpe med noget andet end dét, der kan udbydes som tjenester via platformen. Det vil i så fald skulle vurderes, hvorvidt der er tale om håndsrekning med tjenestemodtageren som sikringspligtig arbejdsgiver, eller om der er tale om kundeservice med platformen som sikringspligtig arbejdsgiver, jf. ovenfor.

Et særligt spørgsmål opstår vedrørende befordring.

2.5.2. Befordring til og fra arbejde

Der er i ASL § 4 stk. 3 givet hjemmel til, at beskæftigelsesministeren kan fastsætte regler for, hvornår loven skal gælde ved transport til og fra arbejde:

Stk. 3. Beskæftigelsesministeren fastsætter regler om, hvornår loven skal gælde for skader opstået under befordring til og fra arbejde.

I bemærkningerne til lovforslaget uddybes det, hvorfor befordring til og fra arbejde kun undtagelsesvist dækkes:

Skader opstået under befordring til og fra arbejde er efter gældende regler som udgangspunkt ikke omfattet af loven. Baggrunden er, at arbejdsgiveren ikke har nogen indflydelse på forholdene under de ansattes færden til og fra arbejde. I visse situationer har befordring mellem hjem og arbejdssted imidlertid karakter af egentligt arbejde i arbejdsgivers interesse, og de ansatte vil dermed være omfattet af loven under denne befordring.⁷⁸

Begrundelsen, at arbejdsgiveren ikke har indflydelse på forholdene under de ansattes færden til eller fra arbejde, er, at arbejdsgiveren ikke har indflydelse på disse forhold. Samtidig åbnes der dog for, at der kan ske dækning, når arbejdet sker i arbejdsgiverens interesse – uafhængigt af, om arbejdsgiveren også dermed får indflydelse på forholdene under befordringen.

Beskæftigelsesministeren har i *Bekendtgørelse Nr. 1606 af 9. december 2016* om arbejdsskadesikring under befordring til og fra arbejde fastsat nærmere regler om, hvornår loven skal gælde ved befordring.

Heraf fremgår i § 1: *Befordring til og fra fast eller midlertidigt arbejdssted er ikke sikret efter loven, og skader, der opstår under sådan befordring, anerkendes ikke som arbejdsskader, jf. dog § 3 og § 4.*

⁷⁸ LFF 2003-04-09 nr 216 Bilag A, Bemærkninger til lovforslagets enkelte bestemmelser Til § 4

Som udgangspunkt kan altså hverken befordring til et fast arbejdssted eller til et midlertidigt arbejdssted altså anses for dækket.

Fast arbejdssted defineres således: *Fast arbejdssted: Et eller flere geografisk afgrænsede steder, distrikter eller områder, hvor arbejdet som hovedregel udføres.*

Midlertidigt arbejde defineres således: *Et arbejdssted, som træder i stedet for det faste arbejdssted i en tidsmæssigt afgrænset periode, når det ikke er forbundet med overnatning på det midlertidige arbejdssted.*

Såfremt tjenesteudbyderne anses for værende i et antagelsesforhold med platformen som arbejdsgiver og kommer ud for en skade, er udgangspunktet, at der ikke er dækning.

Iflg. bekendtgørelsens § 3 kan skader, der opstår under befordring til og fra arbejde omfattes af loven, såfremt det konkret kan betragtes som led i arbejdet eller som sket i virksomhedens interesse.

Da tjenestemodtager i alle de behandlede platforme som udgangspunkt stiller arbejdsredskaber til rådighed, vil stk. 3, hvorefter arbejdstagers medbringelse af disse vil pege i retning af, at befordring er omfattet, sjældent være relevant.

Det var tilfældet i **U.2010.667V**, hvor Vestre Landsret tilsidesatte Ankestyrelsens afgørelse vedr. en tømrerlærling, der kom til skade på vej til byggepladsen, hvor han skulle arbejde. Han kørte i firmabilen, hvori der også var arbejdsredskaber, der skulle bruges på byggepladsen, og Landsretten anså derfor transporten for at være sket i arbejdsgiverens interesse.⁷⁹

Af relevans for det her behandlede platformsarbejde er dog særligt bekendtgørelsens § 4 stk. 1 nr. 5: § 4. *Befordring til og fra arbejde er bl.a. sikret efter loven, når: ..5) Arbejdstageren udfører arbejde, der udgår fra dennes hjem, og som indebærer befordring mellem kunder, klienter eller forretningsforbindelser m.v.*

Dette sigter på såkaldt ambulante medarbejdere, hvis arbejde består i at køre ud til kunder. Det kan være handelsrejsende, telefonmontører, hjemmesygeplejersker og lignende.⁸⁰

Et eksempel herpå er **U.2010.963/2V**, hvor skadelidte havde forberedt et møde på sin hjemmearbejdsplads. På vej til mødet bærende på sagsmapper, faldt hun. Vestre Landsret tilsidesatte Ankestyrelsens afvisning af, at skadelidte var omfattet af loven. Landsretten henviste til, at der var tale om aftalt hjemmearbejdsplads, hvorfra skadelidte kunne tage ud til møder.

Til illustration af afgrænsningen mellem ambulante arbejdere og ansatte med skiftende arbejdssteder tjener også **PA 23-14**, hvori Ankestyrelsen afviste, at en butiksflyver, der i løbet af en arbejdsdag kunne kaldes ud til forskellige butikker, var omfattet af loven på det tidspunkt, hvor han kørte hjem fra sidste arbejdssted, selvom det var aftalt med arbejdsgiver, at arbejdstiden startede, når han kørte hjemmefra og sluttede, når han var hjemme igen, og selvom arbejdsgiver i øvrigt havde oplyst, at skadelidte var omfattet af loven under transporten.

Om befordring til rengøringsopgave hos tjenestemodtageren kan betragtes som omfattet af loven, afhænger i første omgang af, hvem der er arbejdsgiver i det tjenesteforhold, der måtte eksistere.

Såfremt tjenestemodtageren er arbejdsgiver, vil befordringen sjældent være omfattet, da der da hverken er tale om skiftende arbejdssteder eller ambulante arbejde for samme arbejdsgiver. Man kan dog forestille sig en situation, hvor transporten vil være i tjenestemodtagerens interesse og knyttet til arbejdet, hvis tjenesteudbyderen f.eks. bliver bedt om at indkøbe rengøringsmidler og tage med.

⁷⁹ Se herom også ØL dom af 12. juni 2009 B-2964-08

⁸⁰ Se Kielberg s. 170 samt Hansen m.fl. 2003 s. 58. Se også forespørgslen vedrørende telefonmontører og styrelsens svar gengivet s. 173-174 i Kielberg.

Såfremt platformen er arbejdsgiver, og tjenesteudbyderen gør rent hos flere forskellige tjenestemodtagere opstår spørgsmålet, om der er tale om skiftende arbejdspladser eller ambulante arbejde. Det kan, jf. ovenstående afgørelser være svært at trække den præcise grænse mellem skiftende arbejdspladser og ambulante arbejde.

Generelt vil tjenesteudbydere formodentligt ikke være omfattet, da tjenesteudbyderens opgave på rengøringsplatformene ikke generelt kan siges at være at køre mellem kunder, men i konkrete tilfælde, hvor tale om en stor mængde transport mellem sidstnævnte, og transporten i et eller andet omfang organiseres eller koordineres af platformen, vil skadelidte formodentligt kunne omfattes af loven.

2.6. Delkonklusion

For at afgøre, om en konkret skade på en tjenesteudbyder er omfattet af loven må det først afgøres, om der er et antagelsesforhold. Det forudsætter, at der er en arbejdsgiver med en økonomisk interesse i eller nytte af arbejdet og samtidig, at der tale om et tjenesteforhold, således, at arbejdsgiveren har instruktions- tilsyns- og kontrolbeføjelser, eller, at der efter en vurdering af tjenestemodtagerens hele sociale og erhvervsmæssige stilling foreligger en sådan afhængighed af eller underordning under arbejdsgiveren, at det kan sidestilles hermed.

Såfremt der er flere mulige arbejdsgivere, må det vurderes, hvem der er sikringspligtig arbejdsgiver for det pågældende arbejde, hvorunder skaden er sket. Såfremt en arbejdsgiver har egentlige instruktionsbeføjelser og en anden kun kan vurderes som arbejdsgiver efter en social vurdering, må det antages at førstnævnte er sikringspligtig arbejdsgiver.

Det må dernæst afgøres, om det arbejde, der har forårsaget skaden er omfattet af loven. Såfremt tjenestemodtageren alene kan betragtes som arbejdsgiver vil alt arbejde, denne beder tjenestemodtageren udføre være omfattet af loven med tjenestemodtageren som arbejdsgiver. Til gengæld vil befordring ikke være omfattet af loven.

Såfremt platformen anses for arbejdsgiver, vil der skulle ske en afgrænsning af kundeservice over for håndsrækninger for tjenestemodtagerne ved konkrete opgaver, der falder uden for platformens område. Såfremt platformen kan betragtes som arbejdsgiver vil der også skulle ske en vurdering af, om tjenestemodtagerne ved befordring mellem tjenestemodtagere kan betragtes som ambulante arbejdere eller om der blot er tale om skiftende arbejdssteder, samt om platformen kan have en interesse i befordringen. Dette afhænger af omfanget og graden af platformens engagement i planlægning af befordring.

3. Vurdering af de tre platforme

3.1. Hilfr ApS

3.1.1. Personkredsen

3.1.1.1. Antagelsesforhold med platform som arbejdsgiver

Hilfr ApS hævder selv, at de ikke har noget arbejdsgiveransvar, idet de skriver i deres forretningsbetingelser:

Hilfr Aps er under ingen omstændigheder en arbejdsgiver og fralægger sig derfor alle de ansvar at være arbejdsgiver må medbringe. Hilfr Aps stiller en platform til rådighed 'Hilfr.dk', hvor brugere direkte opretter en bruger og derefter internt aftaler services med andre brugere.⁸¹

Man hævder således alene at formidle kontakt mellem tjenesteudbydere og tjenestemodtagere.

Det fremgår heller ikke noget sted, at man har tegnet arbejdsskadeforsikring for tjenesteudbydere. Man har derimod tegnet en ulykkes- og ansvarsforsikring for tjenesteudbydere, som dækker varigt mén ved ulykker,

⁸¹ Se forretningsbetingelserne bilag 1 eller <https://hilfr.dk/terms-of-service>

men derimod ikke erhvervsevnetab. Man påtager sig derfor i et vist omfang en social forpligtelse overfor og for tjenesteudbyderen uden at der er tale om en arbejdsskadeforsikring.

Man har dog med virkning fra 1. august 2018 indgået en overenskomst, hvorefter tjenesteudbydere, der har arbejdet over 100 timer bliver ansat som lønmodtagere efter denne.⁸² Man må formode, at Hilfr ApS til den tid tegner arbejdsskadeforsikring for dem, der omfattes af overenskomsten.

For så vidt angår den økonomiske interesse i arbejdet, så tager Hilfr ApS en platformskommision på 6% af betalingen fra tjenestemodtageren. Hilfr ApS har således en økonomisk interesse i arbejdet. Der er også tale om en personlig arbejdsydelse, der stilles til rådighed.

Hilfr Aps påtager sig også at udbetale lønnen, når tjenestemodtageren har bekræftet, at rengøringen levede op til forventningerne. Lønudbetalingsfunktionen er ikke relevant, jf. ovenfor.

I forbindelse med lønudbetalingen påtager Hilfr Aps sig dog også et ansvar over for tjenestemodtagerne for at løse eventuelle tvister mellem denne og tjenesteudbyderen. Hilfr kan således tilbageholde lønnen og betale den tilbage til tjenestemodtageren, hvis den giver denne ret.⁸³ Hilfr ApS fremstår reelt som part i aftalen, når de mener at skulle afgøre, om der foreligger misligholdelse af aftalen – en aftale, som de selv har en økonomisk interesse i.

