



LØNMODTAGER ELLER SELVSTÆNDIG?

- Platformsøkonomiens arbejdsretlige gråzone

Annesofie Lau Horne &
Sofia Aagaard Andresen

MAJ 2021

Titelblad

Dansk titel:	Lønmodtager eller selvstændig? – Platformsøkonomiens arbejdsretlige gråzone
Engelsk titel:	Employee or self-employed? – The grey area of labour law in the platform economy
Fagmodul:	Kandidatspeciale (30 ECTS)
Fagområde:	Ansættelsesret
Forfattere:	Annesofie Lau Horne (studienummer: 20166612) Sofia Aagaard Andresen (studienummer: 20166858)
Vejleder:	Bjørn Holtze
Anslag:	163.235 anslag
Normalsider:	68,0 normalsider
Afleveringsdato:	19. Maj 2021

Abstract

The latest technological revolution has enabled digital labour platform work in Denmark, and especially the Covid-19 pandemic has accelerated this development. Digital labour platforms use online platforms to intermediate services between paying clients and platform workers, and thereby create new and innovative ways of working, which are flexible for both the business and the workers. Digital labour platforms have disrupted the traditional labour market, both positively by including workers who were previously outside the labour market, and negatively by its lack of transparency with regards to working conditions and social protection, which challenges the existing Danish labour law.

The purpose of this thesis has been to determine whether courier partners working for Wolt should be considered employees of the company or self-employed according to Danish labour law. Through legislation, literature and jurisprudence the Danish concept of an employee has been analyzed, after which the found criteria have been applied to the relationship between the courier partners and Wolt.

Often, digital labour platforms define themselves as intermediaries providing services between clients and platforms, but the analysis of this thesis has shown that it is the actual circumstances that are decisive for the assessment of the legal qualification of the courier partners. The analysis also shows that if the employer actually instructs, controls and sanctions the platform workers, there is a presumption that an employment relationship between the parties exists.

It is concluded that Wolt's self-definition as an intermediary, probably is not correct, since the criteria that point towards an employment relationship seem to outweigh the ones pointing towards self-employment. It should be noted that the Danish courts have yet to rule on this matter, and until either the politicians regulate the issue through new legislation or the courts rule on the legal position of platform workers, the courier partners will find themselves stuck in a grey area of labour law.

Indholdsfortegnelse

1. Problemstilling	6
1.1. Indledning	6
1.2. Problemformulering	7
1.3. Afgrænsning	7
1.4. Metode	8
1.4.1. Retskilder	9
1.4.2. Retspolitisk metode	10
1.5. Afhandlingens struktur	10
2. Introduktion til platformøkonomi	12
2.1. Indledende bemærkninger	12
2.2. Begrebsafklaring	12
2.3. Platformøkonomi	13
2.3.1. Udfordringer og muligheder ved platformøkonomien	14
2.3.2. Platformstyper	16
2.4. Afhandlingens arbejdsplatform	18
2.4.1. Wolt	18
2.5. Delkonklusion	19
3. Kvalifikation af lønmodtagerbegrebet	21
3.1. Indledende bemærkninger	21
3.2. Frie kontrakter vs. ansættelseskontrakter	21
3.3. Lønmodtagerbegrebet efter dansk lovgivning	23
3.3.1. Ansættelsesbevisloven	24
3.3.2. Ferieloven	25
3.3.3. Sygedagpengeloven	27
3.3.4. Arbejdsmiljø- og arbejdsskadesikringsloven	28
3.3.5. Opsummering	29
3.4. Lønmodtagerbegrebet efter EU-retten	30
3.4.1. EU-retten	31
3.4.2. Det EU-retlige arbejdstagerbegreb	32
3.5. Lønmodtagerbegrebet efter den juridiske litteratur	33
3.5.1. Hasselbalchs momenter	35
3.6. Lønmodtagerbegrebet i retspraksis	36
3.6.1. Afgørelser afsagt af domstolene	37
3.6.2. Afgørelser afsagt af Arbejdsministeriet og Arbejdstilsynet	42
3.6.3. Opsummering	43
3.7. Delkonklusion	44
4. Wolts kurérpartnere: Lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende?	47
4.1. Indledende bemærkninger	47
4.2. Kontrakten	47

4.3. Instruktion af kurérpartneren	48
4.3.1. Introduction Session	49
4.3.2. Wolt Courier Partner Guide.....	50
4.4. Kontrol og tilsyn samt rapporteringspligt.....	53
4.5. Arbejdets omfang	55
4.6. Vederlag	56
4.7. Økonomisk risiko.....	58
4.7.1. Økonomisk risiko for vederlagets størrelse	58
4.7.2. Økonomisk risiko for fejl og mangler	59
4.7.3. Økonomisk risiko for løn under sygdom	59
4.7.4. Økonomisk risiko for forsikringer	60
4.8. Driftsmidler	61
4.9. Pligt til at udføre arbejdet personligt.....	62
4.10. Tilknytningen til virksomheden	62
4.11. Delkonklusion.....	64
5. Sammenligning med udenlandsk retspraksis	67
5.1. Indledende bemærkninger	67
5.2. Retsspraksis om Take Eat Easy, Deliveroo, Glovo, mv.	67
5.2.1. Frankrig	67
5.2.2. Spanien	68
5.2.3. Holland.....	69
5.2.4. Anden praksis	70
5.3. Retsspraksis om Uber	71
5.3.1. Californien.....	71
5.3.2. Frankrig	72
5.3.3. Storbritannien	73
5.4. Delkonklusion.....	74
6. Konklusion.....	76
7. Perspektivering	78
7.1. Hvad er fremtidsudsigterne for Wolts kurérpartnere?	78
7.2. Er der behov for en ny kategori af arbejdstagere?.....	78
7.3. Hvad mener EU?	79
8. Litteraturliste.....	80
8.1. Dansk lovgivning mm.	80
8.1.1. Forarbejder (bemærkninger og betænkninger)	80
8.1.2. Bekendtgørelser og vejledninger	80
8.2. EU lovgivning.....	80
8.3. Retsslitteratur	81
8.4. Rapporter	82
8.5. Artikler	83

8.6. Websites	83
8.7. Domsoversigt.....	90
8.7.1. Dansk retspraksis.....	90
8.7.2. Afgørelser fra Arbejdsministeriet og Arbejdstilsynet.....	90
8.7.3. EU retspraksis.....	90
8.7.4. Udenlandsk retspraksis.....	90
9. Bilag	91
<i>Bilag 1 – Wolt kontrakt</i>	<i>91</i>
<i>Bilag 2 – Wolt brugervilkår</i>	<i>98</i>
<i>Bilag 3 – Log-in til Wolt Partner app</i>	<i>110</i>
<i>Bilag 4 – Bliv Wolt Kurérpartner.....</i>	<i>111</i>
<i>Bilag 5 – Mail fra Wolt</i>	<i>113</i>
<i>Bilag 6 – Tilmelding til Introduction Session.....</i>	<i>116</i>
<i>Bilag 7 – Indhold af Introduction Session.....</i>	<i>117</i>
<i>Bilag 8 – Stærk opfordring.....</i>	<i>118</i>
<i>Bilag 9 - Guidelines for Wolt Partners</i>	<i>119</i>
<i>Bilag 10 – Rating af leveringen.....</i>	<i>120</i>
<i>Bilag 11 – Nyt beregningsgrundlag</i>	<i>121</i>

1. Problemstilling

1.1. Indledning

Den digitale- og teknologiske udvikling skaber nye måder for virksomheder at skaffe arbejdskraft, og dette sker i stigende grad gennem digitale platforme. De digitale platforme formidler tjenesteydelser mellem tjenesteudbydere og brugerne, f.eks. rengøring og levering af mad. Denne form for formidling, også kaldet platformsøkonomi, er i vækst i hele Europa¹, og en undersøgelse fra Eurobarometeret viser, at op mod 17% af EU's borgere mindst én gang har udnyttet de muligheder, platformsøkonomien udbyder.²

I Danmark er det særligt de tjenester, der leverer mad, herunder Wolt, Hungry.dk og Just Eat.dk, der har fat i markedet, og i flere af de største byer fylder cykel- og knallertbudene i gadebilledet.

De digitale platformes formidling af arbejdskraft bryder med den traditionelle opfattelse af, at man enten er lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende, og udgør således en gråzone. De digitale platforme udfordrer dermed den klassiske opfattelse af et ansættelsesforhold, og kan skabe en usikker retsstilling for både platformsvirksomhederne, tjenesteudbydere, brugerne og myndighederne.

Wolt er en af de virksomheder, hvis forretningsmodel bygger på samarbejdskontrakter fremfor traditionelle ansættelsesforhold. Wolt ansætter således ikke budene i traditionel forstand, men anser i stedet budene som selvstændige erhvervsdrivende. De selvstændige bude kalder Wolt "kurérpartnere".³ Idet Wolt indgår samarbejdskontrakter fremfor ansættelseskontrakter med kurérpartnerne, opnår kurérpartnerne ikke de samme rettigheder, f.eks. løn under sygdom og pension, som lønmodtagere normalt gør. Som følge af, at Wolt ikke ansætter kurérpartnerne, har Wolt ikke de samme personaleomkostninger, som virksomheder der ansætter deres arbejdskraft.

I Danmark har vi tradition for at sikre lønmodtagernes rettigheder gennem såvel lovgivning som overenskomster. Den arbejdsretlige lovgivning indeholder dog ikke et ensartet lønmodtagerbegreb, hvorfor det skal afgøres ud fra en konkret vurdering, hvorvidt en person er omfattet af beskyttelseshensynet i lovgivningen eller ej. Det medfører således, at en person der anses som lønmodtager i relation til én lov, ikke nødvendigvis er lønmodtager i relation til en anden lov.⁴

¹ [En europæisk dagsorden for den kollaborativ økonomi, 2016, s. 2]

² [The use of collaborative platforms, 2016, s. 4]

³ [Bilag 1 - Wolt kontrakt]

⁴ [O. Hasselbalch, 2019, s. 30]

Problemstillingen angående den arbejdsretlige kvalificering af tjenesteudbydere er endnu ikke behandlet i dansk ret. Blandt andet grundet væksten i platformsøkonomien, herunder at platformsvirksomhederne beskæftiger et stigende antal tjenesteudbydere, er problemstillingen således af særlig juridisk relevans.

1.2. Problemformulering

På arbejdsmarkedet sondres der i dag mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende, og spørgsmålet er således, hvordan platformsøkonomien - og dennes utraditionelle beskæftigelsesformer - passer ind i den arbejdsretlige lovgivning.

Denne afhandling har først og fremmest til formål at belyse indholdet af lønmodtagerbegreberne i en række udvalgte love, den juridiske litteratur og retspraksis. Herefter skal det afklares, hvorvidt platformsvirksomheden Wolts såkaldte kurérpartnere retligt bør kvalificeres som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende.

1.3. Afgrænsning

Denne afhandling har fokus på arbejdsplatformen Wolt. Såvel arbejdsplatforme, som kapital- og blandingsplatforme vil kort blive defineret i afsnit 2.3.2., men en nærmere behandling af kapital- og blandingsplatforme ligger uden for denne afhandling.

Idet Wolt anvender en forretningsmodel, der har til formål at formidle levering af mad mellem tjenesteudbydere og brugerne, skal der afgrænses i forhold til andre forretningsmodeller i platformsøkonomien. De platformsøkonomiske forretningsmodeller der f.eks. formidler programmeringsopgaver, håndværksopgaver eller udlejning af fast ejendom og bil, inddrages derfor ikke i afhandlingen. Trods det ovenstående inddrages platformsvirksomheden Uber kort i kapitel 5.

Danske tjenesteudbydere der indgår aftaler med udenlandske platforme, vil ikke blive behandlet i denne afhandling. Det EU-retlige arbejdstagerbegreb samt udvalgte EU-afgørelser anvendes som fortolkningsbidrag til afhandlingens analyse, men derudover afgrænses der desuden fra en nærmere behandling af EU-retten.

Såvel de digitale platformes påvirkning af konkurrencemæssige aspekter på markedet, som de forsikringsmæssige aspekter af platformene, behandles ikke. Det samme gælder for behandling af sanktioner for eventuel krænkelse af tjenesteudbydernes mulige rettigheder og beskyttelse som lønmodtagere. Afhandlingen behandler desuden ikke overenskomster, og disses påvirkning på tjenesteudbydernes rettigheder. Endeligt behandles det skattemæssige lønmodtagerbegreb ikke.

1.4. Metode

I dette afsnit præsenteres den metodiske fremgangsmåde, der finder anvendelse på besvarelsen af afhandlingens problemformulering.

Ved behandling af denne afhandlings problemformulering (afsnit 1.2.) vil den retsdogmatiske metode finde anvendelse. Formålet med den retsdogmatiske metode er at klarlægge gældende ret, også kaldet de lege lata, ud fra de relevante retskilder.⁵ Retstilstanden klarlægges således ved at beskrive, analysere og systematisere gældende ret. Den retsdogmatiske metode anvendes således i denne afhandling til at fastlægge lønmodtagerbegreberne i dansk ret, for derefter at afklare hvorvidt kurérpartnerne retligt bør kvalificeres som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. I relation til denne afhandling, vil det således være målet at fastlægge gældende ret gennem beskrivelse og analyse af de lønmodtagerbegreber, der i dag fremgår af dele af den danske arbejdsretlige lovgivning, f.eks. ansættelsesbevisloven og ferieloven, samt retspraksis.

Retskildelæren er læren om de juridisk bindende kilder, kaldet retskilderne. For at opnå den bedst mulige klarlæggelse af gældende ret, bør alle relevante retskilder afdækkes.⁶ Retskilderne opdeles som udgangspunkt i fire overordnede kategorier: lovgivning, retspraksis, sædvaner og forholdets natur. Retskilderne kan hver især tillægges en retskildeværdi, som placerer retskilden i retskildehierakiet. Særligt lovgivning og retspraksis er i den henseende betydningsfulde retskilder.⁷ I denne afhandling er det kun kategorierne lovgivning og retspraksis, der er relevante, og derfor er det kun disse, der finder anvendelse.

⁵ [C. Munk-Hansen, 2014, s. 189-190]

⁶ [P. Blume, 2009, s. 61]

⁷ [C. D. Tvarnø og R. Nielsen, 2017, s. 56-57]

1.4.1. Retskilder

I denne afhandling anvendes blandt andet lovgivning. Som fortolkningsbidrag til lovgivningen anvendes også lovforarbejder, bemærkninger til lovforslag mm. De love der anvendes, er ansættelsesbevisloven, ferieloven, sygedagpengeloven, arbejdsmiljøloven og arbejdsskadesikringsloven. Disse love anvendes, idet de blandt andet indeholder lønmodtagerbegreber, der sammen med den juridiske litteratur og retspraksis skal danne grundlag for afhandlingens analyse.

Udover lovgivning vil også retspraksis blive anvendt i denne afhandling. Domstolene har i flere afgørelser taget stilling til spørgsmålet om, hvorvidt konkrete personer i forskellige stillinger skal anses som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Det konkrete spørgsmål om, hvorvidt tjenesteudbydere skal anses som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, er dog ikke prøvet ved de danske domstole endnu. De afgørelser der inddrages i afhandlingen, har derfor til formål at belyse, hvilke momenter domstolene generelt lægger vægt på i deres vurdering af, om en person skal anses som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende. Der inddrages også enkelte administrative afgørelser fra henholdsvis Arbejdsministeriet og Arbejdstilsynet. Disse afgørelser har ikke samme retskildeværdi som retspraksis, og domstolene er ikke bundet deraf. Domstolene synes dog at lade administrative afgørelser indgå i bedømmelsen af en sag, såfremt der er tale om en mangeårig praksis.⁸

Også retspraksis fra EU-Domstolen anvendes i afhandlingen, idet det EU-retlige lønmodtagerbegreb ligeledes ønskes belyst. I afhandlingen skelnes der mellem det EU-retlige lønmodtagerbegreb og det danske lønmodtagerbegreb, men dette skyldes ikke, at der er tale om to forskellige regelsæt. Derimod skal det EU-retlige lønmodtagerbegreb opfattes som en del af gældende ret i Danmark, og det er derfor relevant for belysningen af de danske lønmodtagerbegreber. De EU-retlige domme der anvendes, er afsagt på baggrund af blandt andet direktiver og EU-chartret, og er bindende for de danske domstole, jf. Traktaten om Den Europæiske Union (TEU) art. 4, stk. 3.⁹ De direktiver og EU-retlige afgørelser der henvises til i afhandlingen, er en del af gældende ret, idet de er inkorporeret, og de danske love skal, som følge af inkorporeringen, fortolkes i overensstemmelse med direktiverne og de EU-retlige afgørelser.¹⁰

⁸ [C.D. Tvarnø og R. Nielsen, 2017, s. 163-164]

⁹ [C. D. Tvarnø og R. Nielsen, 2017, s. 156]

¹⁰ [C. D. Tvarnø og R. Nielsen, 2017, s. 115-117]

Problemstillingen vedrørende tjenesteudbydernes retlige kvalifikation er blevet forelagt en række udenlandske domstole, hvorfor der vil blive inddraget udenlandske afgørelser i afhandlingen. Der tages forbehold for, at udenlandsk ret er underlagt en anden retskultur, og som følge heraf kan der ikke drages direkte paralleller til det danske retssystem.¹¹ Idet udenlandsk ret ikke er en del af dansk ret, anvendes de udenlandske domme alene som sammenligningsgrundlag.

Det er stadig omdiskuteret, hvorvidt den juridiske litteratur kan betegnes som en retskilde.¹² I denne afhandling anvendes den juridiske litteratur ikke som en retskilde, men som juridisk argumentation og fortolkningsbidrag.

Idet platformsøkonomi stadig er et nyt koncept og under udvikling, er litteraturen på området begrænset. Desuden anvendes forskellige begreber, f.eks. deleøkonomi, platformsøkonomi, gig economy mm., om forskellige former for formidling af arbejde gennem digitale platforme. Idet begreberne i flere tilfælde overlapper hinanden, og idet litteraturen på området som nævnt er begrænset, har det i få tilfælde været nødvendigt at inddrage litteratur, som specifikt omhandler deleøkonomi, selvom denne afhandling angår platformsøkonomi.

I afhandlingen anvendes desuden betænkninger, vejledninger og rapporter. Disse anses ikke som retskilder efter den retsdogmatiske metode, hvorfor disse udelukkende anvendes som inspiration til forståelse, fortolkning og diskussion af gældende ret.

1.4.2. Retspolitisk metode

Idet der endnu ikke findes hverken lovgivning eller retspraksis vedrørende tjenesteudbydere i platformsøkonomien, vil også den retspolitiske metode finde anvendelse i et begrænset omfang. Dette skyldes, at perspektiveringen indeholder en de lege ferenda¹³ vurdering af, om, og eventuelt hvorledes, problemstillingen kan løses.

1.5. Afhandlingens struktur

Denne afhandling er opbygget af ni kapitler, og dette afsnit har til formål kort at præsentere indholdet af de forskellige kapitler.

¹¹ [C. Munk-Hansen, 2014, s. 256]

¹² [P. Blume, 2009, s. 68-69]

¹³ [C. Munk-Hansen, 2014, s. 105-107]

Kapitel 1 indeholder en introduktion til afhandlingen, herunder en præsentation af emnet, problemformuleringen samt den metodiske tilgang og de anvendte retskilder. Derudover er rammerne for analysen defineret i afsnittet om afgrænsning. Kapitel 1 har således til formål at give læseren indblik i hvorledes projektet er opbygget, samt hvordan der er arbejdet med teori såvel som retspraksis.

Kapitel 2 har til formål kort og præcist at præsentere læseren for markedet for formidling af arbejde gennem digitale platforme. Derudover gennemgås de begreber der anvendes i platformsøkonomien.

I kapitel 3 undersøges det, hvad der efter dansk ret forstås ved en lønmodtager. Dette gøres med udgangspunkt i dansk lovgivning, EU-retten, den juridiske litteratur og retspraksis. Formålet med kapitel 3 er således at klarlægge hvilke momenter, der bør lægges vægt på, når det skal vurderes, om en person bør anses som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende.

Kapitel 4 har til formål at undersøge hvorvidt Wolts kurérpartnere retligt kan kvalificeres som lønmodtagere. Denne vurdering foretages på baggrund af den forståelse og de momenter der blev gennemgået i kapitel 3.

Kapitel 5 indeholder en gennemgang af udenlandsk retspraksis angående retlig kvalificering af tjenesteudbydere i platformsøkonomien. Derudover sammenlignes de momenter de udenlandske domstole har tillagt betydning, med de momenter der formegentlig kan tillægges betydning efter dansk ret.

Kapitel 6 udgør afhandlingens konklusion baseret på den juridiske analyse. I dette kapitel bliver afhandlingens problemformulering således besvaret.

Afslutningsvist indeholder kapitel 7 afhandlingens perspektivering, kapitel 8 indeholder en oversigt over den litteratur, der er anvendt i afhandlingen, og kapitel 9 indeholder afhandlingens bilag.

2. Introduktion til platformøkonomi

2.1. Indledende bemærkninger

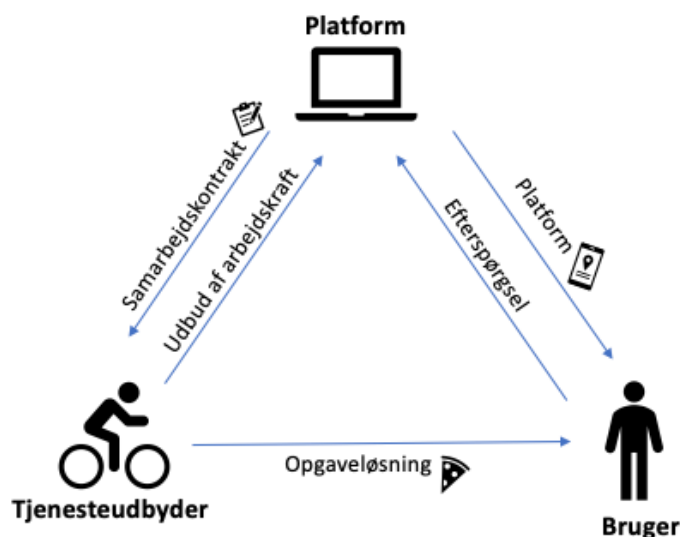
I dette kapitel vil der blive redegjort for platformøkonomien, og de forretningsmodeller som følger deraf. Desuden vil der blive redegjort for den terminologi, der anvendes i platformøkonomien, ligesom platformøkonomiens udfordringer og muligheder gennemgås. Endeligt vil arbejdsplatformen Wolt, som er omdrejningspunktet for denne afhandling, blive introduceret.

2.2. Begrebsafklaring

Formidling af arbejde gennem digitale platforme, som f.eks. Wolt, involverer ifølge EU-Kommissionen tre parter: brugeren, tjenesteudbyderen og platformen.¹⁴

Brugeren er den, der gennem platformen, efterspørger en tjenesteydelse, mens tjenesteudbyderen er den, der udbyder sin tid og arbejdskraft gennem platformen. Platformen formidler udbud og efterspørgsel, og forbinder dermed brugeren og tjenesteudbyderen gennem f.eks. website og app.

Samspillet mellem de tre involverede parter er illustreret i nedenstående figur (figur 1):



Figur 1 - egen tilvirkning

Når formidling af arbejde gennem digitale platforme skal beskrives, anvendes blandt andet begreber som deleøkonomi, platformøkonomi, “on-demand”-økonomi, gig economy og kollaborativ

¹⁴ [En europæisk dagsorden for den kollaborativ økonomi, 2016, s. 3]

økonomi.¹⁵ Særligt deleøkonomi og platformsøkonomi synes at være de mest anvendte i Danmark, og forskellen på de to begreber er primært hvilke egenskaber, der fremhæves ved de digitale platforme.

Når begrebet deleøkonomi anvendes, er det ofte associeret med, at parterne låner og lejer genstande af hinanden, f.eks. bil og bolig, optimal udnyttelse af ressourcer og et generelt fokus på bæredygtighed.¹⁶

Når begrebet platformsøkonomi anvendes, lægges der derimod vægt på platformen som en ny og aktiv aktør på arbejdsmarkedet og i arbejdsrelationen. Der lægges vægt på, at platformen har andre interesser end blot at formidle lån og leje mellem parterne, nemlig at platformen i sig selv er økonomisk og profitkabende.¹⁷

Hvorvidt begrebet deleøkonomi eller begrebet platformsøkonomi anvendes, kan således afhænge af, hvem man er, hvilke interesser man har, og hvilke potentialer og risici man ser i de digitale platforme.

I denne afhandling anvendes begrebet platformsøkonomi. Dette skyldes, at netop dét begreb sætter fokus på, at platformen er bindeled mellem brugerne og tjenesteudbydere, og at platformen er en profitsøgende virksomhed med økonomiske interesser.

2.3. Platformsøkonomi

Den digitale udvikling af arbejdsmarkedet, herunder platformsøkonomien, har gjort det nemmere at udveksle tjenesteydelser mellem privatpersoner, tjenesteudbydere og virksomheder. Arbejdsopgaver som f.eks. rengøring og levering af mad, som før blev varetaget af restauranterne og rengøringsvirksomhederne selv, udbydes nu som enkeltopgaver gennem digitale platforme.¹⁸

Platformsøkonomierne forretningsmodel går ud på at opbygge en digital platform, en slags online markedsplads, som forbinder brugeren, der efterspørger et aktiv eller en ydelse, med tjenesteudbyderen, der udbyder et sådant aktiv eller en sådan ydelse.¹⁹ Det er i høj grad på baggrund af teknologi og underliggende algoritmer, at platformene skaber forbindelse mellem brugerne og tjenesteudbydere.²⁰ Mange platformsøkonomier anvender desuden ratingsystemer, hvor brugerne

¹⁵ [Digitale platforme og arbejdsmarkedet, 2017, s. 9]

¹⁶ [Deleøkonomien, 2018, s. 6]

¹⁷ [Digitale platforme og arbejdsmarkedet, 2017, s. 9-10]

¹⁸ [Strategi for vækst gennem deleøkonomi, 2017, s. 16]

¹⁹ [Deleøkonomi, 2018, s. 12]

²⁰ [C. H. Schjøler, 2017, s. 7]

har mulighed for at bedømme tjenesteudbydernes arbejde. Ratingsystemerne anvendes blandt andet til at skabe tillid mellem brugerne og platformsvirksomheden.²¹ Derudover bruges ratingsystemerne til at skabe konkurrence mellem tjenesteudbydere, idet gode/dårlige ratings har betydning for tjenesteudbydernes mulige indtjening hos flere platformsvirksomheder.²² Platformsvirksomhederne anser desuden tjenesteudbydere som selvstændige erhvervsdrivende, der gennem platformen får adgang til brugerne. Tjenesteudbydere anses således ikke som ansat af platformsvirksomheden, men betragtes i stedet som *selvstændige kurérpartnere*²³, *selvstændigt virkende tredjemænd* (freelancere)²⁴ eller *selvstændige professionelle servicemedarbejdere*.²⁵ Platformsvirksomheden skaber indtægt ved at opkræve et gebyr og/eller beholde en vis procentdel af det beløb, brugeren betaler til tjenesteudbyderen. Til gengæld for gebyret, og/eller andelen af betalingen, giver platformsvirksomheden adgang til den digitale platform, og i nogle tilfælde forsikrer virksomheden, i et begrænset omfang, tjenesteudbydere.²⁶

2.3.1. Udfordringer og muligheder ved platformsökonomien

I Danmark bliver platformsökonomien og platformsvirksomhederne mødt af både ros og kritik, og i den offentlige debat fremhæves både potentialer og risici ved de digitale platforme.