Der er dog ikke tale om, at Hilfr Aps påtager sig den fulde risiko for resultatet i forhold til tjenestemodtageren, som man ville forvente, hvis tjenesteudbyderen var ansat. I forhold til tjenestemodtageren fraskriver Hilfr ApS sig derimod ethvert ansvar for tjenesteudbyderens misligholdelse af aftalen.⁸⁴

De fraskriver sig således risikoen over for tjenestemodtageren, men fastholder en sanktionsmulighed over for tjenesteudbyderen. Dette ligner klubbens sanktionsbeføjelser i **PA 87-11**. Der er dog ikke klart tale om en decideret kontrolbeføjelse, idet brug af tvistløsningssystemet forudsætter, at tjenesteudbyderen og tjenestemodtageren ikke kan blive enige, ligesom tjenesteudbyderen stadig vil kunne forfølge sit krav mod tjenestemodtageren. Der er således ikke tale om en løbende adgang til kontrol af tjenesteudbyderens arbejde fra platformens side.

Hilfr ApS er involveret, når det gælder omfanget af timer, der sættes af til en rengøring, idet de kommer med et forslag til antallet af timer, der skal sættes af.⁸⁵ Da der alene er tale om et forslag, som gives til tjenestemodtageren, er der ikke tale om udøvelse af instruktion eller andre arbejdsgiverfunktioner overfor tjenesteudbyderen.

Det er muligt at booke den samme tjenesteudbyder igen, men der er ikke tale om en egentlig abonnementsordning som hos andre platforme, så det er tjenestemodtageren selv, der skal booke den samme tjenesteudbyder igen, hvilket taler imod et antagelsesforhold med platformen som arbejdsgiver.⁸⁶

Der er således nogle momenter hos platformen, der ligner en arbejdsgivers instruktions- og kontrolbeføjelser, men samtidig lægges initiativet i alle tilfælde over til tjenestemodtageren. Det er derfor usikkert, om man efter en snæver vurdering af instruktions- og kontrolbeføjelser kan kvalificere forholdet som et antagelsesforhold med platformen som arbejdsgiver.

Såfremt tjenesteudbyderen ikke i øvrigt fremstår som selvstændig eller særligt kyndig, må man foretage en konkret vurdering af dennes afhængighed af eller underordning under arbejdsgiveren.

⁸² <https://blog.hilfr.dk/da/historisk-aftale-hilfr-dk-og-3f-indgaar-verdens-foerste-platformsoverenskomst/>

⁸³ Se forretningsbetingelserne bilag 1 eller <https://hilfr.dk/terms-of-service>

⁸⁴ Se forretningsbetingelserne bilag 1 eller <https://hilfr.dk/terms-of-service>

⁸⁵ <https://faq.hilfr.dk/da/hvor-lang-tid-tager-en-rengoring-typisk/>

⁸⁶ <https://faq.hilfr.dk/da/jeg-vil-gerne-fortsaette-med-min-hilfr-hvad-gor-jeg/>

Der er delvis mulighed for særskilt prisfastsættelse, idet Hilfr ApS har fastsat en mindstepris. Tjenesteudbyderen har mulighed en driftsherrevinst ved at sætte lønnen højere, hvilket taler for, at der er tale om selvstændig virksomhed.⁸⁷ Dette i sig selv er dog formodentligt ikke tilstrækkeligt.

Hilfr ApS afgør heller ikke, hvem der gør rent hvor og hvornår. Det er tjenestemodtageren, der aftaler dette med tjenesteudbyderen.

Såfremt der kun er tale om et bibeskæftigelse fra tjenesteudbyderens side, så der ikke i øvrigt er en økonomisk afhængighed af platformen, kan det diskuteres, om der efter en social vurdering er tale om et antagelsesforhold i relation til Hilfr ApS. Situationen vil ikke fuldt ud være sammenlignelig med **U-1-91**, så det er usikkert, om de administrative myndigheder vil kvalificere det som et antagelsesforhold. Såfremt princippet i **U1920.529H** stadig vil blive brugt af domstolene, vil det formodentligt kunne kvalificeres som et antagelsesforhold.

Såfremt der er tale om en hovedbeskæftigelse, hvor tjenesteudbyderen udelukkende eller i det væsentlige arbejder gennem Hilfr ApS, vil der dog formodentligt skulle mindre til, jf. **B-1845-04** oven for (Falckdommen). Man vil formodentligt kunne nå frem til, at forholdet til Hilfr ApS kan kvalificeres som et antagelsesforhold i sådanne tilfælde.

3.1.1.2. Antagelsesforhold med tjenestemodtager som arbejdsgiver

Da tjenestemodtagerne vælger en tjenesteudbyder, er der tale om en personlig ydelse, og tjenestemodtageren har også interesse i rengøringen.

For, at tjenestemodtageren kan betragtes som arbejdsgiver, taler, at tjenestemodtageren som udgangspunkt skal stille rengøringsmidler og arbejdsredskaber til rådighed.⁸⁸ Tjenestemodtageren nyder også i et vist omfang frugten af tjenesteudbyderens arbejde og har derfor en interesse heri.

Det afgørende for klassificeringen efter ASL er dog adgangen til løbende instruktion og kontrol.

Det er ikke klart ud fra forretningsbetingelserne, om der er tale om en resultatforpligtelse eller en arbejdsforpligtelse med mulighed for yderligere instruktion. Der er tale om en fast timepris, men det er også muligt, selvom der er tale om en resultatforpligtelse, og lønningsmåden er ikke afgørende.

Ud fra standardvilkårene alene lader det sig ikke afgøre, om der kan eksistere et antagelsesforhold med tjenestemodtageren som arbejdsgiver.

Hilfr ApS har en FAQ på hjemmesiden, hvor man forklarer, hvordan platformen fungerer over for både tjenesteudbydere og tjenestemodtagere. Denne kan ikke betragtes som vedtaget i aftaleretlig forstand⁸⁹, men man må antage, at den beskriver, hvordan tilrettelæggelsen af arbejdet foregår mellem tjenesteudbyder og tjenestemodtager.

Heraf fremgår bl.a., hvordan man bør forholde sig, når tjenesteudbyderen kommer for at gøre rent: *Når din Hilfr kommer for at udføre rengøringen, er det altid en god idé at bruge de første 5-10 min på at forklare hvad du ønsker rengjort, hvad der skal prioriteres etc.*⁹⁰

Om, dette skal anses som en instruktion i en arbejdsforpligtelse eller om en aftale om en resultatforpligtelse, fremgår ikke helt klart og kan afhænge af den konkrete aftale, der laves. Andet steds opfordrer Hilfr ApS til at

⁸⁷ <https://hilfr.dk/pricing>

⁸⁸ <https://faq.hilfr.dk/da/har-hilfrs-selv-rengoringsmidler-og-udstyr-med/> samt <https://faq.hilfr.dk/da/hvad-forventes-af-dig-som-kunde-nar-din-hilfr-kommer-gore-rent/>

⁸⁹ Se om vedtagelse af standardvilkår Andersen (2011) s. 82ff

⁹⁰ <https://faq.hilfr.dk/da/hvad-forventes-af-dig-som-kunde-nar-din-hilfr-kommer-gore-rent/>

lave en udspecificeret aftale om resultatet.⁹¹ I forbindelse med misligholdelse og Hilfr ApS' særlige tvistløsningsystem forudsættes også, at der i et eller andet omfang er tale om en resultatforpligtelse, uden at dette dog står helt klart.⁹²

Det fremgår dog på den anden side, at der ikke nødvendigvis er tale om en aftale om en resultatforpligtelse, når Hilfr ApS giver et eksempel på, hvordan en aftale kan se ud: ”Kære Hanne, når du kommer for at gøre rent på mandag, må du meget gerne fokusere ekstra meget på at vaske gulvet i stuen og derfor behøver du denne gang ikke gøre rent i køkkenet”.⁹³

Der er også mulighed for løbende instruktion og feedback via beskedsystem stillet til rådighed af Hilfr ApS, hvilket ser ud til at være rettet mod situationer med tilbagevendende aftaler med samme tjenesteudbyder.⁹⁴ Der er desuden mulighed for at rate den enkelte tjenesteudbyder og på den måde sanktionere mangelfuld rengøring.⁹⁵ Det sidste er svært at adskille fra ratings af andre selvstændige, men hvis der er booket en række aftaler om en bestemt arbejdsforpligtelse, og tjenestemodtageren så efterfølgende giver løbende instruktioner og feedback, er det ikke til at se, hvordan dette adskiller sig fra en arbejdsgivers løbende instruktion og kontrol i et tjenesteforhold.

Selvom der er momenter, der taler for, at der kan være tale om en resultatforpligtelse, vil der – særligt i en situation, hvor den samme tjenesteudbyder er booket til flere opgaver, meget hurtigt kunne opstå en situation, hvor der reelt udøves en løbende instruktion, og hvor alene timetallet, dvs. arbejdsforpligtelsen, er fastsat på forhånd. I en sådan situation vil der være tale om et antagelsesforhold i ASL's forstand.

Forestiller man sig den modsatte situation, hvor der på forhånd er lavet en aftale om, hvad der præcist skal gøres rent og man for eksempel har fulgt Hilfr ApS' udregningsmetode, så er der reelt tale om en resultatforpligtelse uden mulighed for yderligere instruktion, og da vil der ikke være tale om et antagelsesforhold med tjenestemodtageren som arbejdsgiver.

Det vil med andre ord afhænge af de konkrete forhold, om der i forhold til tjenesteudbyderen eksisterer et antagelsesforhold.

Der er ikke noget, der peger på, at tjenestemodtageren generelt kan kvalificeres som arbejdsgiver efter en social vurdering, uden at det også vil kunne ske på grundlag af instruktionsbeføjelsen.

3.1.2. Sikringspligtig arbejdsgiver

Spørgsmålet om, hvem der er sikringspligtig arbejdsgiver opstår, når der er to, der begge kan være arbejdsgiver for det arbejde, hvor en skade opstår.

Hilfr ApS vil formodentligt i visse tilfælde, men ikke for alle tjenesteudbyderes vedkommende kunne betragtes som arbejdsgiver efter en social vurdering, men ikke ud fra en snæver vurdering af instruktions- og kontrolbeføjelser.

Når tjenestemodtageren kan kvalificeres som arbejdsgiver, vil det derimod ofte være ud fra en snæver vurdering af instruktions- og kontrolbeføjelser, hvor vedkommende reelt udøver løbende instruktion og kontrol.

Det vil således som altovervejende være tjenestemodtageren, der vil være sikringspligtig arbejdsgiver for rengøringsarbejdet, såfremt der er en konflikt. Denne vil formodentligt være fritaget efter ASL § 48 stk. 6. Om

⁹¹ <https://faq.hilfr.dk/da/vigtig-information-til-kunder/>

⁹² <https://faq.hilfr.dk/da/min-rengoring-var-ikke-tilfredsstillende-hvad-kan-jeg-gore/>

⁹³ <https://faq.hilfr.dk/da/vigtig-information-til-kunder/>

⁹⁴ <https://faq.hilfr.dk/da/skal-jeg-vaere-hjemme-mens-der-bliver-gjort-rent/>

⁹⁵ <https://faq.hilfr.dk/da/hvorfor-skal-man-give-sin-hilfr-ratings-og-reviews/>

platformen kan være sikringspligtig arbejdsgiver i andre situationer end rengøringsarbejdet, vil afhænge af, om dette arbejde kan anses for sikret, jf., næste punkt.

3.1.3. Det sikrede arbejde

Såfremt alene Hilfr ApS kan anses som arbejdsgiver, vil der, såfremt tjenestemodtageren beder tjenesteudbyderen udføre arbejde, som ikke er planlagt, opstå et spørgsmål om afgrænsning af kundeservice over for håndsrækninger. Da der lægges op til, at tjenestemodtageren skal instruere, jf. ovenfor, vil sådanne situationer formentligt i praksis betyde, at tjenestemodtageren bliver sikrings- eller anmeldelsespligtig arbejdsgiver.