Den tidligere VLAK-regering så mange muligheder i platformsökonomien, og udarbejdede blandt andet rapporten "Strategi for vækst gennem deleøkonomi" i 2017.²⁷ I den forbindelse udtalte tidligere erhvervsminister Brian Mikkelsen, at "*der ligger et stort vækstpotentiale i deleøkonomien, som både gavner miljøet, vores privatøkonomi og samfundsøkonomien*".²⁸ Desuden fremhæves muligheden for, at privatpersoner kan supplere deres almindelige indtægt ved f.eks. at tilbyde deres arbejdskraft uden for deres almindelige arbejdstid, udleje deres bolig eller stille deres bil til rådighed for andre. Samtidig kan det for jobsøgende, og andre der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, øge chancen for at komme i ordinær beskæftigelse.²⁹ Uanset om man allerede er erhvervsaktiv, eller forsøger at blive det, giver de digitale platforme mulighed for at arbejde under mere fleksible

²¹ [Strategi for vækst gennem deleøkonomi, 2017, s. 13-14]

²² [Lovgivningsmæssige udfordringer og fagforeningens løsningsforslag, 2016, s. 14-16]

²³ [Wolt – Partnerskabet er limen der får Wolt-modellen til at fungere, 2020]

²⁴ [Happy Helper – Generelle betingelser og privatlivspolitik, 2020]

²⁵ [Handy – Apply, 2021]

²⁶ [Digitale platforme og arbejdsmarkedet, 2017, s. 12]

²⁷ [Strategi for vækst gennem deleøkonomi, 2017]

²⁸ [Strategi for vækst gennem deleøkonomi, 2017, s. 7]

²⁹ [Strategi for vækst gennem deleøkonomi, 2017, s. 16]

betingelser end et traditionelt ansættelsesforhold muliggør. Dette skyldes primært, at arbejdsopgaverne er enkeltopgaver, der udføres løbende og på skiftende tidspunkter af døgnet.³⁰

På den anden side står blandt andet Fagbevægelsens Hovedorganisation (tidligere Landsorganisationen i Danmark), som mener, at de atypiske og usikre beskæftigelsesformer underminerer de ordnede løn- og ansættelsesforhold, som vi kender fra den klassiske arbejdsgiver/lønmodtager relation.³¹ Også 3F, som anerkender de mange muligheder platformøkonomien skaber, pointerer, at udviklingen og væksten i platformøkonomien ikke må ske på bekostning af tjenesteudbydernes arbejdsvilkår og sikkerhedsnet.³²

Tjenesteudbydernes umiddelbare status som selvstændige erhvervsdrivende betyder, at de ikke har de samme grundlæggende rettigheder som lønmodtagere. Dette gælder f.eks. rettigheder som løn under sygdom, ret til feriegodtgørelse, arbejdsgiverbetalt pension, mindsteløn, forsikringer mv. Omvendt er det netop det faktum, at tjenesteudbydere ikke er ansat i traditionel forstand, der gør det muligt for platformsvirksomhederne, at holde de faste udgifter nede og stiller dem i en stærk konkurrencemæssig position.³³

Der er forskel på, hvor stor indflydelse platformsvirksomhederne har på tjenesteudbydernes arbejde. I nogle tilfælde har platformsvirksomhederne fastsat krav om mindstepriser³⁴, mens andre fastsætter krav om arbejdsvilkår, herunder at tjenesteudbydere skal bære uniform.³⁵ Spørgsmålet er således, hvor meget platformsvirksomheden kan blande sig i forhold som disse, uden samtidig at blive betragtet som arbejdsgiver, og om den fortsatte udvikling på området, vil medføre behov for ny arbejdsmarkedsretlig regulering. Mens nogle platformsfortalere mener, at en arbejdsmarkedsretlig regulering vil underminere den udvikling, som de digitale platforme medfører³⁶, mener andre, at en regulering er nødvendig for ikke at underminere løn- og ansættelsesvilkår på det danske arbejdsmarked.³⁷

³⁰ [En europæisk dagsorden for den kollaborativ økonomi, 2016, s. 11]

³¹ [Lovgivningsmæssige udfordringer og fagbevægelsens løsningsforslag, 2016, s. 14]

³² [Ræson – Digitale tjeneste truer med at undergrave danske arbejdsvilkår, 2020]

³³ [Lovgivningsmæssige udfordringer og fagbevægelsens løsningsforslag, 2016, s. 7]

³⁴ [Fagblanderet 3F – Forbudt at kræve minimumspriser for rengøringsarbejde, 2020]

³⁵ [Netavisen Plo – Wolt er Uber på to hjul, 2020]

³⁶ [The sharing economy, 2014, s. 2]

³⁷ [Altinget – Platformøkonomien skal også reguleres, 2018]

2.3.2. Platformstyper

Platformsøkonomien er i konstant og hastig udvikling³⁸, og der bliver løbende udviklet nye digitale løsninger. De digitale løsninger opdeles i dag i tre typer: kapitalplatforme, arbejdsplatforme og blandingsplatforme.

Kapitalplatforme er kendetegnet ved, at de formidler lån og leje af produkter, f.eks. hus, bil, trailer eller andet løsøre. Privatpersoner og virksomheder kan, via kapitalplatforme som f.eks. Airbnb eller GoMore, udbyde og efterspørge forskelligt løsøre. Selv tjener kapitalplatformene penge ved at opkræve et servicegebyr for at stille platformen til rådighed.³⁹ Den indtægt privatpersoner eller virksomheder modtager for udlejning af f.eks. lejlighed eller bil, skal registreres som kapitalindtægt. Det betyder blandt andet, at personer der tjener penge gennem kapitalplatforme, ikke skal modregne indtægten i f.eks. dagpenge eller det beløb, man må tjene ved siden af SU mm.⁴⁰ Endeligt kan det bemærkes, at de personer der tjener penge gennem kapitalplatforme, generelt er højtlønnede, og derfor tilhører et segment, der er etableret på arbejds- og boligmarkedet, og som følge deraf har mulighed for at udleje deres bil eller bolig.⁴¹

De primære problemstillinger som kapitalplatformene medfører angår forsikringsansvar, skattemæssige regler og konkurrenceforvridning i forhold til de traditionelle aktører i transport- og hotelbranchen.⁴² Problemstillingerne angående kapitalplatforme behandles ikke yderligere i denne afhandling.

Arbejdsplatforme er kendetegnet ved, at de formidler en arbejdskraft, f.eks. rengøringsarbejde, havearbejde eller levering af mad. Ligesom kapitalplatformen, tager arbejdsplatformen ofte et servicegebyr for at stille platform til rådighed for tjenesteudbyderen og brugeren.⁴³ I modsætning til indtægter fra kapitalplatforme, skal indtægter fra arbejdsplatforme anses som arbejdsindtægt. Arbejdsindtægt skal desuden modregnes i f.eks. dagpenge og det beløb man må tjene ved siden af SU mm.⁴⁴ De personer der stiller deres arbejdskraft til rådighed gennem arbejdsplatforme, er desuden kendetegnet ved ofte at være lavtlønnede, idet de ofte er studerende, udlændinge eller arbejdsløse.⁴⁵

³⁸ [Deleøkonomi, 2018, s. 10]

³⁹ [Digitale platforme og arbejdsmarkedet, 2017, s. 14]

⁴⁰ [A. Ilsøe og T. Larsen, 2021, s. 47]

⁴¹ [A. Ilsøe og T. Larsen, 2021, s. 51-52]

⁴² [Digitale platforme og arbejdsmarkedet, 2017, s. 15]

⁴³ [Digitale platforme og arbejdsmarkedet, 2017, s. 16]

⁴⁴ [A. Ilsøe og T. Larsen, 2021, s. 47]

⁴⁵ [A. Ilsøe og T. Larsen, 2021, s. 50-52]

Således er der en tendens til, at personer der ejer noget af værdi, stiller dét til rådighed gennem kapitalplatforme, mens personer der ikke ejer noget af værdi, stiller sig selv og sin arbejdskraft til rådighed gennem arbejdsplatforme. Et andet typisk kendetegn ved arbejdsplatforme er, at arbejdsplatformen udelukkende anser sig selv for at være kommunikationskanal, hvorfor tjenesteudbyderen arbejder som selvstændig og dermed selv står til ansvar for det udførte arbejde.⁴⁶

Modsat kapitalplatformene, har arbejdsplatformene primært rejst problemstillinger angående løn- og arbejdsvilkår.⁴⁷ Det er særligt spørgsmålet om, hvorvidt tjenesteudbydere skal anses som lønmodtagere, samt rækkevidden af beskyttelsesreglerne for netop lønmodtagere, der er omdrejningspunkt for denne afhandling. Problemstillingerne uddybes i kapitel 3 og 4.

Den sidste type platform er en blanding af kapital- og arbejdsplatforme, og denne type kaldes blandingsplatforme. Blandingsplatforme er således kendetegnet ved, at tjenesteudbyderen både stiller arbejdskraft og kapital, f.eks. bil, til rådighed. Således er Uber f.eks. karakteriseret som en blandingsplatform, idet chaufføren både stiller sin arbejdskraft som chauffør til rådighed, men samtidig anvender sin egen bil.⁴⁸ Uber opkræver, ligesom både kapital- og arbejdsplatformene, et gebyr for at stille platformen til rådighed.⁴⁹

Det kan i flere tilfælde være svært at kategorisere konkrete platformsvirksomheder som enten en arbejdsplatform eller en blandingsplatform. Dette skyldes, at tjenesteudbydere, der f.eks. leverer mad, i princippet både stiller arbejdskraft og kapital til rådighed. Når en tjenesteudbyder leverer mad på sin egen cykel eller scooter, udføres arbejdet således ved hjælp af tjenesteudbyderens egen kapital (cykel eller scooter).⁵⁰ På trods af sådanne gråzoner anvendes opdelingen i kapital-, arbejds- og blandingsplatforme, idet opdelingen tydeliggør hvilke platformstyper der særligt medfører problemstillinger angående løn- og arbejdsvilkår. Det er primært arbejdsplatformenes forretningsmodel, og deres anvendelse af atypiske ansættelsesformer, der har medført tvivl om tjenesteudbydernes arbejdsvilkår og retsstilling. Tvivlen om tjenesteudbydernes retsstilling og særligt diskussionen om, hvorvidt de bør anses som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, vil

⁴⁶ [Digitale platforme og arbejdsmarkedet, 2017, s. 17]

⁴⁷ [Digitale platforme og arbejdsmarkedet, 2017, s. 15]

⁴⁸ [Digitale platforme og arbejdsmarkedet, 2017, s. 12-13]

⁴⁹ [Digitale platforme og arbejdsmarkedet, 2017, s. 18]

⁵⁰ [Digitale platforme og arbejdsmarkedet, 2017, s. 13]

danne ramme for denne afhandling. Denne afhandling vil således primært have fokus på arbejdsplatforme.

2.4. Afhandlingens arbejdsplatform

Der findes i dag et bredt udvalg af arbejdsplatforme blandt andet inden for rengøring og levering af mad. Særligt markedet for levering af mad og takeaway er steget eksplosivt de seneste år, og på trods af Covid-19, oplever virksomheder, som f.eks. Wolt, også vækst i 2020.⁵¹ Både andelen af danskere der bestiller takeaway, samt hvor ofte de gør det, er steget, og det har blandt andet medført, at takeaway-markedet har fordoblet sin omsætning i Danmark fra to til fire milliarder på bare ti år.⁵² Grundet væksten på takeaway-markedet og mediernes fokus på takeaway-budenes rettigheder, vil denne afhandling tage udgangspunkt i en arbejdsplatform, der udbyder levering af mad. I nedenstående afsnit introduceres den arbejdsplatform, der danner ramme for afhandlingen.

2.4.1. Wolt

Wolt kategoriseres som en arbejdsplatform, og formidler kontakt mellem brugere og tjenesteudbydere angående levering af mad. Wolt startede i Finland i 2014, og leverede den første ordre i 2015. I dag, 6 år efter, er Wolt at finde i 23 lande og 129 forskellige byer i Europa og Asien.⁵³ Wolt indtog det danske marked i 2017, og har i januar 2021 ca. 3.500 tjenesteudbydere på den danske Wolt-platform.⁵⁴

Det fremgår af Wolts hjemmeside, at deres forretningsmodel er *“baseret på partnerskaber med selvstændige kurérpartnere og restauranter”*.⁵⁵ Kurérpartnerne betragtes af Wolt som selvstændige erhvervsdrivende⁵⁶ og fungerer som tjenesteudbydere, der henter en bestilling ved en restaurant, og leverer den til brugeren. For at blive selvstændig kurérpartner skal man blot have en smartphone, et gyldigt ID, adgang til en cykel, scooter eller bil samt eventuelt en arbejdstilladelse.⁵⁷ Det fremgår af Wolts hjemmeside, at de selvstændige kurérpartnere selv har mulighed for at acceptere og afvise leveringer gennem Wolts Partner app, og de kan således selv planlægge, hvornår de vil arbejde, og

⁵¹ [Food Supply – Takeaway: “Hæsblesende på alle mulige punkter”, 2021]

⁵² [Berlingske – På ti år har takeawaymarkedet fordoblet sin milliardomsætning, 2020]

⁵³ [Wolt – Om os, 2021]

⁵⁴ [Wolt – Wolt i medierne, 2021]

⁵⁵ [Wolt – Partnerskabet er limen der får Wolt-modellen til at fungere, 2020]

⁵⁶ [Wolt – Høj tilfredshed blandt vores kurerpartnere, 2019]

⁵⁷ [Wolt – Bliv kurerpartner, 2021]

hvornår de vil holde fri. Kurérpartnerens løn består af leveringsbeløbet (prisen på leveringen, som er fastsat af Wolt) samt halvdelen af den kommission, restauranten betaler for at sælge sin mad gennem Wolt.⁵⁸

Hvis man som restaurant ønsker at sælge sin mad gennem Wolt, skal man uploade forskellige informationer, som f.eks. restaurantens navn og adresse, hvorefter restauranten bliver kontaktet af Wolt.⁵⁹ Som restaurant betaler man en kommission til gengæld for markedsføring gennem Wolts app, ligesom kommissionen går til udviklingen af appen og leveringsomkostninger.⁶⁰

Som bruger af Wolts app skal man oprette en konto, hvor man oplyser adresse og ønsket betalingsmetode, hvorefter man enkelt og hurtigt kan bestille mad og levering. Den pris brugeren betaler for maden, går direkte til restauranten, mens leveringsbeløbet, som varierer afhængigt af afstanden mellem brugerens adresse og restauranten, går til kurérpartneren.