I de tilfælde, hvor Hilfr ApS efter en social vurdering vil kunne være arbejdsgiver, men hvor den sikringspligtige arbejdsgiver for rengøringsarbejdet er tjenestemodtageren pga. denne instruktions- og tilsynsbeføjelser, opstår spørgsmålet, om en tjenesteudbyder alligevel skal anses for omfattet med platformen som sikringspligtig arbejdsgiver for andet arbejde. Det fremgår ikke, om der kan tænkes møder, kurser eller lignende på platformens adresse. Såfremt dette er tilfældet og det er i platformens interesse, vil det i disse tilfælde være sikret med platformen som sikringspligtig arbejdsgiver.

Dernæst er spørgsmålet, om befordring vil kunne anses for sikret via platformen som sikringspligtig arbejdsgiver, hvis der foreligger et antagelsesforhold i forhold til denne.

Det vil forudsætte, enten at vedkommende kan betragtes som ambulante medarbejder eller at transporten sker i arbejdsgiverens interesse eller under arbejdsgiverens kontrol, jf. ovenfor. Da det forudsættes, at arbejdsgiver stiller rengøringsmidler til rådighed⁹⁶, og der således ikke skal medbringes noget til tjenestemodtageren fra Hilfr ApS, og der heller ikke er tale om transport, der er organiseret af Hilfr ApS, er der ikke generelt grundlag herfor, men det kan ikke udelukkes, at der i konkrete tilfælde kan være befordring, der vil kunne omfattes.

3.2. Happy Helper ApS

3.2.1. Personkredsen

3.2.1.1. Antagelsesforhold med platform som arbejdsgiver

Happy Helper ApS mener ligesom HilFr ApS ikke selv, at de er arbejdsgivere i relation til deres Helpers, dvs. tjenesteudbydere:

Happy Helper er i mellem Køber og rengøringsudbyder alene mellemmand via en digital rengøringsformidlingsplatform og påtager sig intet ansvar derudover, medmindre andet er angivet i forretningsbetingelserne.⁹⁷

Der er således formelt set ikke tale om en aftale om hverken en resultatydelse eller en arbejdsforpligtelse i relation til Happy Helper ApS.

Ifølge forretningsbetingelserne kan tjenesteudbyderne i øvrigt både være private og erhvervsaktører.⁹⁸

Det er Happy Helper ApS, der udbetaler lønnen, som de tager en kommission af. Tjenesteudbyderne fastsætter dog selv deres timepris.⁹⁹ I modsætning til Hilfr ApS er der således tale om selvstændig prissætning. Samtidig har Happy Helper ApS en økonomisk interesse.

Selvom der kan være erhvervsaktører, fremstår alle tjenesteudbydere som personer, og i forbindelse med rekruttering står der, at der sker sprogscreening og udvælgelse af tjenesteudbydere.¹⁰⁰

⁹⁶ <https://faq.hilfr.dk/da/har-hilfrs-selv-rengoringsmidler-og-udstyr-med/>

⁹⁷ Pkt. 4 i Happy Helper forretningsvilkår: <https://happyhelper.dk/helper-auth/conditions>

⁹⁸ Pkt 1 i Happy Helper forretningsvilkår: <https://happyhelper.dk/helper-auth/conditions>

⁹⁹ Pkt. 2 i Happy Helper forretningsvilkår: <https://happyhelper.dk/helper-auth/conditions>

¹⁰⁰ <https://happyhelper.dk/faq> Under punktet *Hvordan vælger vi vores Helpers?*

Der ses ikke nogen løbende instruktions- og kontrolbeføjelser hos Happy Helper ApS i forhold til udførelsen af arbejdet. Happy Helper ApS har ikke tvistløsningssystem som hos Hilfr ApS, hvor kvaliteten af rengøringen vurderes, men de tilbagefører pengene, hvis rengøringen slet ikke er foretaget. De skriver samtidig, at de ikke kan tilbageholde tjenesteudbydernes udbetaling, da de alene er en formidlingsplatform.¹⁰¹

De har dog som en del af deres forretningsvilkår en bunden voldgiftsaftale. Denne voldgiftsaftale er dog formodentligt ikke tilstrækkeligt til, at det kan betragtes som en instruktions- eller kontrolbeføjelse.¹⁰²

Ud fra en snæver vurdering vil en tjenesteudbyder ikke være omfattet af personkredsen i ASL § 2 stk. 1.

Spørgsmålet er så, hvad der gør sig gældende ud fra en social vurdering af forholdet. Som ovenfor nævnt i domsanalysen, må man her først vurdere personens øvrige forhold og dernæst, om der er en sådan grad af afhængighed af arbejdsgiveren, at der alligevel kan statueres et antagelsesforhold.

Her må det først bemærkes, at såvel private som erhvervsaktører kan registrere sig. Man kan således tænke sig, at der er tjenesteudbydere, der også udfører rengøringsvirksomhed udenfor Happy Helper ApS i væsentlig grad. For disses vedkommende vil den sociale vurdering uanset andre elementer føre til, at der ikke eksisterer et antagelsesforhold i relation til Happy Helper ApS, jf. ovenfor.

Såfremt de enten udelukkende eller i hvert tilfælde fortrinsvis udfører rengøringsydelse gennem Happy Helper ApS vil både erhvervsmæssige aktører og private kunne vurderes som stående i et antagelsesforhold til Happy Helper ApS ud fra andre sociale kriterier.

I forhold til tjenestemodtagerne gør Happy Helper ApS det klart, at der ikke er nogen form for identifikation, idet man fraskriver sig ansvar for både skader under rengøringen og misligholdelse fra tjenesteudbyderens side.¹⁰³

De har dog på den anden side ligesom Hilfr ApS en bunden forsikring, som inkluderer både ansvarsforsikring og ulykkesforsikring. Sidstnævnte dækker alene behandlingsudgifter og varigt mén og således ikke erhvervs-evnetab. De har altså påtaget sig et vist ansvar for tjenesteudbyderne både for så vidt angår disses skadevoldelse og egne skader, selvom de fraskriver sig ansvaret.

Der er mulighed for individuel prisfastsættelse. Udadtill identificeres de som helpers og modtager deres opgaver via Happy Helper ApS, men det er som udgangspunkt ikke Happy Helper ApS, der udvælger opgaverne, som det var ved de ovenfor anførte domme vedrørende vurdering af den sociale og erhvervsmæssige situation.

Det er ikke indlysende, at der i forhold til Happy Helper ApS eksisterer et antagelsesforhold – heller ikke ud fra en vurdering af hele den sociale og erhvervsmæssige situation. Såfremt tjenesteudbyderne har rengøringen som hovedbeskæftigelse, vil det formodentligt kunne kvalificeres som et antagelsesforhold. Såfremt det er bibeskæftigelse, er det mindre sammenligneligt med **U-1-91** end Hilfr ApS, så det er tvivlsomt, om de administrative myndigheder vil kvalificere det som et antagelsesforhold. Såfremt princippet i **U1920.529H** stadig vil blive brugt af domstolene, vil det formodentligt kunne kvalificeres som et antagelsesforhold dér.

3.2.1.2. Antagelsesforhold med tjenestemodtager som arbejdsgiver

Også ved Happy Helpers ApS må det vurderes, om der kan være tale om et tjenesteforhold over for tjenestemodtagerne. Det fremgår ikke af forretningsbetingelserne, om det er tilfældet, men forretningsbetingelserne regulerer da også først og fremmest forholdet til Happy Helpers.

Man skal være opmærksom på muligheden for en abonnementsordning efter forretningsbetingelsernes pkt. 2.

¹⁰¹ <https://happyhelper.dk/faq> Under punktet *Hvad skal jeg gøre, hvis jeg ikke er tilfreds med rengøringen?*

¹⁰² Pkt. 7 Happy Helper forretningsvilkår: <https://happyhelper.dk/helper-auth/conditions>

¹⁰³ Pkt. 4 Happy Helper forretningsvilkår: <https://happyhelper.dk/helper-auth/conditions>

Tjenestemodtageren har en økonomisk interesse i arbejdet eller i hvert tilfælde en nytteværdi heraf. Tjenestemodtageren udvælger tjenesteudbyderen, bl.a. ud fra denne ratings og eventuelt pris. Der er således tale om en personlig aftale.¹⁰⁴

Det er tjenestemodtageren, der stiller rengøringsmidler til rådighed.¹⁰⁵

Det anbefales, at man kommunikerer med sin tjenesteudbyder om ens særlige forventninger og behov før den første rengøring. Det fremgår dog ikke klart, at der skal være en klar aftale om, hvad der er indeholdt i ydelsen.¹⁰⁶

Ligesom Hilfr ApS tilbydes en vejledende opmåling af kvadratmetrene, men man kan vælge at sætte denne ned, og i så fald anbefales man at afklare med tjenesteudbyderen, hvad der skal prioriteres.¹⁰⁷ Man kan desuden tilføje en note til sin booking, hvis man har særlige krav eller instrukser i forbindelse med denne.¹⁰⁸ Man har også mulighed for at ændre den foreslåede tidsramme, men skal så selv gøre tjenesteudbyderen opmærksom på, hvad der skal prioriteres.¹⁰⁹

Ud fra ovenstående ligner forholdet til tjenestemodtageren en arbejdsforpligtelse snarere end en resultatforpligtelse, og det er tjenestemodtageren, der langt på vej tilrettelægger arbejdet og har mulighed for at give løbende instruktioner i dette, ligesom det er tjenestemodtageren, der stiller arbejdsredskaber til rådighed og også dermed har kontrol med arbejdsmiljøet.

Det vil formodentlig være en konkret afgørelse på baggrund af, hvordan den konkrete aftale mellem tjenesteudbyder og tjenestemodtager er lavet, men såfremt anbefalingerne følges vil der være tale om et antagelsesforhold.

3.2.2. Sikringspligtig arbejdsgiver?

Såfremt der er tale om et antagelsesforhold i relation til både platform og tjenestemodtager, vil det jf. ovenstående være efter en social mht. platformen og pga. instruktionsbeføjelser mht. tjenestemodtageren. Når det gælder rengøringsarbejdet vil det derfor være tjenestemodtageren, der er sikringspligtig arbejdsgiver, formodentlig med fritagelse efter ASL § 48 stk. 6.

3.2.3. Det sikrede arbejde

For så vidt angår det af arbejdsskadesikringen omfattede arbejde, gør der sig for Happy Helper det samme gældende som for Hilfr ApS i det omfang, tjenesteudbyderen er omfattet af personkredsen.

Der er ikke noget, der taler for, at Happy Helper ApS i større grad end Hilfr ApS skulle organiserer eller have interesse i selve transporten, og der er heller ikke noget, der taler for, at tjenesteudbyderne generelt skulle være at betragte som ambulante arbejdere.

3.3. Cleady ApS

3.3.1. Personkredsen

3.3.1.1. Antagelsesforhold med platform som arbejdsgiver

Cleady er en platform, der ikke begrænser sig til rengøring, men hvor man også kan få havehjælp eller handyman.

¹⁰⁴ Således f.eks. <https://happyhelper.dk/find-rengoering/aarhus>

¹⁰⁵ <https://happyhelper.dk/faq> under *Min første rengøring*

¹⁰⁶ <https://happyhelper.dk/faq> under *Min første rengøring*

¹⁰⁷ <https://happyhelper.dk/faq> under *Hvad kan en rengøring for eksempel inkludere*

¹⁰⁸ <https://happyhelper.dk/faq> under *Hvad kan en rengøring for eksempel inkludere*

¹⁰⁹ <https://happyhelper.dk/faq> under *Hvad kan en rengøring for eksempel inkludere?*

Cleady anser sig ligesom de øvrige platforme for at være formidler af kontakt og ikke arbejdsgivere i relation til dem, der udbyder tjenester via Cleady. Det fremgår af handelsbetingelserne:

Cleady stiller et website til rådighed for at skabe kontakt mellem personer, der ønsker de af Cleady.dk udbudte services med personer, der vil tilbyde de udbudte services via Cleady.¹¹⁰

Under *Betalingskort og Transaktioner* i handelsbetingelserne står der desuden følgende:

Brugere af tjenesten aftaler tjenesteydelser direkte med andre brugere. Cleady.dk er ikke være part [sic] i nogen aftaler om tjenesteydelser eller tjenester.¹¹¹

I og med, at Cleady nægter at være part i en aftale om tjenesteydelser, nægter de dog også at være arbejdsgiver for tjenesteudbydere.

Der er også tegnet en forsikring¹¹², men det er ikke klart, om den ligesom de øvrige platforme omfatter både ulykke og ansvar, og det fremgår ikke, at der er tegnet arbejdsskadeforsikring. Det må man formode, at der ikke er, da man nægter at være part i en aftale om tjenesteydelser.

Cleady ApS fremstiller det overfor potentielle tjenesteudbydere som om, der er tale om et job, der skal søges, ligesom der skal uploades straffeattest. Der er således tale om en aftale om en personlig ydelse med Cleady ApS som medkontrahent.¹¹³ Cleady ApS har også en økonomisk interesse, idet de modtager en del af betalingen. Det er ikke helt klart, hvor meget de modtager, men timelønnen til tjenesteudbydere på 130 kr. er lavere end timeprisen til Cleady ApS på minimum 169 kr.¹¹⁴

Der ses ikke nogen direkte instruktion fra Cleadays side i arbejdet. Der er dog noget, der kunne ligne kontrolbeføjelser. Ser man i forretningsbetingelserne under *Ansvar*, står der følgende;

Hos Cleady lægger vi stor vægt på, at vores hjælpere udfører de bestilte opgaver tilfredsstillende. Hvis det mod forventning ikke er tilfældet, er det Cleady der skal kontaktes og Cleady.dk sørger for at situationen bliver løst. Alle Cleady Service personer har garanteret Cleady at de har ren straffeattest.¹¹⁵

Der er en modsætning mellem, at Cleady nægter at være part i aftalen og på den anden side mener at skulle kontaktes, såfremt der er strid om, hvorvidt aftalen er opfyldt. Dette kunne indebære, at der er mulighed for at kontrollere og sanktionere tjenesteudbyderen, men det er ikke helt klart.

Ud fra en snæver vurdering af instruktions- og kontrolbeføjelser er det således ikke helt klart, om Cleady ApS er arbejdsgivere i et antagelsesforhold, men en del tyder på det.

Spørgsmålet er, om de ud fra en social vurdering kan betragtes som ansatte.

Når man går ind for at bestille på Cleady.dk står der, at Cleady matcher én med en dygtig hjælper, som garanteres at have ren straffeattest.¹¹⁶ Det er således Cleady ApS, der matcher tjenesteudbyder med tjenestemodtager og dermed afgør hvor og hvornår, den enkelte tjenesteudbyder skal gøre rent.

¹¹⁰ Cleady Handelsbetingelser: <https://cleady.dk/handelsbetingelser/>

¹¹¹ Ibid.

¹¹² Se nederst på forsiden <https://cleady.dk/> under Om OS

¹¹³ <https://ccc.cleady.dk/ansog/JobForm.aspx#header>

¹¹⁴ Sammenlign <https://cleady.dk/bliv-del-cleady/> med <https://cleady.dk/priser/>

¹¹⁵ Cleady Handelsbetingelser: <https://cleady.dk/handelsbetingelser/>

¹¹⁶ <https://cleady.dk/priser/>

Der er desuden tale om en fast pris på de forskellige ydelser med mulighed for rabat, hvis man tegner et løbende abonnement.¹¹⁷ Der er dermed ikke mulighed for selvstændig prisfastsættelse for tjenesteudbyderen.

Da Cleady ApS således både fastsætter prisen og omfanget af ydelserne er situationen i det væsentlige lig situationen **U-1-91**, hvor frisøren blev anset for ansat efter en social vurdering

Såfremt tjenesteudbyderen i øvrigt ikke udbyder rengøringsydelser som selvstændig eller særlig kyndig må man derfor antage, at en tjenesteudbyder via Cleady efter en social vurdering vil blive anset for at være ansat i relation til Cleady, og derfor er omfattet af personkredsen. Da en del peger på, at der under alle omstændigheder udøves instruktions- og kontrolbeføjelser fra Cleadys side, er det sandsynligt, at en tjenesteudbyder vil kunne betragtes som antaget, uanset vedkommendes erhvervsmæssige stilling i øvrigt.

3.3.1.2. Antagelsesforhold med tjenestemodtageren som arbejdsgiver

Det kan diskuteres, om der er tale om en resultatforpligtelse eller en arbejdsforpligtelse med dertil hørende instruktionsbeføjelser fra tjenestemodtagerens side.

Handelsbetingelserne giver ikke svar herpå, og oplysningerne på hjemmesiden kan ikke nødvendigvis betragtes som vedtaget i aftaleretlig forstand, men de må antages at være udtryk for, hvordan tingene faktisk foregår.

Det er muligt at lave en abonnementsordning, hvor Cleady ApS tilstræber at sende samme hjælper hver gang, men det er fortsat Cleady ApS, der afgør, hvem der skal sendes ud.¹¹⁸ Tjenesteudbyderen skal ikke medbringe rengøringsmidler, som stilles til rådighed af tjenestemodtageren.¹¹⁹ Det anbefales, at man er hjemme ved første rengøring og kan forklare, hvad man lægger vægt på, og samtidig er der mulighed for fra gang til gang at fortælle tjenesteudbyderen, hvad man ønsker, at den bookedede tid bruges til. Samtidig anbefaler Cleady ApS, at man hellere booker for meget end for lidt tid, idet overskydende tid kan refunderes.¹²⁰ Cleady har en udførlig beskrivelse af, hvad man kan forvente af rengøring af de enkelte områder af et hus.¹²¹

Dette indikerer, at man fra Cleadys side opfatter det som en resultatforpligtelse over for tjenestemodtageren, hvilket bekræftes af handelsbetingelsernes bestemmelse om, at Cleady skal kontaktes ved utilfredshed.

Man kan ikke afvise, at der konkret kan blive tale om et antagelsesforhold også i relation til tjenestemodtageren, hvis der sker en løbende instruktion, som ikke kan betragtes som blot en indledende aftale om en resultatforpligtelse. Det er væsentligt mere usikkert, om der er lagt op til udøvelse af en egentlig instruktionsbeføjelse. Det kan ganske givet i en konkret situation være tilfældet, men det er ikke oplagt ud fra forretningsbetingelserne.

3.3.2. Sikringspligtig arbejdsgiver

Umiddelbart er det ikke oplagt, at tjenestemodtageren er arbejdsgiver i et antagelsesforhold. Såfremt det ville være tilfældet, ville det være fordi der reelt er udøvet instruktionsbeføjelser. I så fald må de samme betragtninger gøre sig gældende som ovenfor, nemlig at tjenestemodtageren bliver sikringspligtig arbejdsgiver for det arbejde, hvor der udøves instruktion.

3.3.3. Det sikrede arbejde

Cleady ApS adskiller sig fra de andre platforme ved, at den udbyder andre ydelser end rengøring.¹²² Grænsen for, hvad der ligger inden for platformens arbejdsområde er derfor bredere, og man må derfor diskutere, om

¹¹⁷ <https://cleady.dk/priser/>

¹¹⁸ <https://cleady.dk/rengoering/>

¹¹⁹ Ibid.

¹²⁰ Ibid.

¹²¹ F.eks. badeværelser: <https://cleady.dk/rengoering-af-badevaerelse/>

¹²² <https://cleady.dk/handyman/> og <https://cleady.dk/havehjaelp/>

arbejde, der ligger inden for platformens område vil være omfattet af arbejdsskadeforsikringen med Cleady som arbejdsgiver, selvom den enkelte tjenesteudbyder er booket til noget andet.

For de to andre platformes vedkommende vil f.eks. handymanarbejde, der sker på anmodning fra tjenestemodtageren sandsynligvis være noget, der skal vurderes som en håndsækning til tjenestemodtagereb.

For Cleadys vedkommende vil der formodentligt stadig være tale om noget, der ligger ud over det aftalte, og man kan derfor godt argumentere for, at der også her er tale om en håndsækning til tjenestemodtageren. På den anden side kan tilknytningen til f.eks. rengøringsarbejdet gøre, at det må vurderes som en kundeservice. En konkret aftale om, at den ekstra tid, der er til rådighed går med at klippe hæk frem for at blive refunderet, vil næppe heller anses som en instruktion eller en håndsækning, og vil formodentligt være omfattet af loven med Cleady som sikringspligtig arbejdsgiver, når Cleady nu tilbyder også havearbejde.

Man kan diskutere, om spørgsmålet om befordring her skal vurderes anderledes, da det er Cleady, der vælger, hvem der skal arbejde hvor og hvornår. Det fremgår ikke klart, hvordan denne organisering konkret foregår.

Såfremt en tjenesteudbyder f.eks. har sit arbejde gennem Cleady ApS som hovedbeskæftigelse og dagligt sendes ud til en ikke-afgrænset gruppe private, og Cleady ApS forsøger at organisere det sådan, at vedkommende kan nå de forskellige bookinger, så er det svært at se, hvordan dette skulle vurderes anderledes en hjemmesygeplejersker og telefonmontører. Jf. **PA 23-14** vil der dog skulle en del til og formodentligt være tale om en ikke-afgrænset gruppe.

Man kan således ikke udelukke, at befordring til, fra og mellem tjenestemodtagere vil være sikret efter ASL i Cleady's tilfælde, så en skade, der opstår her vil være omfattet af loven, men det vil formodentligt fortsat være nogle få konkrete tilfælde.

4. Konklusion

Målet med afhandlingen er at analysere, hvorvidt og i hvilket omfang udbydere af rengøringsydelser via digitale platforme, som ikke har tegnet arbejdsskadeforsikring som selvstændige, er omfattet af arbejdsskadeforsikringsloven og i givet fald, hvem der er den sikringspligtige arbejdsgiver. Dette er søgt opklaret ved først at analysere, om tjenesteudbyderne er omfattet af ASL's personkreds, dernæst hvem der er sikringspligtig arbejdsgiver og endelig hvilket arbejde, der er omfattet af sikringen. I første hoveddel er den retlige ramme analyseret med henblik på at afgøre, hvilke kriterier, der efter gældende ret er afgørende i besvarelse af spørgsmålene for de enkelte platforme. I anden hoveddel er de enkelte platforme analyseret med udgangspunkt i gældende ret, som denne er analyseret i første hoveddel. Der kan ud fra undersøgelsen konkluderes følgende:

1. Når det skal afgøres, hvorvidt der er et antagelsesforhold med platformen eller tjenestemodtageren som arbejdsgiver, skal der først vurderes, om der både er en økonomisk interesse og instruktions- og tilsynsbeføjelser. Kravene til instruktionsbeføjelserne er minimale og det er ikke et krav, at de rent faktisk er udnyttet. Omvendt vil den faktiske udøvelse af instruktionsbeføjelser betyde, at de er til stede uanset formel aftale.

Er der ikke instruktions og tilsynsbeføjelser, må det vurderes, om vedkommendes hele sociale og erhvervmæssige stilling alligevel kan sammenlignes med et antagelsesforhold. Heri indgår dels en vurdering af tjenesteudbyderens øvrige engagementer, idet vedkommende ikke vil kunne betragtes som ansat, såfremt vedkommende i øvrigt udbyder den samme ydelse som selvstændig uden for platformen, og dels en vurdering af afhængigheden af eller underordning under arbejdsgiveren. Heri kan ligge dels, at alt arbejde udføres for tjenestemodtageren og dels, at tjenestemodtageren organiserer arbejdet uden at der er tale om egentlige instruktionsbeføjelser.

Når det gælder Hilfr ApS og Happy Helper ApS har platformen ikke instruktionsbeføjelser, og det er ikke klart, om platformene vil kunne betragtes som arbejdsgivere efter en social vurdering. Hilfr ApS

organiserer i højere grad end Happy Helper ApS og har sanktionsmuligheder over for tjenesteudbyderen, der ligner kontrolbeføjelser. Sandsynligheden for, at tjenesteudbydere via Hilfr vil kunne kvalificeres som antagelsesforhold er således højere end ved Happy Helper, men det er ikke sikkert i nogen af tilfældene.