2.5. Delkonklusion

Formålet med dette kapitel var at give læseren en grundlæggende forståelse for hvad platformøkonomi er, samt en introduktion til de vigtigste begreber indenfor platformøkonomien.

Det kan først og fremmest udledes, at formidling af arbejde gennem digitale platforme kan beskrives gennem anvendelse af en række forskellige begreber. Særligt deleøkonomi og platformøkonomi synes at være de mest udbredte i Danmark, og hvorvidt man anvender det ene begreb frem for det andet, afhænger ofte af, hvilke interesser man har, og hvilke potentialer og risici man ser i de digitale platforme. I denne afhandling anvendes begrebet platformøkonomi, da netop dette begreb fokuserer på samspillet mellem platformen, brugeren og tjenesteudbyderen, samt at platformen i sig selv er en profitsøgende virksomhed med økonomiske interesser.

Gennemgangen af begreberne “brugeren”, “tjenesteudbyderen” og “platformen”, samt forklaringen af forretningsmodellen viste, hvordan parterne indbyrdes er afhængige af hinanden. Hver part bidrager således med noget i det indbyrdes forhold; platformsvirksomheden stiller selve platformen til rådighed, brugeren bestiller en ydelse gennem platformen og tjenesteudbyderen leverer den ydelse, brugeren har efterspurgt.

⁵⁸ [Wolt – Partnerskabet er limen der får Wolt-modellen til at fungere, 2020]

⁵⁹ [Wolt – Wolt for restauranter, 2021]

⁶⁰ [Wolt – Sådan fungerer vores partnerskaber med restauranter, 2020]

Såvel fordele som ulemper ved platformsökonomien blev ligeledes gennemgået. Særligt den fleksibilitet som arbejde for platformsvirksomheder giver mulighed for, samt de muligheder jobsøgende, eller andre der har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet, får gennem platformsvirksomhederne, får ros fra flere af arbejdsmarkedets parter. Dog stilles der, særligt fra de faglige forbund, spørgsmålstejn ved, hvorledes forholdet mellem tjenesteudbyderen og platformen skal kvalificeres, samt hvorvidt den nuværende lovgivning, og opbygning af det danske arbejdsmarked, kan håndtere disse nye og atypiske ansættelsesformer. Denne problemstilling synes at være relevant at få afdækket for såvel platformen som tjenesteudbyderen.

Endeligt blev der redegjort for de tre platformstyper: kapitalplatforme, arbejdsplatforme og blandingsplatforme. Særligt arbejdsplatformene synes at være interessante i forbindelse med behandling af denne afhandlings problemstillinger, idet denne type platformsvirksomhed anvender de atypiske ansættelsesformer, der har skabt debat om tjenesteudbydernes retsstilling. Slutteligt blev arbejdsplatformen Wolt, som er omdrejningspunkt for denne afhandling, introduceret.

Dette kapitel skal, sammen med næste kapitel, der omhandler lønmodtagerbegreberne i dansk ret, danne baggrund for denne afhandlings analyse af, hvorvidt Wolts kurérpartnere retligt skal kvalificeres som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende.

3. Kvalifikation af lønmodtagerbegrebet

3.1. Indledende bemærkninger

Når en virksomhed ønsker at få et stykke arbejde udført, er det som udgangspunkt op til virksomheden selv at vælge, hvorvidt den ønsker at få arbejdet udført ved 1) at ansætte lønnet arbejdskraft eller 2) indgå en fri kontrakt om arbejdet udførelse med en selvstændig erhvervsdrivende. Disse to muligheder bliver nærmere beskrevet i dette kapitals andet afsnit (3.2.). Herefter er formålet med dette kapitel, at redegøre for lønmodtagerbegreberne i udvalgte ansættelsesretlige love (afsnit 3.3.), hvorefter også lønmodtagerbegrebet efter EU-retten (afsnit 3.4.), den juridiske litteratur (afsnit 3.5.) og retspraksis (afsnit 3.6.) vil blive beskrevet og analyseret. Afsnit 3.7. vil afslutningsvist sammenholde de momenter der tillægges vægt efter både dansk lovgivning, EU-retten, juridisk litteratur samt dansk retspraksis, og dermed belyse hvad der efter gældende ret forstås ved en lønmodtager. Denne forståelse skal senere danne grundlag for en vurdering af, om Wolts kurérpartnere retligt kan kvalificeres som lønmodtagere efter dansk ret, og i så fald hvilke momenter der bør lægges vægt på i bedømmelsen (kapitel 4).

3.2. Frie kontrakter vs. ansættelseskontrakter

Formålet med dette afsnit er at klarlægge de karakteristika, der kendetegner henholdsvis ansættelseskontrakter og frie kontrakter.

Når en virksomhed skal have udført et stykke arbejde, kan virksomheden enten indgå en ansættelseskontrakt med en person om at udføre opgaven, eller opgaven kan outsources til en selvstændig erhvervsdrivende, med hvem der indgås en almindelig fri kontrakt.⁶¹

Hvis der, i relationen mellem virksomheden og den person der er sat til at udføre et stykke arbejde, statueres et ansættelsesforhold, vil den ansættelsesretlige regulering finde anvendelse. I et sådant tilfælde vil den person der udfører arbejdet blive anset som lønmodtager, og virksomheden vil blive anset som arbejdsgiver. Den arbejdsretlige lovgivning er indrettet ud fra en betragtning om, at lønmodtageren skal beskyttes, idet arbejdsgiveren kan anvende lønmodtagerens arbejdsydelse fleksibelt efter virksomhedens skiftende behov.⁶²

⁶¹ [O. Hasselbalch, 2019, s. 28 ff.]

⁶² [O. Hasselbalch, 2019, s. 28]

Ansættelseskontrakten er blandt andet karakteriseret ved, at der udveksles en arbejdsydelse mod en vederlagsydelse, og at arbejdet udføres under ledelse af arbejdsgiveren, som også bærer den økonomiske risiko for arbejdsresultatet. I et ansættelsesforhold kan arbejdsgiveren med rette forvente, at lønmodtageren udfører arbejdet personligt, og arbejdsydelsen kan som følge heraf ikke adskilles fra lønmodtagerens person.⁶³

En fri kontrakt om arbejdets udførelse er derimod underlagt kontraktrettens almindelige regler, og adskiller sig således væsentligt fra en ansættelseskontrakt mellem en arbejdsgiver og en lønmodtager. Parterne i dette kontraktforhold anses som ligeværdige kontraktparter, og der er, modsat de arbejdsretlige regler, intet beskyttelseshensyn i den kontraktsretlige lovgivning i forhold til den selvstændig erhvervsdrivende.⁶⁴ En fri kontrakt er indrettet efter mere kommercielle hensyn, og er blandt andet karakteriseret ved uafhængighed mellem parterne, og at kontrakten regulerer leveringen af et bestemt arbejdsresultat. Den selvstændige erhvervsdrivende udøver desuden virksomhed for egen regning og risiko, og er således ikke underlagt instruktioner fra sin kontraktpart udover de pligter, der følger af kontrakten. Modydelsen for arbejdets udførelse er et vederlag, som enten er forhandlet mellem parterne eller fastlagt af den selvstændige erhvervsdrivende. Idet formålet med kontrakten er opnåelsen af et bestemt arbejdsresultat, vil det normalt være overladt til den selvstændige erhvervsdrivende at beslutte, om han vil lade andre end ham selv udføre det aftalte arbejde.⁶⁵

Hvorvidt der er tale om en ansættelseskontrakt eller en fri kontrakt om arbejdets udførelse, har væsentlig betydning for retsstillingen mellem parterne, idet at de arbejdsretlige regler er ufravigelige. Den arbejdsretlige lovgivning kan således ikke omgå ved at kalde arbejdsforholdet en fri kontrakt, hvis forholdet mellem parterne reelt har karakter af et ansættelsesforhold. Om der kan statueres et ansættelsesforhold, beror blandt andet på kontraktens ordlyd og indhold, men også de faktiske omstændigheder i forbindelse med arbejdets udførelse har væsentlig betydning for vurderingen. Normalt vil sondringen mellem lønmodtager og selvstændig erhvervsdrivende ikke give anledning til problemer, men i nogle tilfælde kan afgrænsningen være vanskelig. Det er f.eks. tilfældet, for så vidt angår ”freelancere” samt tids- og opgavebegrænsede ansatte. Sådanne kontrakter kan således rumme elementer fra det almindelige ansættelsesforhold, f.eks. at den arbejdet udføres for har tilsyns-

⁶³ [J. Kristiansen, 2020, s. 21]

⁶⁴ [C. H. Schjøler, 2017, s. 3]

⁶⁵ [J. Kristiansen, 2020, s. 21 ff.]

og kontrolbeføjelse, og samtidig indeholde elementer, som kendetegner en fri kontrakt, f.eks. at den der udfører arbejdet, selv kan fordele og tilrettelægge arbejdet.

Vurderingen af, om en kontrakt vedrørende udførelse af arbejde skal anses som en ansættelseskontrakt eller en fri kontrakt, er desuden blevet yderligere kompliceret af, at der i dag findes en række atypiske beskæftigelsesformer på det digitale arbejdsmarked.⁶⁶ Eksempelvis lader arbejdsforholdene i platformsøkonomien sig umiddelbart ikke klart kvalificere som hverken et lønmodtagerforhold eller en uafhængig kontrakt med en selvstændig erhvervsdrivende.

Retsstillingen mellem parterne i platformsøkonomien, dvs. platformen og tjenesteudbyderen, afhænger således af, om der foreligger en arbejdsgiver/lønmodtager relation eller ej. Hvis der er tale om et reelt lønmodtagerforhold, vil de arbejdsretlige regler finde anvendelse, og tjenesteudbyderen har ret til den minimumsbeskyttelse, der følger af lovgivningen og eventuelle kollektive overenskomster, herunder retten til ferie, mv. Såfremt tjenesteudbyderen derimod skal anses som selvstændig erhvervsdrivende, opnår han eller hun ingen minimumsbeskyttelse efter de arbejdsretlige regler. Hvorvidt tjenesteudbydere i platformsøkonomien anses som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende, er således afgørende for tjenesteudbydernes retstilling og materielle retssikkerhed.

3.3. Lønmodtagerbegrebet efter dansk lovgivning

I dansk ansættelsesretlig lovgivning er lønmodtagerbegrebet ikke fast og entydigt defineret. Fortolkningen og forståelsen af lønmodtagerbegrebet afhænger af det konkrete regelsæt, og det skal derfor vurderes konkret fra lov til lov, hvorvidt et arbejdsforhold kan og skal betragtes som et lønmodtagerforhold. Forskellen på definitionerne og anvendelsen af lønmodtagerbegreberne i de ansættelsesretlige love skyldes primært, at regelsættene har forskellige formål og beskyttelseshensyn.⁶⁷

Ofte er danske lønmodtagere sikret nogle grundlæggende rettigheder og en grundlæggende beskyttelse gennem kollektive overenskomster. Det gælder f.eks. retten til løn under sygdom og retten til et sikkert og sundt arbejdsmiljø. Arbejdere, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster, er således ikke sikret de samme rettigheder og den samme beskyttelse, medmindre de er omfattet af de konkrete ansættelsesretlige love, der sikrer de selvsamme grundlæggende rettigheder.⁶⁸ Nogle af de love der sikrer de grundlæggende rettigheder, er ferieloven, sygedagpengeloven og

⁶⁶ [O. Hasselbalch, 2019, s. 29-30]

⁶⁷ [R. Nielsen, 2020, s. 285-286]

⁶⁸ [J. Kristiansen, 2020, s. 23]

arbejdsmiljøloven. Hvorvidt man som arbejder opnår ret og/eller beskyttelse efter en af de ansættelsesretlige love, afhænger af, om arbejderen er omfattet af den konkrete lovs anvendelsesområde og lønmodtagerbegreb. Derfor er det relevant at belyse indholdet af de forskellige lønmodtagerbegreber, samt undersøge hvilke momenter der er afgørende for, om loven finder anvendelse.

I de følgende afsnit vil forståelsen af lønmodtagerbegrebet i ansættelsesbevisloven (afsnit 3.3.1.), ferieloven (afsnit 3.3.2.), sygedagpengeloven (afsnit 3.3.3.) samt arbejdsmiljø- og arbejdsskadesikringsloven (afsnit 3.3.4.) blive gennemgået. Disse afsnit skal senere anvendes som fortolkningsbidrag til en samlet forståelse af, hvornår en person kan anses som lønmodtager, og hvilke momenter der bør tillægges betydning i vurderingen heraf.

3.3.1. Ansættelsesbevisloven

Det følger af Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet (herefter ansættelsesbevisloven) § 1, stk. 2, at *“som lønmodtagere anses personer, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold”*.⁶⁹ Det følger endvidere af forarbejderne til ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2, at definitionen af lønmodtagere er indsat *“for at udelukke enhver tvivl om, at loven som udgangspunkt skal gælde for alle lønmodtagere[...]”*.⁷⁰ Således gælder ansættelsesbevisloven for alle lønmodtagere, men det er dog et krav, at ansættelsesforholdet har en varighed på over en måned, og at den gennemsnitlige ugentligt arbejdstid overstiger otte timer, jf. lovens § 1, stk. 1.

Efter bestemmelsen i ansættelsesbevislovens § 1, stk. 2, kan det udledes, at personer skal opfylde to krav, førend de er omfattet af lovens lønmodtagerbegreb, og dermed beskyttes af loven. For det første er det et krav, at personen skal modtage vederlag for sit arbejde, og for det andet er det et krav, at personen skal være i et tjenesteforhold med arbejdsgiveren.