I forhold til tjenestemodtagere, der benytter Hilfr og Happy Helper, vil der derimod med stor sandsynlighed eksisterer et antagelsesforhold. Der lægges fra platformene op til en tilrettelæggelse af arbejdet mellem tjenestemodtageren og tjenesteudbyderen, som indebærer instruktionsbeføjelser.

Når det gælder Cleady peger meget i retning af, at platformen vil kunne betragtes som arbejdsgivere efter en social vurdering, såfremt tjenesteudbyderne ikke i øvrigt udbyder rengøring som selvstændige. De organiserer i høj grad arbejdet, idet de afgør, hvor og hvornår der skal gøres rent samt fastsætter prisen. Der er muligvis også tale om instruktions- og kontrolbeføjelser. Der lægges derimod ikke op til, at tjenestemodtagere skal udøve instruktions- eller kontrolbeføjelser, hvorfor det er usandsynligt, at forholdet til tjenestemodtageren vil kunne kvalificeres som et antagelsesforhold.

2. Når der er to parter, der begge opfylder betingelserne for at være arbejdsgivere skal det vurderes, hvem der er den sikringspligtige arbejdsgiver. Her vil instruktions- og kontrolbeføjelser formodentligt veje tungere end den sociale vurdering. I de situationer, hvor tjenestemodtageren udøver instruktions- og tilsynsbeføjelser over en tjenesteudbyder, som efter en social vurdering også vil kunne stå i et antagelsesforhold til en platform, vil det således være tjenestemodtageren, der er sikringspligtig arbejdsgiver. Når det gælder Hilfr ApS og Happy Helper ApS er der lagt op til en løbende instruktion fra tjenestemodtagerens side. Samtidig er det usikkert, om platformene selv vil kunne vurderes at være arbejdsgivere, og da sandsynligvis kun ud fra en social vurdering. Det vil derfor i de fleste tilfælde være tjenestemodtageren, der er sikringspligtig arbejdsgiver. Såfremt der er tale om mindre end 400 timers arbejde om året for den pågældende tjenestemodtager, vil denne dog kunne fritages fra sikringspligten. Mht. Cleady ApS, taler en del for at betragte Cleady ApS som arbejdsgiver for de fleste tjenesteudbydere. Derimod er det højst usikkert, om tjenestemodtagere generelt vil kunne betragtes som arbejdsgivere, når de modtager tjenester formidlet gennem Cleady, selvom det konkret vil kunne være tilfældet.
3. Når det gælder det sikrede arbejde angår spørgsmålet dels, hvilke handlinger i arbejdstiden, der er omfattet og dels, hvornår arbejdsopgaven starter og slutter, dvs. om befordring til og fra arbejdspladsen vil være omfattet af dækningen. Såfremt tjenestemodtageren er arbejdsgiver, vil alt arbejde for denne være omfattet. Såfremt platformen er arbejdsgiver, vil der kunne opstå tvivlsspørgsmål om, hvornår en bestemt handling er udtryk for kundeservice og hvornår der er tale om en håndsækning til kunden, hvormed denne bliver arbejdsgiver.

Når det gælder Hilfr ApS og Happy Helper ApS, så vil tjenestemodtageren i de fleste tilfælde være at betragte som arbejdsgiver for rengøringsarbejdet. Det sikrede arbejde begynder derfor ved møde hos tjenestemodtageren og omfatter alt arbejde for tjenestemodtageren.

Når det gælder Cleady taler en del for, at denne platform i de fleste tilfælde vil være sikringspligtig arbejdsgiver. Det betyder, at der kan opstå tvivl om, hvorvidt andre former for hjælp til tjenestemodtageren i arbejdstiden vil være omfattet af Cleadys arbejds-skadesikring som kundeservice eller om det skal vurderes som håndsækninger til tjenestemodtageren. Da Cleady også tilbyder andre ydelser end rengøring, udvider det formodentligt rammerne for, hvad der kan være omfattet af Cleadys arbejds-skadesikring.

Undersøgelsen har således vist, at tjenesteudbydere via platformene i mange tilfælde vil være dækket af ASL. Det er dog ikke sikkert, og i mange tilfælde vil der opstå usikkerhed om, hvem der er sikringspligtig arbejdsgiver. Det giver anledning til at overveje, om enten domstolene eller lovgivningsmagten bør træffe foranstaltninger til at nedbringe usikkerheden.

5. Perspektivering

5.1. De sententia ferrenda

I en international kontekst er dette syn på antagelsesforholdet blevet udfordret i lyset af bl.a. platformsarbejde.

Jeremias Prassl, forfatter til *The Concept of the Employer*¹²³, relaterer i en artikel sammen med Martin Risak sit funktionelle arbejdsgiverbegreb til platformøkonomien. I stedet for at fokusere på arbejdstageren fokuseres her på arbejdsgiveren, og i stedet for at spørge, hvor kriterierne for lønmodtagerstatus er til stede, har man således spurgt, hvor de for området vigtige arbejdsgiverfunktioner er til stede.¹²⁴

Ifølge denne opfattelse er det udøvelsen af bestemte arbejdsgiverfunktioner, der udløse en tilsvarende arbejdsgiverpligt. Som eksempler kan gives lønforpligtelser og pligter til at sørge for arbejdsmiljøet, som kan ligge hos forskellige arbejdsgivere alt efter hvem, der reelt udøver funktionerne.¹²⁵

Det kunne være nærliggende at anse f.eks. instruktions-, tilsyns- og kontrolbeføjelsen for en sådan arbejdsgiverfunktion, der udløser tilsvarende arbejdsgiverpligter. Spørgsmålet er, om den også vil kunne forklare den sociale vurdering af et forhold som et antagelsesforhold.

I flere af afgørelserne ovenfor spillede arbejdsgiverens tilrettelæggelse af arbejdet også en væsentlig rolle ved den sociale vurdering af forholdet, selvom der ikke var tale om en egentlig instruktionsbeføjelse. Man kan så overveje, om denne tilrettelæggelse af produktionsprocessen skulle anses som en sådan funktion, der skulle udløse arbejdsgiverpligter efter ASL.

Problemet er, at der i samme afgørelser er lagt vægt på, hvordan skadelidte i øvrigt har organiseret sig, hvilket ikke lader sig indplacere i det funktionelle arbejdsgiverbegreb, hvor det netop er arbejdsgiverfunktioner, der udløser arbejdsgiverpligter.

Ulempen kan også være, at der kan tænkes situationer, hvor de nødvendige funktioner til at være dækket ikke er til stede hos en enkelt arbejdsgiver, men vil være til stede i forhold til en flerhed af arbejdsgivere.

5.2. De lege ferrenda

Man kan i stedet overveje, om der bør ske lovmæssig ændringer til at imødegå både omgængelsesmuligheder og uforudsigelighed i den nuværende arbejdsskadesikringslov.

Såfremt man vil styrke forudsigeligheden og værne mod omgåelse, bør sikre, at der hvor der opstår et afhængigheds- og underordningsforhold til flere parter i samme aftalerelation, som, hvis det forelå samlet i forhold til en enkelt af parterne, ville medføre dækning efter ASL § 2 stk. 1, så vil det også være resultatet ved flere parter.

Man bør også se på, hvorvidt formuleringen af ufravigelighedsbestemmelsen i ASL § 78 er til hinder for, at en ikke-sikringspligtig arbejdsgiver kan tegne en arbejdsskadeforsikring, der vil skulle dække skaden. Dette så ud til at være tilfældet i den nu ophævede principafgørelse **U-7-76**, hvor galopselskabets forsikring på frivillig basis blev tilsidesat af Ankestyrelsen. Man bør ligeledes sikre, at såfremt en part har tegnet en arbejdsskadeforsikring, så dækker den, uafhængigt af, om vedkommende er at betragte som selvstændig og derfor skal have sikret sig selv efter ASL § 2 stk. 3.

¹²³ Prassl (2015)

¹²⁴ Prassl m.fl. (2016) s. 620

¹²⁵ Prassl m.fl. (2016) s. 646

6. Litteraturliste

6.1. Love, bekendtgørelser og forarbejder

Kort henvisning

ASL

LFF 2003-04-09 nr 216

Bekendtgørelse Nr. 1606 af 9. december 2016

DL

EAL

Fuld henvisning

Lovbekendtgørelse 2017-02-27 nr. 216
om arbejdsskadesikring som ændret ved L 2017-03-29 nr. 285 og L 2017-12-26 nr. 1669

LFF 2003-04-09 nr 216. *Forslag til lov om arbejdsskadesikring Fremsat den 9. april 2003 af beskæftigelsesministeren (Claus Hjort Frederiksen)*
Bekendtgørelse Nr. 1606 af 9. december 2016

Danske Lov

Lovbekendtgørelse 2014-03-21 nr. 266
om erstatningsansvar som ændret ved L 2014-12-23 nr. 1493, L 2016-05-02 nr. 395, L 2016-12-27 nr. 1728, L 2017-05-30 nr. 550 og L 2018-02-28 nr. 140

6.2. Domme

FED2016.64Ø

FED1995.1362Ø

FED1995.1362 Ø

U.2016.600V

U.2015.3687H

U.2010.963/2V

U.2010.667V

U.1991.106H

U.1990.590Ø

U.1990.619H

U.1952.550H

U.1933.984Ø

U.1920.529H

ØL dom 23. januar 2006 B-1845-04

ØL dom 29. marts 1993. J. nr. 12.258-89.

6.3. Principafgørelser fra Ankestyrelsen

PA 23-14

PA 15-12

PA-87-11

PA 255-10

U-16-99

U-4-98

U-1-91

U-7-76

6.4 Litteratur

Kort henvisning

Abrahamson (2014)

Andersen m.fl. (2006)

Birkmose (1954)

Blume (2016)

Christensen (2017)

Christiansen (1996)

Friis m.fl. (1984) samt Friis m.fl. (1997)

Gomard m.fl. 1(2006)

Gomard m.fl 2 (2011)

Hagen (1969)

Hansen (2003)

Hansen (2004)

Fuld henvisning

Abrahamson, Anne Marie og Hove, Jan Storgaard, *Selvstændige erhvervsdrivende og lønmodtagere*, 1. udgave, 2014, Karnov Group

Andersen, Lennart Lyng og Madsen, Palle Bo *Aftaler og mellemænd*, 5. udgave 2006, Forlaget Thomson.

Birkmose, Axel, *Ulykkesforsikringsloven – En håndbog i den danske Ulykkesforsikringslovgivning gennem 50 år*, 1954, Udgivet af Danske Ulykkesforsikringsselskaber.

Blume, Peter, *Retssystemet og Juridisk Metode*, 3. udgave, 2016, Jurist- og Økonomforbundets Forlag. Christensen, Sofie Wiedahl, *Platformsøkonomien i et arbejdsretligt perspektiv*, specialeafhandling Rettid 2017. http://law.au.dk/fileadmin/Jura/dokumenter/forskning/rettid/Afh_2017/afh12-2017.pdf

Christiansen , Berit Viegaard *Den sikrede personkreds efter arbejdsskadeforsikringsloven*, specialeafhandling 1996.

Friis, Asger og Behn, Ole, *Arbejdsskadeforsikringsloven med kommentarer*, 1. udgave (1984) samt 3. udgave (1997),

GadJura

Gomard, Bernhard og Iversen, Torsten, *Obligationsret 1. del*, 4. udgave 2006, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Gomard, Bernhard og Iversen, Torsten, *Obligationsret 2. del*, 4. udgave 2011, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Hagen, G., *Ulykkesforsikringsloven med kommentarer*, 1969. Genoptryk af 1974 med tillæg. Sikringsstyrelsen, Ulykkesforsikringen i kommission hos Juristforbundets forlag.

Hansen, Preben K. og Rasmussen, Leif, *Arbejdsskadesikringsloven med kommentarer*, 1. udgave 2003, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

Hansen, Preben K. og Rasmussen, Leif, *Arbejdsskadesikringsloven Tillæg*, 1. udgave 2004, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

- Hasselbalch, Ole, *Arbejdsretten*, online, Afsnit III *Det lønnede arbejdsforhold*
Senest gennemgribende revideret oktober 2017, opdateret med nyere væsentlig lovgivning og afgørelser til og med marts 2018.
<http://arbejdsretu.lovportaler.dk.ez.statsbiblioteket.dk:2048/ShowDoc.aspx?activesolution=http%3a%2f%2fwww.lovportaler.dk&t=%2fV1%2fNavigation%2fKoncept+Arbejdsret%2fArbejdsretUni%2fLitteratur+NY%2fAegte+skygge+Arbejdsretten%2fArbejdsrettens+al-mindelige+Del%2f&docId=arbr-bog-arbret042018-3-full#auto0084>
- Karnovs noter
Hansen, Preben K. og Rasmussen, Leif, *Karnovs noter til Arbejdsskadesikringsloven med kommentarer*
<https://pro.karnovgroup.dk/document/7000803044/1>
- Haug (2012)
Haug, Martin, og Schwartz, Finn, *Ansvar for arbejds-skader*, 2. udgave 2012, Karnov Group.
- Kielberg (2016)
Kielberg, Mikael, *Arbejdsskadesikringsloven*, 6. kommenterede udgave, 2016, Karnov Group
- Kielberg (2009)
Kielberg, Mikael, *Arbejdsskadesikringsloven*, 5. kommenterede udgave, 2009, Thomson Reuters.
- Kristiansen (2005)
Kristiansen, Jens, *Grundlæggende Arbejdsret*, 1. udgave, 2005, Jurist- og økonomforbundets Forlag.
- Kristiansen (2016)
Kristiansen, Jens *Grundlæggende arbejdsret*, 4. udgave, 2016, Jurist- og økonomforbundets Forlag.
- Lassen (1897)
Lassen, Julius Severin Vilhelm, *Haandbog i Obligationssretten, Speciel del*, 1897, Kjøbenhavn, G. E. C. Gad, tilgængelig på <https://archive.org/details/handbogiobligat00lassgoog>
- Møller (2002)
Møller, Jens og Wiisby, Michael S. *Erstatningsansvarsloven med kommentarer*, 2002, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Ulfbeck (2014)
Ulfbeck, Vibeke, *Arbejdstagerskader : afgrænsning, placering og kanalisering af ansvar*, 1. udgave, 2014, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Pedersen (2005)
Pedersen, Sonja, *Den sikrede personkreds efter Arbejdsskadesikringsloven*, specialeafhandling 2005.
- Prassl (2015)
Prassl, Jeremias, *The Concept of the Employer*, 1. udgave, 2015, Oxford University Press.
- Tamm (2009)
Tamm, Ditlev, *Retshistorie Danmark – Europa – globale perspektiver*, 2. udgave 2009, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Tamm (2011)
Tamm, Ditlev, *Romerret*, 2. udgave, 2011, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Tvarnø (2017)
Tvarnø, Christina D., og Nielsen, Ruth, *Retskilder og Retsteorier*, 5. reviderede udgave, 2017, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Von Eyben m.fl. (2015)
Von Eyben, Bo og Isager, Helle, *Lærebog i erstatningsret*, 8. udgave, 2015, Jurist- og Økonomforbundets Forlag.

6.5. Artikler, notater m.m.

Kort henvisning

Cherry (2017)

Hotvedt (2016)

Huseby (2004)

Kristiansen (2017)

LO (2016)

Pinsof (2016)

Prassl m.fl. (2016)

Raphelson 2017

Fuld henvisning

Miriam A. Cherry; Antonio Aloisi, *Dependent Contractors in the Gig Economy: A Comparative Approach*, 66 Am. U. L. Rev. 635 (2017)

Hovedt, Marianne, *Arbejdsgiveransvar i formidlingsøkonomien? Tilfellet Uber*, Lov og Rett 08 / 2016 (Volum 55)

Huseby, Margrethe, *Arbejdsgiverbegrepet – i et erstatningsrettsligt perspektiv*, Tidsskrift for erstatningsrett, nr. 4 2004, Idunn.

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/forskningsnotater/fnotater-2017/F151 - Digitale platforme og arbejdsmarkedet.pdf>

LO: *Platformsøkonomi – lovgivningsmæssige udfordringer og fagbevægelsens løsningsforslag*, 2016, <https://lo.dk/wp-content/uploads/2016/06/lo-om-platformsoekonomi-lovgivningsmaessige-udfordringer-og-fagbevaegelsens-loesningsforslag.pdf>

Jennifer Pinsof, *A New Take on an Old Problem: Employee Misclassification in the Modern Gig Economy*, 22 Mich. Telecomm. & Tech. L. Rev. 341 (2016)

Jeremias Prassl; Martin Risak, *Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers - Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork*, 37 Comp. Lab. L. & Policy Journal J. 619 (2016)

Raphelson, Samantha, *As The Gig Economy Grows, Advocates Raise Concerns About Workers' Safety* <https://www.npr.org/2017/12/04/568377471/as-the-gig-economy-grows-advocates-raise-concerns-about-workers-safety>

6.6. Hjemmesider

<https://ast.dk/for-borgere-med-en-klagesag/sadan-behandler-vi-din-sag/hvad-er-en-afgorelse/hvornar-er-en-sag-principiel>

<https://hilfr.dk/> (Besøgt 31-05-2018)

<https://blog.hilfr.dk/da/historisk-aftale-hilfr-dk-og-3f-indgaar-verdens-foerste-platformsoverenskomst/>

(Besøgt 31-05-2018)

<https://faq.hilfr.dk/da/hvor-lang-tid-tager-en-rengoring-typisk/> (Besøgt 31-05-2018)

<https://faq.hilfr.dk/da/jeg-vil-gerne-fortsaette-med-min-hilfr-hvad-gor-jeg/> (Besøgt 31-05-2018)

<https://hilfr.dk/pricing> (Besøgt 31-05-2018)

<https://faq.hilfr.dk/da/har-hilfrs-selv-rengoringsmidler-og-udstyr-med/> (Besøgt 31-05-2018)

<https://faq.hilfr.dk/da/hvad-forventes-af-dig-som-kunde-nar-din-hilfr-kommer-gore-rent/>
(Besøgt 31-05-2018)

<https://faq.hilfr.dk/da/hvad-forventes-af-dig-som-kunde-nar-din-hilfr-kommer-gore-rent/>
(Besøgt 31-05-2018)

<https://faq.hilfr.dk/da/vigtig-information-til-kunder/> (Besøgt 31-05-2018)

<https://faq.hilfr.dk/da/min-rengoring-var-ikke-tilfredsstillende-hvad-kan-jeg-gore/>
(Besøgt 31-05-2018)

<https://faq.hilfr.dk/da/vigtig-information-til-kunder/> (Besøgt 31-05-2018)

<https://faq.hilfr.dk/da/hvorfor-skal-man-give-sin-hilfr-ratings-og-reviews/> (Besøgt 31-05-2018)

<https://happyhelper.dk/> (Besøgt 31-05-2018)

<https://happyhelper.dk/faq> (Besøgt 31-05-2018)

<https://happyhelper.dk/find-rengoering/aarhus> (Besøgt 31-05-2018)

<https://cleady.dk/> (Besøgt 31-05-2018)

Bilag

Bilag 1 Forretningsbetingelser for Hilfr

<https://hilfr.dk/terms-of-service> (Besøgt 31-05-2018)

GENERELLE FORRETNINGSBETINGELSER FOR HILFR.DK

Følgende fastsætter de generelle forretningsbetingelser ("Vilkårene"), der gælder i aftaleforholdet ("Aftalen") mellem Hilfr ApS og dig som bruger af www.Hilfr.dk ("Hilfr.dk"). Hilfr.dk er en peer-to-peer platform, der forbinder individer med hinanden med henblik på at få udført rengøring. Individer, der udfører rengøring via Hilfr, er herefter benævnt "Hilfr", mens modtageren af rengøringstjenesten herefter er benævnt "kunden" (Hilfrs og kunder benævnes sammen som "brugere"). Hilfr ApS er under ingen omstændigheder en arbejdsgiver og fralægger sig derfor alle de ansvar at være arbejdsgiver må medbringe. Hilfr ApS stiller en platform til rådighed 'Hilfr.dk', hvor brugere direkte opretter en bruger og derefter internt aftaler services med andre brugere

Intro

Ved brug af Hilfr.dk, herunder dets tjenester og værktøjer, accepterer du de til enhver tid gældende Vilkår og de generelle principper, der gælder for anvendelsen af hjemmesider mv. ejet af vores datterselskaber og partnere. Aftalen træder i kraft i forbindelse med brugerens oprettelse af en brugerkonto på Hilfr. Aftalen kan løbende ændres i det omfang, det fremgår af Vilkår.

Services

Hilfr.dk stiller en online platform til rådighed for at facilitere kontakten mellem personer, der udfører og efterspørger rengøring.

Vilkårenes omfang

Inden du benytter dig af Hilfr.dk, skal du gennemgå og godkende Vilkårene. Du skal ligeledes åbne og gennemgå eventuelle dokumenter, der linkes til i Vilkårene eller andet sted forbindelse med oprettelsen af en brugerkonto, da du ved din ibrugtagning af Hilfr.dk bekræfter og accepterer de gældende forretningsbetingelser og øvrige betingelser, der finder anvendelse i relation til Hilfr.

Betaling ved træk på dit kortnummer

Hilfr ApS samarbejder med betalingssystemet Stripe, der garanterer en sikker håndtering af dine penge. Det aftalte beløb trækkes fra din konto, når du og/eller en Hilfr har godkendt et udbudt rengøringstilbud. Så snart kunden har bekræftet, at rengøringen lever op til forventningerne, modtager Stripe en notifikation og pengene sættes i kø til udbetaling. Stripe udbetaler penge til Hilfrs hver 7. dag. Hvis en rengøring ikke lever op til kundens forventninger kan vedkommende oprette en 'dispute', hvilket refereres til som en tvist. Hvis kunde og Hilfr ikke internt kan afklare tvisten kan kunde eller Hilfr tage kontakt til Hilfrs support, som derved kan beslutte hvordan tvisten skal afklares. Support kan vælge at tage kundes eller Hilfrs side af tvisten på baggrund af processens forløb og beløbet vil tilfalde enten kunde eller Hilfr.

Betalingskort og transaktioner

Du kan betale med Dankort, Visa Dankort, eDankort, MasterCard, Visa og de fleste andre udenlandske kreditkort på Hilfr.dk.

Når du betaler med Dankort, Visa Dankort, eDankort, MasterCard og Visa reserverer vi beløbet på dit kort, når du gennemfører en bestilling med kortet. Beløbet trækkes først fra din konto, den dag servicen bliver udført og godkendt af dig som kunden.

Hilfrs og kunder indgår aftale om de udbudte tjenesteydelser direkte med hinanden. Hilfr ApS får på intet tidspunkt adgang til dine personlige bankoplysninger.

Kvittering ved hævning

Når der hæves penge på dit kort vil du straks kunne se dette på din bankkonto.

Hvis du får nyt betalingskort

Hvis du får nyt betalingskort, skal du registrere det på din brugerkonto, som du finder under dit kontrolpanel.

Afbestilling

En kunde kan altid vælge at afbestille en aftalt rengøring. Som Hilfr kan man vælge at tillade afbestilling henholdsvis 12, 24 eller 36 timer før tidspunktet for en aftalt rengøring. Afbestilling efter udløbet af en fastsat afbestillingsfrist kan gøres betinget af betaling af et afbestillingsgebyr. En Hilfr kan vælge at frafalde et krav på afbestillingsgebyr, eksempelvis hvis der aftales et nyt tidspunkt for rengøringen.

Forsikring

Tryk Forsikring har i samarbejde med Hilfr sammensat en forsikringsløsning, der sikrer økonomisk tryghed, til både brugeren der bestiller en rengøringsopgave og til Hilfr, der udfører rengøringsopgaven. Der er tale om en ulykkesforsikring, der dækker personskade for Hilfr, samt en tings- og bygningsforsikring, der dækker hæværk- og uheldsskader hos brugeren.