Det er som udgangspunkt ikke svært at gennemskue, hvorvidt en person modtager vederlag eller ej, og dermed om personen opfylder det første krav. Det kan dog have betydning, om det vederlag personen modtager, er indberettet som A-indkomst eller B-indkomst. Det fremgår således af forarbejderne til ansættelsesbevisloven, at en person der modtager A-indkomst, og dermed skal

⁶⁹ [Lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010]

⁷⁰ [FT 1992-93, tillæg A, sp. 6325]

beskattes efter kildeskattelovens § 43, stk. 1, er lønmodtager i henhold til ansættelsesbevisloven.⁷¹ Idet der skal foretages en konkret vurdering, og idet andre momenter således kan have betydning, kan også personer der modtager B-indkomst dog være omfattet af ansættelsesbevisloven.⁷²

I vurderingen af, hvorvidt der foreligger et tjenesteforhold, følger det ligeledes af forarbejderne, at flere momenter kan og bør tillægges betydning, men at afgørelsen altid bør bero på en konkret vurdering. Blandt andet bør følgende momenter indgå i vurderingen; hvordan vederlaget er beregnet, om arbejdstiden er fastsat af arbejdsgiver, om personen kan lade andre udføre arbejdet for sig, om arbejdet udføres efter arbejdsgiverens anvisninger, samt om arbejdet udføres for arbejdsgiverens regning og risiko.⁷³

3.3.2. Ferieloven

Danmarks nye ferielov trådte i kraft i september 2020, jf. Lov om ferie (herefter ferieloven) § 47.⁷⁴ Det fremgår af forarbejderne til den nye ferielov, at den gamle ferielovs lønmodtagerbegreb videreføres.⁷⁵

Ifølge ferielovens § 2, gælder det, at retten til ferie og feriebetaling tilkommer *“enhver, der mod vederlag udfører personligt arbejde i tjenesteforhold (lønmodtagere)”*. Lønmodtagerbegrebet i ferieloven minder således om det lønmodtagerbegreb, der anvendes i ansættelsesbevisloven, idet der særligt lægges vægt på, at personen skal være i et tjenesteforhold.

Af forarbejderne til ferieloven fremgår det, at vurderingen af, hvorvidt en person må anses som værende i et tjenesteforhold, og dermed omfattet af ferielovens lønmodtagerbegreb, vil bero på en konkret helhedsvurdering.⁷⁶ Det fremgår ligeledes af bemærkningerne, at en lønmodtager er karakteriseret ved at være en person, der har pligt til personligt at udføre erhvervsmæssigt arbejde, dvs. yde en tjenesteydelse, og at dette skal ske efter arbejdsgiverens instruktion, for arbejdsgiverens regning og risiko samt under arbejdsgiverens tilsyn og i arbejdsgiverens navn. Derudover har lønmodtageren krav på en modydelse for arbejdet.

Med hensyn til instruktionsbeføjelsen tilføjes det, at der ikke behøver være instruktion *“i*

⁷¹ [FT 1992-93, tillæg A, sp. 6324 ff.]

⁷² [O. Hasselbalch, 2010, s. 59]

⁷³ [O. Hasselbalch, 2010, s. 59]

⁷⁴ [Lovbekendtgørelse nr. 230 af 12. februar 2021]

⁷⁵ [Bemærkninger til L 116 2017-18 s. 38]

⁷⁶ [Bemærkninger til L 116 2017-18 s. 38]

traditionel forstand".⁷⁷ Instruktionsbeføjelsen kan således være opfyldt, hvis arbejdsgiveren fastsætter rammerne for arbejdets udførelse, og hvis den ansatte derefter udfører arbejdet uden yderligere instruktion, men f.eks. skal rapportere til arbejdsgiveren angående det udførte arbejde.

Det fremgår ligeledes af lovbemærkningerne, at "*det vil trække i retning af lønmodtagerstatus, at den pågældende ikke har del i virksomhedens risiko, udbytte eller kapital [...]*" ligesom det også vil tale for lønmodtagerstatus, hvis "*[...]arbejdsgiveren afholder alle udgifter til materialer, arbejdsredskaber mv.*".⁷⁸

Det fremgår af forarbejderne til ferieloven, at personens titel, stillingsbetegnelse eller uddannelse ikke har betydning for vurderingen af, om en person er lønmodtager efter loven eller ej. I stedet vil vurderingen af, om en person kan anses som lønmodtager, afhænge af stillingens reelle indhold. Også størrelsen af det aftalte vederlag, samt i hvilken form vederlaget ydes, er uden betydning for vurderingen af lønmodtagerstatus. Det afgørende er i stedet, at der reelt ydes vederlag for en tjenesteydelse, som den ansatte har præsteret.⁷⁹

Af bemærkningerne til loven fremgår det, at personer med atypiske ansættelser, ofte vil være omfattet af lønmodtagerbegrebet i ferieloven. Det fremgår endvidere, at det vil være en konkret vurdering, om der foreligger et tjenesteforhold, som medfører, at personen med den atypiske ansættelse får lønmodtagerstatus eller anses som selvstændig erhvervsdrivende. Endeligt fremgår det, at det følger af lovens beskyttelsesformål, at en person kun mister sin status som lønmodtager efter ferieloven, hvis personen reelt er selvstændig.⁸⁰

Lønmodtagerbegrebet i ferieloven omfatter desuden alle personer, der er omfattet af det EU-retlige arbejdstagerbegreb, hvormed der er fuld overensstemmelse med EU-retten. Dog gælder det, at det ferieretlige lønmodtagerbegreb omfatter flere personer end det EU-retlige arbejdstagerbegreb, idet det ferieretlige lønmodtagerbegreb ikke har en nedre grænse afhængigt af arbejdets omfang.⁸¹ Det er således uden betydning, hvorvidt der er tale om et bijob eller fuldtidsbeskæftigelse, ligesom den konkrete arbejdstid og ansættelsens varighed ikke er afgørende. Se mere om det EU-retlige arbejdstagerbegreb i afsnit 3.4.

⁷⁷ [Bemærkninger til L 116 2017-18 s. 38]

⁷⁸ [Bemærkninger til L 116 2017-18 s. 38]

⁷⁹ [Bemærkninger til L 116 2017-18 s. 38-39]

⁸⁰ [Bemærkninger til L 116 2017-18 s. 39]

⁸¹ [Bemærkninger til L 116 2017-18 s. 39]

3.3.3. Sygedagpengeloven

Det fremgår af § 2, stk. 1, nr. 1 i Lov om sygedagpenge (herefter sygedagpengeloven), at ”sygedagpenge ydes til lønmodtagere”,⁸² herunder funktionærer og tjenestemænd. I modsætning til ansættelsesbevisloven, indeholder sygedagpengeloven ikke en særskilt definition af lønmodtagerbegrebet, idet ”loven hæfter sig op på, hvornår der i arbejdsretlig forstand foreligger et lønmodtagerforhold”.⁸³

Udover lønmodtagere, omfatter sygedagpengeloven også selvstændige erhvervsdrivende, ledige med ret til arbejdsløshedsdagpenge, og personer der har pådraget sig en arbejdsskade (omfattet af arbejdsskadesikringsloven eller lov om sikring mod følge af arbejdsskade), jf. § 2, stk. 1, nr. 2, 3 og 4. Idet denne afhandling primært omhandler lønmodtagerbegrebet, vil personkredsen i sygedagpengelovens § 2, stk. 1, nr. 2, 3 og 4 ikke blive behandlet yderligere.

I modsætning til ferieloven, er der i sygedagpengeloven indsat en nedre grænse for, hvornår en person opnår lønmodtagerstatus i sygedagpengelovens forstand. Det følger således af lovens § 30, stk. 2, at en person først anses som lønmodtager efter sygedagpengelovens regler, når personen har været ansat i otte uger, og har udført minimum 74 timers arbejde. Kravene i § 30, stk. 2 er kumulative, og skal således begge være opfyldt, førend en person opnår lønmodtagerstatus efter sygedagpengeloven.

Ligesom i ansættelsesbevisloven og ferieloven, er det efter sygedagpengeloven afgørende, om der er tale om et lønmodtagerforhold i arbejdsretlige forstand, dvs. om en person er i tjenesteforhold til en arbejdsgiver, når personens lønmodtagerstatus skal vurderes. I vurderingen af en persons lønmodtagerstatus kan momenter som f.eks. arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse, rapporteringspligt til arbejdsgiveren samt hvorvidt arbejdet udføres for arbejdsgiverens regning og risiko, inddrages.⁸⁴ Derudover kan det have betydning, hvorvidt personen har personlig mødepligt, dvs. om personen må lade en anden udføre arbejdet for sig⁸⁵, samt om personen anvender egne arbejdsredskaber.⁸⁶ Endelig kan det have betydning, hvorvidt den pågældende er omfattet af ferieloven, lov om

⁸² [Lovbekendtgørelse nr. 223 af 12. februar 2021]

⁸³ [FT 2005-2006, tillæg A, sp. 4684]

⁸⁴ [VEJ nr. 9830 af 27. september 2019, s. 1-2]

⁸⁵ [L. Espersen, A. Thuen, P. Brandstrup og M. S. Mortensen, 2016, s. 147]

⁸⁶ [VEJ nr. 9830 af 27. september 2019, s. 1-2]

arbejdsskadesikring eller anden arbejdsretlig regulering, samt hvorvidt der betales bidrag til Lønmodtagernes Garantifond.⁸⁷

Som nævnt i afsnit 3.3.1. om ansættelsesbevisloven, kan det have betydning for vurderingen af en persons lønmodtagerstatus, hvorvidt vederlaget er indberettet som A-indkomst eller B-indkomst. Dette kan ligeledes have betydning efter sygedagpengelovens regler.⁸⁸ Dog fremgår det af Bekendtgørelse om opgørelse af beskæftigelseskrav og beregning af sygedagpenge mv.⁸⁹ § 5, stk. 1, nr. 1 og stk. 2, nr. 4, at hvorvidt vederlaget skal opgøres som A-indkomst eller B-indkomst efter kildeskattelovens regler, er uden betydning, så længe vederlaget er indtjent i et lønmodtagerforhold. Det er således ikke i sig selv afgørende, hvorvidt vederlaget er indberettet som A-indkomst eller B-indkomst, såfremt den øvrige arbejdsretlige vurdering indikerer, at personen bør anses som lønmodtager.⁹⁰

3.3.4. Arbejdsmiljø- og arbejdsskadesikringsloven

Af Lov om arbejdsmiljø (herefter arbejdsmiljøloven) fremgår det af § 2, stk. 1, at loven omfatter arbejde, der udføres for en arbejdsgiver.⁹¹ Det fremgår af forarbejderne til loven⁹², at begrebet *“arbejde for en arbejdsgiver”* dækker over samme personkreds, som den tidligere arbejderbeskyttelseslovgivning gjorde. Den tidligere arbejderbeskyttelseslovgivning omfattede *“[...] beskæftigelse af enhver art, offentlig eller privat, hvorved arbejdere (medhjælpere) anvendes i en arbejdsgivers tjeneste [...]”*.⁹³ Dengang tilføjede man *“medhjælpere”*, idet det skulle understrege, at ordet *“arbejdere”* skulle forstås bredt og dermed omfatte medarbejdere af enhver kategori.⁹⁴ Således omfatter arbejdsmiljøloven en bredere personkreds end f.eks. ansættelsesbevisloven og ferieloven. Endvidere gælder det, at det er uden betydning for hvorvidt en person kan være omfattet af den beskyttede personkreds efter arbejdsmiljøloven, om det arbejde personen udfører, er lønnet eller ej.⁹⁵

⁸⁷ [VEJ nr. 9830 af 27. september 2019, s. 1-2]

⁸⁸ [L. Espersen, A. Thuen, P. Brandstrup og M. S. Mortensen, 2016, s. 147]

⁸⁹ [BEK nr. 883 af 19. august 2019]

⁹⁰ [VEJ nr. 9830 af 27. september 2019, s. 1-2]

⁹¹ [Lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020]

⁹² [FT 1975-76, tillæg A, sp. 66 ff.]

⁹³ [Lov nr. 226 af 11. juni 1954]

⁹⁴ [Rigsdagstidende 1951/52, tillæg A, sp. 2731]

⁹⁵ [O. Hasselbalch, 2009, s. 107]

Nogle af de forpligtelser der følger af arbejdsmiljøloven, gælder også *“arbejde, der ikke udføres for en arbejdsgiver”*, jf. lovens § 2, stk. 3. Disse forpligtelser skal således iagttages, når det f.eks. er en selvstændig erhvervsdrivende, der udfører arbejdet, hvormed den personkreds, der er omfattet af arbejdsmiljøloven, er bred. Loven har således til formål, at *“sikre et sikkert og sundt fysisk og psykisk arbejdsmiljø”*, jf. § 1, for personer både i og udenfor de traditionelle ansættelsesforhold.