I tilfælde af en skade, er det forsikringsbetingelserne, der gælder. Du finder betingelserne og faktabladet her [\[link\]](#)

Forsikringen er obligatorisk og afregnes som en del af servicegebyret til Hilfr samtidig med betalingen af den aftalte og accepterede rengøringsbooking.

Persondatapolitik

For at du kan anvende Hilfr.dk, har vi brug for følgende oplysninger:

Navn, Adresse, Telefonnummer og e-mailadresse.

Vi foretager registreringen af disse oplysninger med det formål at kunne levere de udbudte services til dig via Hilfr.dk. Personoplysningerne registreres hos Hilfr ApS og opbevares i fem år, hvorefter oplysningerne slettes. Når der indsamles personoplysninger via vores website, sikrer vi, at det altid sker ved afgivelse af dit udtrykkelige samtykke, således at du er informeret om præcis, hvilke oplysninger, der indsamles og hvorfor. Ledelsen og de ansatte hos Hilfr ApS har adgang til de oplysninger, der registreres om dig. Den dataansvarlige på Hilfr.dk er Hilfr ApS. Vi opbevarer ikke kundeoplysninger krypteret. Vi transmitterer ikke kundeoplysninger krypteret.

Som registreret hos Hilfr ApS har du altid ret til at gøre indsigelse mod registreringen. Du har også ret til indsigt i, hvilke oplysninger, der er registreret om dig. Disse rettigheder har du efter persondataloven og henvendelse i forbindelse hermed rettes til Hilfr ApS via e-mail support@hilfr.dk.

Beskyttelse af privatsfæren

Vi hverken sælger, udlejer eller på anden måde videregiver dine personlige oplysninger til tredjepart til markedsføringsformål, uden at du har givet samtykke til dette. Vi bruger dine oplysninger, udelukkende som beskrevet i sektionen ' **Persondatapolitik**'.

Vi betragter beskyttelsen af vore brugeres privatsfære som et vigtigt grundprincip. Du kan til enhver tid få adgang til og ændre de oplysninger, du har givet os, og du kan fravælge at modtage bestemte former for kommunikation fra os.

Ændring i Vilkårene

Hilfr.dk forbeholder sig ret til løbende at foretage ændringer i Vilkårene. På Hilfr.dk finder du altid den nyeste version af Vilkårene. Ændringer til Vilkårene offentliggøres på Hilfr.dk. Den ændrede version af Vilkårene træder i kraft på datoen, som er angivet på hjemmesiden. Din fortsatte brug af Hilfr.dk udgør din godkendelse og accept af de nye forretningsbetingelser.

Betaling

For alle køb og betalinger, gebyrer eller udgifter forbundet med en service, vil Hilfr.dk debitere dit dankort eller kreditkort i henhold til aftalt beløb mellem en Hilfr og kunden. Ved brug af Hilfr.dk gives bemyndigelse til at Hilfr.dk kan debitere dit betalingskort for sådanne beløb. Ingen refusion eller kreditter vil blive ydet, når Hilfr.dk services er blevet booket på en kundes betalingskort medmindre Hilfr.dk efter eget skøn retfærdiggør restitutioner eller kreditter til formildende omstændigheder.

Hos Hilfr.dk vil vi bestræbe os på at sikre sikkerheden for alle kreditkort og alle andre personlige oplysninger, dog fralægger vi os ethvert ansvar for skader, der kan resultere i oplysninger frigivet til tredjepart. Du accepterer med disse Forretningsbetingelser at holde Hilfr.dk skadesløs for eventuelle skader, der måtte opstå som følge heraf. Hilfr.dk vil bruge tredjeparts-tjenester til at behandle kreditkortoplysninger. For yderligere oplysninger om denne tjeneste, skal du kontakte support@hilfr.dk og anmode om oplysninger om Hilfr.dk s kreditkort og betalingsudbydere.

Misbrug

Hilfr ApS ønsker at sikre en korrekt funktion af vore hjemmesider og udbudte tjenesteydelser samt at give brugerne tryghed ved brugen heraf. Skulle du iagttage problemer, krænkende indhold eller overtrædelse af vore politikker, bedes du tage kontakt til os på support@hilfr.dk.

Uanset andre former for modforanstaltninger forbeholder vi os retten til at begrænse, suspendere eller indstille vor tjeneste og brugerkonti, forbyde adgang til vore sites og deres indhold, tjenester og værktøjer, forsinke eller fjerne hosted indhold og foretage tekniske og juridiske tiltag for at holde brugere væk fra vore sites, hvis vi formoder, at disse brugere forårsager problemer eller mulige erstatningskrav, krænker tredjeparts immaterielle rettigheder eller misligholder ordlyden eller ånden bag vore politikker.

Derudover forbeholder vi os retten til at opsig ubekræftede brugerkonti eller konti, som har været inaktive inden for en vis tidsperiode, samt retten til at forandre eller indstille Hilfr.dk, herunder tjenester og værktøjer.

Reklamation

Skulle du mod forventning ikke være tilfreds med de på Hilfr.dk købte services kan du henvende dig til support@hilfr.dk. Du skal give Hilfr.dk meddelelse og fotodokumentation herom inden for 24 timer efter servicen er blevet leveret i modsat fald taber du retten til at påberåbe dig eventuelle mangler.

Ansvar og ansvarsbegrænsning

Som Hilfr er man ansvarlig for, at den bestilte opgave udføres tilfredsstillende. Skulle det mod forventning ikke være tilfældet, og lykkedes det ikke Hilfr og kunde at finde en tilfredsstillende løsning, vil Hilfr ApS sørge for at situationen bliver løst. Hilfr ApS er under ingen omstændigheder ansvarlig for Hilfr'ens eventuelle misligholdelse af sine forpligtelser over for kunden.

En Hilfr og kunde er ansvarlig efter dansk rets almindelige regler.

Hilfr ApS er ansvarlig efter dansk rets almindelige regler med de i disse Vilkår fastsatte ansvarsbegrænsninger og -fraskrivelser. Hilfr ApS er ikke ansvarlig for indirekte tab eller følgeskader, som kunden, Hilfr'en eller en tredjemand måtte lide i forbindelse med anvendelsen af Hilfr.dk, herunder i tilfælde af manglende adgang til Hilfr.dk som følge af it-problemer eller gennemførelse af opdateringer mv. Indirekte tab og følgeskader omfatter bl.a. tab af forretningsmuligheder, tab af fortjeneste, tab af goodwill og tab af data.

Hilfr ApS' samlede ansvar i enhver tvist er endvidere beløbsmæssigt begrænset til et beløb svarende til samlet 50.000 kr.

Alle individer oprettet som Hilfrs på Hilfr.dk har garanteret Hilfr ApS, at de har ren straffeattest.

Skat

Det er en afgørende betingelse for brugen af Hilfr.dk, at man svarer den skat man er forpligtet til, som Hilfr. Du kan læse mere om reglerne for skattebetaling via dette link: <https://www.skat.dk/SKAT.aspx?oId=2234739>.

Ved overtrædelse af de skattemæssige regler kan Hilfr ApS ensidigt beslutte at lukke en brugerkonto og forbyde enhver fremtidig anvendelse af hilfr.dk. Hilfr ApS er ikke ansvarlig for Hilfrs og kundes betaling af skat, anvendelse af skattemæssige fradrag mv.

Ugyldighedsklausul

Hvis en bestemmelse i Vilkårene skulle vise sig at være ugyldig eller i øvrigt ikke kan gennemføres, slettes denne bestemmelse i Vilkårene, mens de resterende bestemmelser fortsat finder anvendelse.

Lovvalg og værneting

Aftalen, herunder disse Vilkår, er undergivet dansk ret. Alle transaktioner mellem Hilfr ApS og dets brugere, herunder brugen af Hilfr.dk, betragtes som udført i Danmark. Alle kontrakter indgås på dansk. Enhver tvist skal afgøres ved de danske domstole.

Når du registrerer dig på Hilfr.dk godkender du også at Hilfr videresender oplysninger til de relevante danske skattemyndigheder. Du er jf. gældende dansk lov påkrævet at indberette dine skattepligtige indtægter. De danske myndigheder kan kontrollere at denne indberetning er foregået rettidigt. Hilfr Aps fralægger sig et hvert ansvar for manglende skatteindbetaling og samarbejder med SKAT for at tilsikre retmæssig skattebetaling fra Hilfrs.

Bilag 2 Forretningsbetingelser for Happy Helper

<https://happyhelper.dk/helper-auth/conditions> (Besøgt 31-05-2018)

1. Rengøringsydelser

Happy Helpers rengøringsbookingplatform giver adgang til en bookingfunktion, som gør det muligt at booke rengøring hos ydere af rengøringservice (herefter kaldet "Helpers") på rengøringsformidlingsplatformen.

Rengøringsydelserne administreres og udføres ikke af Happy Helper ApS, men af de Helpers (private eller erhvervsaktører), der tilbyder deres rengøringshjælp via hjemmesiden.

2. Betaling, prisfastsættelse og fakturering

Helpers fastsætter selv deres timepris. Timeprisen går ubeskåret til Helpers, foruden den kommission Happy Helper ApS tager.

Ved booking af en rengøring genereres automatisk en faktura i mellem Køberen og Helperen. Såfremt Helperen er CVR-registreret vil fakturaen blive pålagt moms. Hvis Helperen er en privat aktør med en omsætning på mindre end 50.000 DKK pr. år vil systemet lave en arbejdskvittering imellem de to parter uden moms.

Betaling for rengøringen sker med dankort eller kreditkort. Helperen vil modtage sin betaling d. 10. i fortløbende måned.

Ved at vælge gentagende rengøringer accepterer du abonnementsbetingelser, således betalingen automatisk trækkes efter hver rengøring fx hver anden uge eller hver tredje uge alt efter dit valg af service hos Helperen. Dine kortoplysninger bliver håndteret af DIBS A/S, som har det højeste sikkerhedsniveau inden for online betalingsløsninger. Happy Helper har således ikke adgang til dine kortoplysninger.

For at stille rengøringsbookingplatformen til rådighedbetales et gebyr af timeprisen til Happy Helper ApS på mellem 10 og 35%.

Hvis Tjenesteydelsen ikke gennemføres, uanset årsag, er Køber ikke forpligtet til at betale for rengøringen.

3. Markedsføring

Direkte eller skjult reklame, og enhver anden form for markedsføring på Rengøringsplatformen fra brugere på egne eller andres vegne, er ikke tilladt. Enhver handling i strid med dette anses som en væsentlig misligholdelse af aftalen mellem Happy Helper og brugeren af sitet.

4. Ansvarsfraskrivelse for Happy Helper

Happy Helper er i mellem Køber og rengøringsudbyder alene mellemmand via en digital rengøringsformidlingsplatform og påtager sig intet ansvar derudover, medmindre andet er angivet i forretningsbetingelserne.

Happy Helper hæfter ikke for eventuelle opståede skader under udførsel af rengøringen, fejl i rengøringsydelsen eller manglende fremmøde, da rengøringsydelsen udelukkende er en aftale mellem Køber og rengøringsudbyder. Happy Helper ApS tilbagefører naturligvis pengene, hvis rengøringen ikke bliver foretaget.

5. Databeskyttelse

Private data bliver først frigivet imellem køber og rengøringsyder, når en arbejdsopgave er fuldført.

Private data bliver først frigivet imellem køber og rengøringsyder, når en arbejdsopgave er fuldført.

Anvender cookies til at forbedre brugeroplevelsen på HappyHelper.dk og til den fortsatte udvikling af hjemmesiden. Happy Helper følger lovgivningen for brug af cookies.

6. Ændringer af forretningsbetingelser

Happy Helper forbeholder sig retten til at ændre disse forretningsbetingelser til enhver tid. I tilfælde af ændringer af disse forretningsbetingelser vil de opdaterede altid lægge tilgængeligt på hjemmesiden.

7. Øvrige bestemmelser

Enhver tvist mellem Happy Helper og en køber/rengøringsyder afgøres efter dansk voldgift ved Københavns voldgiftsret.