I Lov om arbejdsskadesikring (herefter arbejdsskadesikringsloven) § 2, fremgår det, at *“personer, der ansættes til at udføre arbejde her i landet for en arbejdsgiver [...] lønnet eller ulønnet [...] varigt, midlertidigt eller forbigående [...]”* er omfattet af den beskyttede personkreds.⁹⁶ Loven dækker dermed et bredt spektrum af arbejdsforhold, og det forudsættes således ikke, at der foreligger et traditionelt ansættelsesforhold i arbejdsretlig forstand.⁹⁷

Personkredsen i den nuværende arbejdsskadesikringslov, er en forenkling af personkredsen i den tidligere arbejdsskadesikringslovs § 1, men det følger af forarbejderne til loven, at der ikke i realiteten er nogen materiel ændring af lovens personkreds.⁹⁸

I vurderingen af, om en person er omfattet af den beskyttede personkreds i arbejdsskadesikringsloven, kan og bør flere momenter tillægges betydning. Først og fremmest er det afgørende, at arbejdet udføres i en arbejdsgivers tjeneste. Selvom det er uden betydning, hvorvidt arbejdet er lønnet eller ej, kan det have betydning, om der foreligger en egentlig aftale om arbejdets udførelse, om udførelsen sker i arbejdsgiverens interesse, samt om der er tale om en egentlig arbejdsmæssig indsats.⁹⁹ Omvendt er det dog uden betydning for fastlæggelsen af, om den person der udfører arbejdet, er omfattet af beskyttelsen i arbejdsskadesikringsloven, om arbejdet har erhvervmæssig art, om arbejdet udføres i arbejdsgiverens private husholdning eller om arbejdet har karakter af en privat tjeneste for arbejdsgiveren.¹⁰⁰

3.3.5. Opsummering

Det fremgår af afsnittene ovenfor (3.3.1. - 3.3.4.), at det er en betingelse for anvendelse af både ansættelsesbevis-, ferie-, sygedagpenge-, arbejdsmiljø- og arbejdsskadesikringsloven, at der

⁹⁶ [Lovbekendtgørelse nr. 376 af 31. marts 2020]

⁹⁷ [R. Nielsen, 2020, s. 500]

⁹⁸ [FT 2002-03, tillæg A, sp. 6613]

⁹⁹ [O. Hasselbalch, 2009, s. 98]

¹⁰⁰ [O. Hasselbalch, 2009, s. 99]

foreligger ”arbejde i tjenesteforhold”, ”arbejde i lønmodtagerforhold” eller ”arbejde udført for en arbejdsgiver”. På trods af, at ovenstående formuleringer ikke er helt enslydende, har formuleringerne umiddelbart det samme indhold. I vurderingen af, hvorvidt der foreligger et tjenesteforhold, et lønmodtagerforhold eller arbejde udført for en arbejdsgiver, kan forskellige momenter inddrages.

Det er fælles for ansættelsesbevis-, ferie- og sygedagpengeloven, at der i vurderingen af en persons lønmodtagerstatus, kan lægges vægt på, hvorvidt arbejdsgiveren har instruktionsbeføjelse, om arbejdet udføres for arbejdsgiverens regning og risiko, samt om personen har pligt til personligt at udføre arbejdet for arbejdsgiveren. Det er ligeledes fælles for de tre love, at vurderingen af en persons eventuelle lønmodtagerstatus, afhænger af en konkret helhedsvurdering, hvor også andre momenter end de ovenstående kan inddrages.

I modsætning til ansættelsesbevis-, ferie- og sygedagpengeloven, er det ikke et krav efter arbejdsmiljø- og arbejdsskadesikringsloven, at personen der udfører arbejde, modtager vederlag herfor. Hvorvidt arbejdet er udført personligt, om arbejdsgiveren har instruktionsbeføjelse, samt om arbejdet er udført for arbejdsgiverens regning og risiko, har ligeledes ikke betydning for, om arbejdsmiljø- og arbejdsskadesikringsloven finder anvendelse. Det betyder, at den beskyttede personkreds efter arbejdsmiljø- og arbejdsskadesikringsloven er bredere end personkredsen i ansættelsesbevis-, ferie- og sygedagpengeloven.

Samlet set kan det udledes, at der er sammenfald mellem flere af de momenter, der kan og bør lægges vægt på, ved vurderingen af en persons status som lønmodtager i henhold til de forskellige love. Der er dog også forskelle, og disse skyldes formodentlig, at formålet med og beskyttelseshensynene bag lovene er forskellige.

3.4. Lønmodtagerbegrebet efter EU-retten

Af ovenstående afsnit fremgår det, at der ikke i dansk lovgivning er ét specifikt lønmodtagerbegreb, men at vurderingen af en persons eventuelle lønmodtagerstatus afhænger af en konkret og individuel vurdering. Heller ikke efter EU-rettens regler er der en entydig definition af, hvad der må forstås af en ”arbejdstager” eller lønmodtager.¹⁰¹

¹⁰¹ [O. Hasselbalch, 2018, s. 21]

I dette afsnit skal der først og fremmest redegøres kort for EU-rettens særlige karakter, herunder hvordan samspillet mellem EU og medlemsstaterne er opbygget. Herefter vil det EU-retlige arbejdstagerbegreb blive belyst.

3.4.1. EU-retten

Den primære EU-ret består af traktaterne Traktaten om Den Europæiske Union (herefter TEU) og Traktaten om Den Europæiske Unions Funktionsmåde (herefter TEUF), EU's Charter om grundlæggende rettigheder og andre ikke-kodificerede grundlæggende rettigheder og retsprincipper.¹⁰² Flere af de grundlæggende rettigheder der følger af ovenstående, er i dag udmøntet i diverse sekundærreguleringer, herunder direktiver og forordninger. Disse direktiver og forordninger indeholder mere præcise regler om, hvordan de grundlæggende rettigheder skal implementeres i de enkelte medlemsstater.¹⁰³ Som medlemsstat er man forpligtet til at samarbejde med EU, hvilket blandt andet omfatter en pligt til at gennemføre og integrere direktiver og forordninger på nationalt plan. Hvordan implementeringen foregår, afhænger af de forskellige typer EU-retsakter. Nogle retsakter vedtages gennem specifik lovgivning, mens overensstemmelse med EU-retten i andre tilfælde kan opnås ved EU-konform fortolkning, eller direkte anvendelse af EU-regler med forrang for dansk ret.¹⁰⁴

I Danmark sker implementeringen af direktiver på det ansættelses- og arbejdsretlige område ofte gennem en kombination af lovgivning, vedtaget af Folketinget, og implementering gennem aftale ved kollektive overenskomster mellem arbejdsmarkedets parter. På den måde sikres det, at den beskyttelse EU-direktiverne har til formål at sikre, også omfatter arbejdstagere, der ikke er omfattet af kollektive overenskomster.¹⁰⁵ Denne metode er dog ikke umiddelbart i overensstemmelse med "den danske model", som overordnet har til formål at lade arbejdsmarkedets parter om at forhandle f.eks. løn- og arbejdsvilkår gennem kollektive overenskomster. EU-retten, og pligten til at implementere direktiver, udfordrer således den danske model, idet arbejdsmarkedets parter ikke har aftalefrihed til at fravige de EU-retlige minimumskrav, uden samtidig at bringe Danmark i en

¹⁰² [R. Nielsen, 2019, s. 207]

¹⁰³ [R. Nielsen, 2019, s. 207-208]

¹⁰⁴ [R. Nielsen, 2020, s. 60]

¹⁰⁵ [R. Nielsen, 2020, s. 60-61]

traktatbrudssituation. Som konsekvens heraf, er der i dag mange lovregulerede områder i dansk ansættelses- og arbejdsret, sammenlignet med tidligere.¹⁰⁶

3.4.2. Det EU-retlige arbejdstagerbegreb

Flere af de danske ansættelsesretlige love er vedtaget for at implementere EU-direktiver. Når Danmark er forpligtet til at implementere et direktiv i dansk lovgivning, skal loven fortolkes i overensstemmelse med EU-retten og dermed også det EU-retlige arbejdstagerbegreb, i tilfælde hvor loven omhandler arbejdstagere. Det er dog forskelligt fra direktiv til direktiv, hvorvidt det EU-retlige arbejdstager-/lønmodtagerbegreb skal anvendes, eller om det er medlemsstaternes nationale lønmodtagerbegreb, der skal anvendes til afgrænsning af personkredsen.¹⁰⁷ Således følger det f.eks. af rammedirektivet om arbejdsmiljø art. 3 a, at arbejdstagere er *“enhver person, som en arbejdsgiver har i sin tjeneste, herunder praktikanter og lærlinge, bortset fra hushjælp”*.¹⁰⁸ Af ordlyden fremgår det således, at det er det EU-retlige arbejdstagerbegreb, der finder anvendelse. Omvendt følger det af f.eks. direktiv om udstationering af arbejdstagere art. 2, stk. 1, at *“med henblik på anvendelse af dette direktiv fortolkes begrebet arbejdstager som i lovgivningen i den medlemsstat, hvis områdearbejdstageren er udstationeret”*¹⁰⁹, hvormed medlemsstatens nationale lønmodtagerbegreb finder anvendelse.

Ligesom de danske lønmodtagerbegreber, er det EU-retlige arbejdstagerbegreb ikke entydigt, men afhænger derimod af det konkrete retsområde, herunder regelsættets indretning og formål.¹¹⁰ Således er arbejdstagerbegrebet i art. 45 TEUF ikke nødvendigvis sammenfaldende med arbejdstagerbegrebet i art. 48 TEUF.

EU-Domstolen har i flere tilfælde taget stilling til, hvordan de EU-retlige arbejdstagerbegreber skal forstås og fortolkes, men EU-Domstolen har endnu ikke taget stilling til arbejdstagerbegrebet i forhold til tjenesteudbydere i platformsøkonomien. EU-Kommissionen ser generelt positivt på den digitale udvikling, herunder også udviklingen i platformsøkonomien, men anerkender også, at det kan medføre udfordringer f.eks. i forhold til afgrænsningen af tjenesteudbydere.¹¹¹

¹⁰⁶ [R. Nielsen, 2020, s. 61 og 64]

¹⁰⁷ [J. Kristiansen, 2020, s. 25]

¹⁰⁸ [Direktiv 89/391/EF]

¹⁰⁹ [Direktiv 96/71/EF]

¹¹⁰ [O. Hasselbalch, 2018, s. 24]

¹¹¹ [En europæisk dagsorden for den kollaborativ økonomi, 2016]

Flere af de afgørelser EU-Domstolen indtil nu har taget stilling til viser, at det ved vurderingen af en persons arbejdstagerstatus, er afgørende, om 1) personen yder arbejde for en anden, 2) om personen er undergivet den andens instruktion, og 3) om arbejdsydelsen sker mod vederlag.¹¹² Ligesom det var tilfældet i forhold til de danske lønmodtagerbegreber, skal der foretages en samlet helhedsvurdering af arbejdsforholdet, for at kunne vurdere, hvorvidt en person må anses som arbejdstager i EU-retlig forstand. Foruden de ovenstående kriterier, lægges der vægt på, hvorvidt der udøves reel og faktisk beskæftigelse¹¹³, hvorfor ansættelsesforholdets formelle kvalifikation, herunder typen af ansættelse, som udgangspunkt ikke er afgørende.¹¹⁴ Heller ikke beskæftigelsesperiodens varighed eller fasthed har umiddelbart betydning for vurderingen af en persons status som arbejdstager, så længe beskæftigelsen ikke er af rent marginalt supplement.¹¹⁵ Med hensyn til kravet om vederlag, gælder det, at der ikke er krav om, at dette skal gives i penge¹¹⁶, ligesom vederlagets beregningsgrundlag og størrelse heller ikke er afgørende. Endelig bør der i vurderingen af arbejdstagerbegrebet lægges vægt på, om arbejdstageren har risiko for det udførte arbejde eller ej.¹¹⁷

Når domstolene i Danmark skal træffe afgørelse i relation til love der er vedtaget for at implementere diverse EU-direktiver, er der pligt til at fortolke bestemmelser mm. i overensstemmelse med eventuelle afgørelser fra EU-Domstolen.¹¹⁸ Derfor vil EU-Domstolens afgørelser om det EU-retlige arbejdstagerbegreb, samt fortolkning og forståelse deraf, således have direkte betydning for, hvordan arbejdstager-/lønmodtagerbegrebet bør fortolkes og forstås af danske domstole. I tilfælde hvor de danske domstole skal tage stilling til en persons arbejdstager-/lønmodtagerstatus, i relation til en implementeringslov, skal dette således gøres med udgangspunkt i de ovenforstående momenter.

3.5. Lønmodtagerbegrebet efter den juridiske litteratur

Ovenfor er lønmodtagerbegreberne i den danske lovgivning samt EU-retten gennemgået, men også den juridiske litteratur behandler lønmodtagerbegrebet. Den juridiske litteratur anvendes i det følgende afsnit til at belyse, hvorledes den retlige regulering af lønmodtagerbegreberne skal forstås

¹¹² [Levin, C-53/81], [Lawrie-Blum, C-66/85 præmis 15] og [Gérard Fenoll, C-316/13]

¹¹³ [Steymann, C-197/87] og [Gérard Fenoll, C-316/13 præmis 27]

¹¹⁴ [O. Hasselbalch, 2018, s. 24-25]

¹¹⁵ [O. Hasselbalch, 2018, s. 25-26]

¹¹⁶ [Steymann, C-197/87, præmis 12]

¹¹⁷ [O. Hasselbalch, 2018, s. 26]

¹¹⁸ [R. Nielsen, 2020, s. 57]

og anvendes i praksis. Særligt Ole Hasselbalch¹¹⁹, Ruth Nielsen¹²⁰ og Jens Kristiansen¹²¹ har arbejdet indgående med lønmodtagerbegreberne, hvorfor det følgende afsnit vil indeholde en gennemgang af deres forståelse og fortolkning af lønmodtagerbegreberne.

Ruth Nielsen anfører blandt andet, at der i vurderingen af lønmodtagerbegreberne, bør lægges vægt på graden af arbejdsgiverens ret til at disponere over arbejdsindsatsen, samt retten til at give instruktioner. Ruth Nielsen anfører desuden, at det taler for et lønmodtagerforhold, hvis arbejdstageren ikke opnår driftsherregævinst, hvis arbejdstageren ikke selv bærer nogen risiko i forbindelse med udførelsen af arbejdet, samt hvis arbejdstageren får stillet driftsmateriel til rådighed af arbejdsgiveren. Endvidere mener Ruth Nielsen, at det taler for et lønmodtagerforhold, hvis arbejdstageren har pligt til personligt at udføre arbejdet, og dermed ikke har ret til at sætte en anden i sit sted.¹²²

Ligesom Ruth Nielsen mener også Jens Kristiansen, at momenter, som f.eks. om den potentielle arbejdsgivers har ret til at give instrukser og kontrollere arbejdet, om den potentielle lønmodtager arbejder for egen regning og risiko samt om den potentielle lønmodtager må lade en anden udføre arbejdet helt eller delvist, bør tillægges vægt i vurderingen af, hvorvidt en person skal anses som lønmodtager eller ej.¹²³ Derudover anfører Jens Kristiansen også, at hvorvidt en person er omfattet af lønmodtagerbegrebet i en konkret lov, altid afhænger af de faktiske forhold som arbejdet foregår under, og dermed altid bør vurderes konkret.¹²⁴

Også Ole Hasselbalch lægger vægt på mange af de samme kriterier som nævnt ovenfor.¹²⁵ Ole Hasselbalch har ud fra retspraksis, lovgivningens forarbejder og den øvrige juridiske litteratur, opstillet en ikke-udtømmende liste med momenter, der kan lægges vægt på i vurderingen af en persons lønmodtagerstatus. De konkrete momenter er ikke i sig selv udslagsgivende for resultatet af vurderingen, men kan ud fra en samlet vurdering medvirke til at kvalificere personen som enten lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende.¹²⁶

¹¹⁹ [O. Hasselbalch, 2009]

¹²⁰ [R. Nielsen, 2020]

¹²¹ [J. Kristiansen, 2020]

¹²² [R. Nielsen, 2020, s. 287-288]

¹²³ [J. Kristiansen, 2020, s. 24]

¹²⁴ [J. Kristiansen, 2020, s. 25]

¹²⁵ [O. Hasselbalch, 2009, s. 76-77]

¹²⁶ [O. Hasselbalch, 2019, s. 34]

3.5.1. Hasselbalchs momenter

1. Virksomhedens dispositionsret

“Graden af arbejdsgiverens principielle ret til (uanset at denne ret ikke udøves i det daglige) at disponere løbende over arbejdsindsatsen og til at give instrukser i denne sammenhæng.”

Det taler således for at anse arbejdsforholdet som et lønmodtagerforhold, hvis virksomheden løbende har mulighed for at instruere den potentielle lønmodtager i arbejdets udførelse. Det er således virksomhedens *mulighed* for instruktion af den potentielle lønmodtager, og ikke hvorvidt virksomheden *rent faktisk* instruerer den potentielle lønmodtager, der er afgørende. I denne forbindelse har det også betydning, hvorvidt virksomheden har mulighed for løbende at føre kontrol med det udførte arbejde, og hvorvidt den potentielle lønmodtager har rapporteringspligt til arbejdsgiveren. Slutteligt vil det tale for et lønmodtagerforhold, hvis arbejdet efter kontrakten er bestemt efter art og/eller, hvis arbejdet skal udføres inden en bestemt tid (fastsat af virksomheden).¹²⁷

2. Det økonomiske mellemværende

“Ordningen af det økonomiske mellemværende, især vederlagets udmåling og art.”

I dette moment lægges der vægt på, hvem der opnår driftsherregavinst, dvs. hvem der bærer den økonomisk risiko for arbejdets udførelse. Hvis den potentielle lønmodtager opnår driftsherregavinst, betyder det, at han eller hun selv bærer risikoen for eventuelt mislykket arbejde. Opnår den potentielle lønmodtager derimod ikke driftsherregavinst, taler dette for et ansættelsesforhold, idet en lønmodtager modtager vederlag uanset om arbejdet lykkes eller ej.

Hvorvidt virksomheden stiller driftsmateriel til rådighed og betaler andre omkostninger i forbindelse med arbejdets udførelse, har også betydning, idet det taler for et lønmodtagerforhold, hvis virksomheden bærer sådanne omkostninger.¹²⁸

3. Pligten til at udføre arbejdet personligt

“Den eventuelle pligt til at udføre arbejdet personligt, dvs. uden adgang til at sætte en anden i sit sted.”

¹²⁷ [O. Hasselbalch, 2019, s. 34]

¹²⁸ [O. Hasselbalch, 2019, s. 34]

I det tilfælde, hvor den potentielle lønmodtager ikke må lade andre udføre arbejdet for sig, taler det for et ansættelsesforhold, idet ansættelseskontrakten binder lønmodtageren personligt. Hvis den potentielle lønmodtager derimod gerne må lade en anden udføre arbejdet, taler det omvendt for en fri kontrakt, og dermed at personen, der udfører arbejdet, bør anses som selvstændig erhvervsdrivende.¹²⁹

4. Tilknytningen til virksomheden

“Graden af tilknytning mellem arbejdsgiver og arbejdstager, herunder arbejdets varighed, den omstændighed at der er tale om mere end et bijob, eller andet arbejde ikke kan eller må bestrides ved siden af pågældende beskæftigelse. Ligeledes at arbejdet udføres på selve virksomheden.”

En tæt tilknytning til virksomheden taler for et lønmodtagerforhold. Omvendt betyder det ikke, at distancearbejde og arbejde hjemmefra, ikke kan foregå i et lønmodtagerforhold, der vil dog i et sådant tilfælde blive lagt ekstra vægt på den potentielle arbejdsgivers principelle ret til at føre kontrol med og instruere lønmodtageren.

Der ses en tendens til, at dette moment tillægges mindre betydning. Dette skyldes, at behovet og muligheden for at tilrettelægge sin egen arbejdstid er blevet mere udbredt - også i traditionelle ansættelsesforhold.¹³⁰

5. Den sociale vurdering

I det sidste moment bør det vurderes, om arbejderen kan og bør sidestilles med en lønmodtager, særligt henset til hans eller hendes sociale og erhvervsmæssige stilling.¹³¹ Den sociale vurdering skal ses som en helhedsvurdering, hvor det samlet set skal vurderes, om arbejderen ligner en lønmodtager. Den sociale vurdering bliver ofte tillagt vægt i administrativ praksis.¹³²

3.6. Lønmodtagerbegrebet i retspraksis

I afsnittene ovenfor er der redegjort for lønmodtagerbegreberne i dansk lovgivning, efter EU-retten og efter den juridiske litteratur (afsnit 3.3. - 3.5.). Det er også relevant at belyse, hvorledes de danske

¹²⁹ [O. Hasselbalch, 2019, s. 34]

¹³⁰ [O. Hasselbalch, 2019, s. 34-35]

¹³¹ [O. Hasselbalch, 2019, s. 35]

¹³² [O. Hasselbalch, 2009, s. 97]

domstole anvender lønmodtagerbegreberne i praksis, samt hvilke momenter domstolene tillægger vægt i den konkrete vurdering af en persons status som lønmodtager.

Som nævnt ovenfor i afsnit 3.4.2., har EU-Domstolen endnu ikke taget stilling til, hvorvidt tjenesteudbydere i platformsøkonomien skal kvalificeres som enten lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Heller ikke de danske domstole har indtil nu taget stilling til det konkrete spørgsmål. Afgørelserne nedenfor omhandler således ikke tjenesteudbydere i platformsøkonomien, men angår dog stadig afgrænsningen mellem lønmodtagere og selvstændige erhvervsdrivende. Afgørelserne nedenfor anvendes derfor til at belyse, hvilke momenter domstolene tillægger betydning i deres vurdering af, hvorvidt en person bør anses som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende. Herefter undersøges det, om der er sammenfald mellem de momenter domstolene anvender, og de momenter der efter dansk lovgivning, EU-retten og den juridiske litteratur, bør tillægges vægt.

3.6.1. Afgørelser afsagt af domstolene

U.2007.2251 SH: Tandlæge anset for funktionær

I U.2007.2251 SH blev en tandlæge anset som funktionær, og dermed lønmodtager, på trods af, at der efter aftalens ordlyd var tale om et samarbejde og ikke et funktionærforhold. Det fremgik af parternes samarbejdsaftale, at tandlægen skulle udføre sit arbejde selvstændigt og uden klinikindehaverens opsyn og kontrol - dog således at arbejdstid og ferie skulle koordineres med klinikindehaveren. Retten lagde i afgørelsens begrundelse vægt på, at tandlægen ikke reelt arbejdede selvstændigt, idet han ikke selv kunne bestemme patientfordelingen, hvilke klinikassistenter han ville arbejde sammen med, samt hvilket udstyr han ville anvende. Endvidere blev der lagt vægt på, at klinikindehaveren havde adgang til at kontrollere tandlægens arbejde, samt at klinikindehaveren anså sig selv for at have instruktionsbeføjelse. Det var således klinikindehaverens mulighed for at føre kontrol med tandlægens arbejde, der var afgørende, og dermed ikke hvorvidt klinikindehaveren rent faktisk udførte kontrol. Samlet set fandt retten, at tandlægen var underlagt begrænsninger i udførelsen af arbejdet, og dermed reelt indtog en tjenestestilling. Tandlægen skulle derfor anses for funktionær - og dermed lønmodtager – på trods af ansættelseskontraktens angivelse af det modsatte.

Ud fra ovenstående afgørelse, kan det konkluderes, at flere af de momenter domstolene tillægger betydning, også er blandt de momenter der efter ordlyden og fortolkning af dansk lovgivning, EU-retten og den juridiske litteratur, kan tillægges vægt. Særligt lægges der i denne afgørelse vægt på arbejdsgiverens mulighed for at give instrukser og kontrollere arbejdet, ligesom vurderingen af

tandlægens lønmodtagerstatus sker ud fra en konkret helhedsvurdering, hvor også andre momenter, som f.eks. arbejdsforholdets reelle indhold, tillægges betydning.

U.1972.935 Ø: Tandlæge anset for selvstændig erhvervsdrivende

I modsætning til U.2007.2251 SH, blev en tandlæge i U.1972.935 Ø ikke anset som funktionær, men i stedet anset som selvstændig erhvervsdrivende. Tandlægen var ansat som assistent, men der var ikke udarbejdet en skriftlig ansættelseskontrakt mellem de to parter. Det blev af retten lagt til grund, at tandlægen i dette tilfælde selv tilrettelagde sit arbejde med patienterne, selv stod for planlægning af arbejdstid og arbejdsforhold, samt at tandlægen ikke var underlagt hverken instruktioner, kontrol eller rapporteringspligt. Retten fandt således, at stillingen var selvstændig og uafhængig, og at tandlægen således ikke kunne anses for at have indtaget en tjenestestilling efter funktionærlovens regler. Tandlægen blev i dette tilfælde således anset for selvstændig erhvervsdrivende, og dermed ikke funktionær og lønmodtager.

Hvad angår denne afgørelse, kan det konkluderes, at det igen er den mulige kontrol- og instruktionsbeføjelse der tillægges afgørende betydning i forhold til vurderingen af tandlægens status som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende. Endvidere lægger retten også i dette tilfælde vægt på, at tandlægens status afgøres ud fra en samlet og konkret helhedsvurdering.

U.2015.197 V: Støttekontaktperson anset som selvstændig erhvervsdrivende

En støttekontaktperson for Dansk Flygtningehjælp blev i U.2015.197 V anset som selvstændig erhvervsdrivende og ikke lønmodtager, idet Dansk Flygtningehjælp hverken havde instruktionsbeføjelse over, eller indflydelse på, støttekontaktpersonens opgaver. Dansk Flygtningehjælp fordelte opgaverne til de tilknyttede støttekontaktpersoner efter deres kompetencer og kvalificeringer, og støttekontaktpersonen var som følge heraf ikke berettiget til at lade en anden end ham selv udføre opgaven. Selvom det fremgik af støttekontaktpersonens månedlige lønsedler, at der blev indeholdt A-skat af indkomsten, stod der samtidig, at vederlaget blev udbetalt som et honorar, og at der ikke blev optjent feriegodtgørelse. Retten fandt dog ikke, at der alene på baggrund af indeholdelsen af A-skat kunne opstilles en formodning for, at støttekontaktpersonen var i tjenesteforhold med Dansk Flygtningehjælp. Der blev yderligere lagt vægt på, at støttekontaktpersonen ikke var garanteret et bestemt antal timer, og at han selv tilrettelagde arbejdet, hvor det samtidig stod ham frit at takke nej til opgaver, han blev tilbudt. På baggrund af en samlet helhedsvurdering fandt hverken byretten eller Vestre Landsret grundlag for at statuere et ansættelsesforhold mellem støttekontaktpersonen og Dansk Flygtningehjælp.

Også i denne afgørelse er der sammenfald mellem de momenter, domstolene lægger vægt på i praksis, og de momenter der er nævnt i afsnit 3.3. - 3.5. Selvom et af momenterne der kan tale for lønmodtagerstatus, er forpligtelsen til at udføre arbejdet personligt, viser denne afgørelse, at det ikke i sig selv er afgørende for vurderingen af arbejdsforholdet. Samtidig er indeholdelse af A-skat heller ikke nok til at statuere et lønmodtagerforhold. Om indkomsten kan kvalificeres som A-indkomst og om arbejdet udføres personligt, er således blot nogle af de momenter, der indgår i helhedsvurderingen. I afgørelsen har retten dog særligt lagt vægt på, at Dansk Flygtningehjælp hverken havde instruktionsbeføjelser over støttekontaktpersonen eller førte kontrol med opgavernes udførelse. Afgørelsen viser således at vurderingen af en persons lønmodtagerstatus beror på en helhedsvurdering, men at kravet om arbejdsgiverens instruktionsbeføjelse tillægges mere vægt i denne konkrete sag.

Det fremgår af Vestre Landsrets begrundelse, at der i forhold til afgørelsens resultat var dissens. To dommere stemte således for at stadfæste byrettens dom, mens en enkelt dommer anså støttekontaktpersonen som lønmodtager i henhold til både skattelovgivningen, ferieloven samt ansættelsesbevisloven.