8. Selskabsinformation

Administration af hjemmesiden varetages af Happy Helper ApS, CVRnr. 36711515, Gammel Strand 40 1.sal, 1202 København K.

Bilag 3 Forretningsbetingelser for Cleady ApS <https://cleady.dk/handelsbetingelser/> (Besøgt 31-05-2018)

DIN AFTALE

Følgende tekst beskriver de generelle forretningsbetingelser, som gælder for brug af Cleady.dk.

Cleady forbinder private service personer med personer der ønsker hjælp til hjemmet via Cleady.

Cleady er en online kommunikationsplatform lavet for at matche efterspørgsel af rengøring, handyman samt andre services med personer, der udbyder dette. Personer der booker hjælp via Cleady samt personer der udfører arbejde via Cleady, er herefter benævnt "brugere". Det arbejde der udføres via Cleady, kaldes herefter "services".

Intro

Ved brug af Cleady.dk samt dets tjenester og værktøjer accepterer du de gældende betingelser for Cleady ApS og de generelle principper, der gælder for sites ejet af vores datterselskaber og partnere.

Aftalen træder i kraft når brugeren accepterer den.

Forretningsbetingelserne er gældende for forholdet mellem dig som bruger af Cleady og Cleady ApS.

Services

Cleady stiller et website til rådighed for at skabe kontakt mellem personer, der ønsker de af Cleady.dk udbudte services med personer, der vil tilbyde de udbudte services via Cleady.

Forretningsbetingelsernes omfang

Inden du benytter dig af services via Cleady skal du læse og godkende de generelle forretningsbetingelser beskrevet.

Abonnementsbetaling

Ved abonnementsbetaling gælder alt fra Aftale-punktet + nedenstående:

Betingelser for at gennemføre træk på dit kortnummer

24 timer efter du har fået udført en service via Cleady i henhold til den booking du har lavet, bliver pengene hævet.

Forpligtelser

Du forpligter dig til at sikre at Cleady ApS bliver underrettet hvis du skifter kort.

Afbestilling

Du kan afbestille en aftale uden gebyr minimum 24 timer før. Sker det mindre end 24 timer en aftale, vil det fulde beløb for opgaven blive trukket. Afbestillingen sker via din konto, der automatisk oprettes på Cleady.dk ved bestilling. Du har fået tilsendt login oplysninger efter din bestilling. Du logger ind via [Min konto-siden](#).

Hvis du får nyt kort

Hvis du får nyt kort, skal du registrere det på din konto minimum 60 timer før næste aftale. Du logger ind via [Min konto-siden](#).

Opsigelse af abonnement

Ønsker du at opsige dit abonnement kan det gøres på på [Min konto-siden](#). Det skal gøres minimum 24 timer før en bestilt aftale. Vi refunderer ikke penge hvis der annulleres mindre end 24 timer før en aftale.

Betalingskort og transaktioner

Du kan betale med Dankort, Visa Dankort, eDankort, MasterCard, Visa og de fleste andre udenlandske kreditkort på cleady.dk.

Når du betaler med Dankort, Visa Dankort, eDankort, MasterCard, Visa reserveres beløbet på dit kort, når du gennemfører en bestilling med kortet. Beløbet trækkes først fra din konto, den dag servicen bliver udført.

Vores SSL krypteringssystem er godkendt af PBS, så sikkerheden er i top. Dine kortoplysninger sendes direkte til PBS, hvilket betyder at hverken vi eller uvedkommende har adgang til dine kontooplysninger. Du kan eventuelt læse mere på <http://www.betaling.dk>.

Brugere af tjenesten aftaler tjenesteydelser direkte med andre brugere. Cleady.dk er ikke være part i nogen aftaler om tjenesteydelser eller tjenester.

Cleady letter disse kontakter ved at levere et website for udveksling af betaling mellem brugere.

24 timer efter en tjeneste er udført, og hvis der ikke klager omkring service, vil ydelsen blive markeret som lukket af Cleady.dk, og den aftalte betaling vil blive overført til den persons konto, som har udført servicen. Betaling foregår via Cleady.dks web services.

Cookies

På cleady.dk anvendes cookies med det formål at optimere websitet og dets funktionalitet, og dermed gøre besøget så nemt som muligt for dig.

Du kan til enhver tid slette cookies fra din computer, hvordan afhænger af din browser.

Persondatapolitik

For at du kan indgå aftale/køb af service med os på cleady.dk, har vi brug for følgende oplysninger:

Navn, Adresse, Telefonnummer og E-mail adresse.

Vi foretager registreringen af dine personoplysninger med det formål, at kunne levere servicen til dig.

Personoplysningerne registreres hos Cleady ApS og opbevares i fem år, hvorefter oplysningerne slettes.

Når der indsamles personoplysninger via vores website, sikrer vi, at det altid sker ved afgivelse af dit udtrykkelige samtykke, således at du er informeret om præcis, hvilke oplysninger, der indsamles og hvorfor.

Direktøren og de ansatte på kontoret hos Cleady ApS har adgang til de oplysninger, der registreres om dig.

Den dataansvarlige på cleady.dk er Cleady ApS.

Vi opbevarer ikke kundeoplysninger krypteret.

Vi transmitterer kundeoplysninger krypteret.

Oplysninger afgivet til cleady.dk videregives eller sælges på ingen måde videre til tredjemand, og vi registrerer ingen personfølsomme oplysninger.

Som registreret hos Cleady ApS har du altid ret til at gøre indsigelse mod registreringen. Du har også ret til indsigt i, hvilke oplysninger, der er registreret om dig. Disse rettigheder har du efter Persondataloven og henvendelse i forbindelse hermed rettes til Cleady ApS via e-mail kundeservice@cleady.dk.

Generelt

Beskyttelse af privatlivet

Vi hverken sælger, udlejer eller på anden måde videregiver dine personlige oplysninger til tredjepart til markedsføringsformål, uden at du har givet samtykke til dette. Vi bruger dine oplysninger, udelukkende som beskrevet i Cleady.dk's Datapolitik. Vi betragter beskyttelsen af vore brugeres privatliv som et vigtigt grundprincip. Du kan til enhver tid få adgang til og ændre de oplysninger, du har givet os, og du kan fravælge at modtage bestemte former for kommunikation fra os. En komplet beskrivelse af, hvordan vi bruger og beskytter dine personlige oplysninger, finder du i vor Datapolitik. Hvis du ikke er indforstået med overførsel eller brug af dine data på denne måde, vil vi bede dig om, at ikke bruge vore tjenester.

Ændring i forretningsbetingelserne

Cleady.dk forbeholder sig ret til at ændre forretningsbetingelserne. På Cleady.dk finder du altid den nyeste version af forretningsbetingelserne. Ændringer og tilføjelser til forretningsbetingelserne offentliggøres på Cleady.dk, og vores brugere informeres herom pr. e-mail.

Den ændrede version af forretningsbetingelserne træder i kraft på datoen, som er angivet på websitet og pr. e-mail til dig. Din fortsatte brug af

Cleady.dk's sites, tjenester og værktøjer udgør samtidig din godkendelse af den nye forretningsbetingelserne.

LOVVALG OG VÆRNETING

Lovvalg

Disse forretningsbetingelser er undergivet dansk ret. Alle transaktioner mellem Cleady.dk og dets brugere, herunder brugen af Cleady.dk's sites, tjenester og værktøjer, betragtes som udført i Danmark. Alle kontrakter indgås på dansk.

Tvister

Enhver tvist, der måtte opstå i forbindelse med brugen af Cleady.dk, herunder tvister vedrørende de generelle forretningsbetingelsers gyldighed og anvendelse eller tvister vedrørende aftaler indgået mellem Cleady.dk og dets brugere, skal afgøres efter dansk rets regler om værneting.

Ugyldighedsklausul

Hvis en bestemmelse i disse forretningsbetingelser skulle vise sig ugyldig eller ikke kan gennemføres, slettes denne bestemmelse, mens aftalens resterende bestemmelser fortsat anvendes

Betaling

Personer der ønsker services via Cleady er forpligtet til at betale for tjenester udført af personer, der arbejder via Cleady, medmindre andet er specificeret. For alle køb og betalinger, gebyrer eller udgifter forbundet med en servicere, vil Cleady.dk debitere dit dankort eller kreditkort i henhold til aftalt beløb mellem dig og Cleady.dk for brug services. Vil brug af Cleady.dk gives bemyndigelse til at Cleady.dk kan debitere dit betalingskort for sådanne beløb. Ingen refusion eller kreditter vil blive ydet, når Cleady.dk services er blevet booket på en brugers betalingskort medmindre Cleady.dk eget skøn retfærdiggøre restitutioner eller kreditter til formildende omstændigheder.

Hos Cleady.dk vil vi bestræbe os på at sikre sikkerheden for alle kreditkort og alle andre personlige oplysninger, dog fralægger vi os ethvert ansvar for skader, der kan resultere i oplysninger frigivet til tredjepart. Du accepterer med disse forretningsbetingelser at holde Cleady.dk skadesløs for eventuelle skader, der måtte opstå

som følge heraf. Cleady.dk vil bruge tredjeparts-tjenester til at behandle kreditkortoplysninger. For yderligere oplysninger om denne tjeneste, skal du kontakte Cleady.dk at anmode om oplysninger om Cleady.dk s kreditkort og beatlingsudbydere.

Misbrug

Cleady og brugernes samarbejde har det formål at sikre en korrekt funktion af vore sites og tjenester og at give brugerne tryghed. Skulle du iagttage problemer, krænkende indhold eller misligholdelse af vore politikker, bedes du tage kontakt til os.

Uanset andre former for modforanstaltninger forbeholder vi os retten til at begrænse, suspendere eller indstille vor tjeneste og brugerkonti, forbyde adgang til vore sites og deres indhold, tjenester og værktøjer, forsinke eller fjerne hosted indhold og foretage tekniske og juridiske tiltag for at holde brugere væk fra vore sites, hvis vi formoder, at disse brugere forårsager problemer eller mulige erstatningskrav, krænker tredjeparts immaterielle rettigheder eller misligholder ordlyden eller idéen bag vore politikker. Derudover forbeholder vi os retten til at opsig ubekræftede brugerkonti eller konti, som har været inaktive indenfor en vis tidsperiode, samt retten til at forandre eller indstille Cleadys sites, tjenester og værktøjer.

Service på abonnement

Som bruger af Cleady.dk kan du vælge mellem forskellige opgaver, hvor du ligeledes kan igangsætte et abonnement.

Bestilling og accept af abonnementsbetingelser

Du kan oprette dit abonnement online på Cleady.dk's website. Ved tegning af et abonnement accepterer du, at Cleady.dk må trække det aftalte beløb periodevis i overensstemmelse med det valgte produkt.

Opsigelse af abonnement og bindingsperiode

Du kan til enhver tid stoppe eller slette dit løbende abonnement på [Min konto-side](#). I så fald vil der ikke blive hævet penge fra abonnementet, før det genaktiveres, eller der oprettes et nyt. Opsigelsen af abonnementet påvirker ikke den løbetid, der allerede er tegnet på din profil.

Reklamation

Skulle du mod forventning ikke være tilfreds med de på Cleady.dk købte services kan du henvende dig til kundeservice@cleady.dk. Du skal give Cleady meddelelse og fotodokumentation herom inden for 24 timer efter servicen er blevet leveret i modsat fald taber du retten til at påberåbe dig eventuelle mangler.

Ansvar

Hos Cleady lægger vi stor vægt på, at vores hjælpere udfører de bestilte opgaver tilfredsstillende. Hvis det mod forventning ikke er tilfældet, er det Cleady der skal kontaktes og Cleady.dk sørger for at situationen bliver løst.

Alle Cleady Service personer har garanteret cleady at de har ren straffeattest.

Jeg anerkender hermed, at jeg har læst og forstået ovennævnte vilkår for brug og forretningsbetingelser for Cleady.dks og samtidigt ACCEPTERER jeg AFTALE om AT VÆRE BUNDET AF VILKÅR OG BETINGELSER I DENNE AFTALE.