U.2004.1708 Ø: Salgsdirektør ikke anset som lønmodtager efter ferieloven

Salgsdirektøren skulle ifølge ansættelseskontrakten med det danske A/S ikke være omfattet af ferieloven. I afgørelsens begrundelse udtalte retten, at hvorvidt salgsdirektøren falder uden for ferielovens regler, skal bero på en helhedsvurdering af salgsdirektørens status i selskabet, samt hans arbejdsvilkår. Således er det ikke afgørende, hvad der fremgår af ansættelseskontrakten, men nærmere hvordan forholdet mellem salgsdirektøren og selskabet reelt er. Retten udtalte endvidere, at hvorvidt salgsdirektøren er lønmodtager efter ferieloven, afhænger af, om han indtager en tjenestestilling, hvor han præsterer en tjenesteydelse. Derudover er det afgørende, om han er underlagt instruktionsbeføjelser, om stillingen har en sådan grad af ansvar og råderum, at der ikke foreligger en egentlig tjenestestilling, samt om vederlagets karakter og sammensætning taler for lønmodtagerstatus eller ej. Efter en konkret vurdering kom retten frem til, at salgsdirektøren, som konsekvens af sin status og arbejdsvilkår, herunder den betydelige bonus, som var beregnet på baggrund af selskabets salg, ikke var omfattet af ferielovens personkreds og dermed ikke var berettiget til feriepenge.

I ovenstående afgørelse blev der således særligt lagt vægt på vederlagets karakter og beregningen deraf. For retten var det afgørende, at salgsdirektørens bonus var beregnet på baggrund af selskabets

salg, og således afhang af salgsdirektørens egen indsats, hvormed han havde en økonomisk interesse i selskabets salg.

U.1957.1074 H: Kolportør anset som lønmodtager efter ferieloven

En provisionslønnen kolportør blev i U.1957.1074 H anset som lønmodtager i henhold til ferieloven, selvom han af arbejdsgiveren var antaget uden en egentlig kontrakt. Kolportøren var ikke underlagt en egentlig instruktionsbeføjelse, men talte hver uge med forlaget om, hvor han skulle udføre opgaverne. Der blev i afgørelsen blandt andet lagt vægt på, at kolportørens arbejdsvilkår var reguleret gennem meget detaljerede salgsbetingelser, samt at kolportøren kun måtte arbejde for forlaget. Retten lagde også vægt på, at selvom kolportøren selv kunne tilrettelægge sit arbejde og ikke havde rapporteringspligt, var han alligevel underlagt forlagets anvisninger med hensyn til arbejdets udførelse. Kolportøren var ikke underlagt et krav om minimumssalg, men forlaget fulgte med i kolportørens resultater, og pålagde kolportøren at bringe sit salg op, hvis han ville beholde den firmabil, der var stillet til rådighed for ham. Ud fra en samlet helhedsvurdering kom højesteret frem til, at kolportøren stod i et tjenesteforhold til forlaget, og dermed skulle anses som lønmodtager.

Det kan af denne afgørelse udledes, at der inddrages flere af de førnævnte momenter i vurderingen af kolportørens status som lønmodtager. Der er i dette tilfælde særligt lagt vægt på, at arbejdsvilkårene var reguleret af salgsbetingelserne, som alene var udarbejdet af forlaget, hvilket dermed fik karakter af en egentlig instruktionsbeføjelse. Derudover viser afgørelsen også, at hvis der stilles firmabil eller andre materialer til rådighed, og hvis personen kan blive pålagt sanktioner, så kan det tale for et lønmodtagerforhold. Afgørelsen viser også, at på trods af, at en person selv tilrettelægger sit arbejde, og hverken er pålagt at opnå et minimumssalg eller rapportere om arbejdet, kan der alligevel statueres et ansættelsesforhold, hvis en samlet helhedsvurdering taler herfor.

U.1991.786 Ø: Salgschauffør ikke anset for lønmodtager efter ferieloven

I denne afgørelse fra 1991 blev en provisionslønnen salgschauffør ikke anset som lønmodtager efter ferielovens § 1, stk. 1. Flere momenter talte henholdsvis for og imod lønmodtagerstatus i afgørelsen. For lønmodtagerstatus talte blandt andet, at salgschaufføren kun måtte køre inden for et bestemt distrikt, som var bestemt af det vaskeri han arbejdede for, at salgschaufføren var forpligtet til at efterkomme instrukser angående salgs- og servicepolitik, priser, leveringstider, mm., samt at kundebetjeningen skulle foretages af salgschaufføren personligt, medmindre han holdt ferie eller var syg. Endvidere var der i kontrakten krav om, at salgschaufføren skulle bære uniform samt sørge for,

at den varevogn han kørte i, var velholdt og ren, samt at vaskeriets firmamærke fremgik. På trods af ovenstående fandt retten, at andre momenter i den konkrete sag måtte vægte højere. Retten lagde herefter til grund, at salgschaufføren selv tilrettelagde arbejdet inden for det distrikt, han var blevet anvist, at han kørte i sit eget køretøj, og at dette skete for hans egen regning og risiko. Imod lønmodtagerstatus talte også, at salgschaufføren ikke var sikret nogen grundløn, at han ikke fik provision under ferie og sygdom, og at han selv hæftede for eventuelle tab, hvis han gav kredit til kunder. Endelig udtalte retten at salgschaufføren var medlem af en A-kasse for selvstændige erhvervsdrivende, samt at andre myndigheder havde anset salgschaufføren for selvstændig erhvervsdrivende i relation til anden lovgivning. Salgschaufførens status i relation til anden lovgivning, samt hans medlemskab i en A-kasse for selvstændige erhvervsdrivende, havde således betydning for rettens vurderingen, og resultatet blev, at salgschaufføren (heller ikke) i relation til ferieloven kunne anses for lønmodtager.

Det fremgår tydeligt af denne afgørelse, at det er en samlet helhedsvurdering, hvori mange forskellige momenter indgår, når retten skal afgøres, om en person må anses som lønmodtager eller ej. Af afgørelsen her fremgår det også, at selvom mange momenter taler for et lønmodtagerforhold, herunder muligheden for instruktion, krav om uniform og krav om personlig udførelse af arbejdet, kan andre momenter vægte højere, og dermed betyde, at personen ikke anses for lønmodtager. I denne afgørelse fandt retten således, at momenter som f.eks. muligheden for selv at tilrettelægge arbejdet, brugen af eget køretøj, muligheden for at påtage sig økonomisk risiko, samt chaufførens status som selvstændig i relation til anden lovgivning, måtte vægte højere, hvormed chaufføren ikke kunne anses som lønmodtager.

U.2021.93 V: Familieplejer ikke lønmodtager efter funktionærloven

Vestre Landsret kom i denne afgørelse frem til, at en familieplejer ikke kunne betragtes som lønmodtager i henhold til funktionærlovens regler. Af kontraktens ordlyd fremgik det, at familieplejeren var “ansat” af Aalborg Kommune, samt at han var forpligtet til at følge deres udstedte anvisninger. Derudover kunne Aalborg Kommune beslutte, hvornår familieplejeren skulle afholde sin ferie, og det vederlag han modtog, blev beskattet som personlig indkomst. Der blev i afgørelsen dog særligt lagt vægt på, at familieplejeren selv kunne tilrettelægge sit arbejde, herunder bestemme sin egen arbejdstid. Samtidig blev der lagt vægt på, at Aalborg Kommune ikke kunne bestemme, hvordan familieplejeren skulle udføre sit arbejde. Selvom kommunen førte tilsyn med familieplejeren, kunne dette ikke sidestilles med en instruktionsbeføjelse, idet tilsynet var en del af

kommunens myndighedsudøvelse. På trods af, at familieplejeren kunne sidestilles med lønmodtagere vedrørende specifikke spørgsmål, der reguleres af særlovgivning, kunne dette ikke i sig selv statuere et ansættelsesforhold til Aalborg Kommune, idet der altid skal foreligge en konkret vurdering af de samlede retsforhold.

I denne nye afgørelse lagde retten særligt vægt på kravet om instruktionsbeføjelse i forhold til udførelsen af arbejdet. Idet kommunen blot førte et lovpligtigt tilsyn, og familieplejeren dermed ikke var underlagt en egentlig instruktion, medførte det således ikke et ansættelsesforhold. Det kan også udledes, at selvom kontrakten angiver en "ansættelse", beror vurderingen af lønmodtagerforholdet på de konkrete omstændigheder ved ansættelsen, herunder hvordan parterne faktisk agerer over for hinanden.

3.6.2. Afgørelser afsagt af Arbejdsministeriet og Arbejdstilsynet

I den første afgørelse, afsagt af Arbejdsministeriet den 25. september 1990¹³³, blev en konsulent anset for lønmodtager i relation til ferieloven. Konsulenten afholdt selv sine udgifter til transport, hvilket talte imod lønmodtagerstatus. Arbejdsministeriet lagde dog til grund, at idet arbejdsgiveren stillede faciliteter til rådighed, idet konsulenten skulle anvende firmaets koncept og idet konsulenten var bundet til at påtage sig de opgaver arbejdsgiveren anviste, måtte konsulenten samlet set anses som lønmodtager i ferielovens forstand.

I den anden afgørelse fra Arbejdsministeriet, afsagt den 12. august 1992¹³⁴, blev også en kosmetolog anset for lønmodtager i relation til ferieloven. I denne afgørelse lagde Arbejdsministeriet særligt vægt på tilknytningsforholdet mellem parterne, samt beregning, udbetaling og beskatning af vederlaget, herunder at der blev afregnet A-skat til arbejdsgiveren. Endvidere lagde Arbejdsministeriet vægt på, at kosmetologen anvendte arbejdsgiverens materialer og remedier uden krav om betaling, at kosmetologen arbejdede i klinikens navn, og at arbejdsgiveren i flere tilfælde havde forsøgt at diktere, hvorledes kosmetologen skulle udføre sit arbejde.

Endelig har Arbejdstilsynet den 12. januar 1995 afsagt en afgørelse¹³⁵, hvorefter en tupperware-forhandler ikke blev anset som lønmodtager. Momenter som f.eks. rapporteringspligt samt mødepligt

¹³³ [Arbejdsministeriets afgørelse af 25. september 1990, sag: 1433-29.6]

¹³⁴ [Arbejdsministeriets afgørelse af 12. august 1992, sag: 5237-12.3]

¹³⁵ [Arbejdstilsynets afgørelse af 12. januar 1995, sag: 61.4-00091/94]

til introduktionskurser talte for, at forhandleren var lønmodtager, men Arbejdstilsynet fandt, at idet der kun var en ringe grad af kontrol med forhandleren, og idet forhandleren ikke var underlagt arbejdspligt, kunne forhandleren samlet set ikke anses som lønmodtager.

Af de ovenstående tre afgørelser fremgår det, at resultatet afhænger af en samlet og konkret vurdering, hvor flere momenter tillægges betydning. I de konkrete tilfælde lægges der særligt vægt på momenter som instruktionsbeføjelse, vederlag, hvorvidt arbejdet sker for arbejdsgivers eller lønmodtagers regning og risiko, samt kravet om, at arbejdet udføres under arbejdsgiveren koncept eller navn. Dette er således i overensstemmelse med flere af de momenter, som domstolene har lagt vægt på i deres afgørelser (se afsnit 3.6.1).

3.6.3. Opsummering

Først og fremmest ses det, at der er stor forskel på, hvilke momenter der tillægges afgørende betydning i de konkrete afgørelser. F.eks. lægger domstolen ikke vægt på vederlaget, i afgørelsen om kolportøren, mens der i afgørelserne om salgsdirektøren og salgsschaufføren netop lægges vægt på dét moment. Omvendt er der andre momenter, som domstolene lægger vægt på i samtlige afgørelser, f.eks. instruktions- og kontrolbeføjelsen.

Hvorvidt den arbejdende selv tilrettelægger sit arbejde, er et af de momenter, domstolene tillægger betydning. F.eks. tilrettelagde både kolportøren og salgsschaufføren selv deres arbejde, ligesom de også begge var underlagt salgsbetingelser. Resultatet i afgørelserne var dog forskelligt, idet kolportøren blev anset som lønmodtager, og salgsschaufføren blev anset som selvstændig erhvervsdrivende. Forskellen i afgørelserne kan blandt andet skyldes, at kolportøren fik stillet firmabil til rådighed, mens salgsschaufføren skulle anvendte eget køretøj for egen regning og risiko. Hvorvidt den arbejdende anvender egne materialer, remedier eller arbejdsredskaber, er desuden et moment, som domstolene har tillagt vægt i flere afgørelser. Et moment der ligeledes tillægges betydning i flere afgørelser, er hvorvidt der stilles krav om, at arbejdet sker i arbejdsgiveren navn, f.eks. i form af et krav om, at bære en bestemt uniform eller et bestemt logo.

Hvorvidt den arbejdende anses som henholdsvis lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende efter anden lovgivning, tillægger domstolen også betydning i nogle afgørelser. F.eks. talte det for at anse salgsschaufføren som selvstændig erhvervsdrivende, at han blev anset som sådan i relation til

blandt andet sygedagpengeloven. Omvendt tillagde domstolen det ikke vægt i sagen om familieplejeren. Familieplejeren blev således ikke anset som lønmodtager, selvom han var omfattet af lønmodtagerbegrebet i anden særlovgivning.

Både afgørelsen om tandlægen fra 2007, samt afgørelsen om familieplejeren, viser at kontraktens ordlyd ikke er afgørende for vurderingen af en persons eventuelle lønmodtagerstatus. I afgørelsen om tandlægen fremgik det af kontrakten, at der ikke var tale om et funktionærforhold, men det blev tilsidesat af domstolen, idet de vurderede, at der reelt var tale om et funktionærforhold. Af familieplejerens kontrakt fremgik det, at han var "ansat". De faktiske omstændigheder ved arbejdsforholdet blev dog sidestillet med en selvstændig erhvervsdrivende, hvormed familieplejeren, på trods af kontraktens ordlyd, ikke kunne anses som værende i et ansættelsesforhold.

Forskellen i dommene viser blandt andet, at selvom flere af de samme momenter indgår i afgørelserne, tillægges de ikke sammen betydning, hvormed resultat ikke bliver det samme. Dette bekræfter således, at domstolene i de konkrete sager foretager en helhedsvurdering, hvori mange og forskelligartede momenter indgår.

3.7. Delkonklusion

Formålet med dette kapitel var at undersøge, hvad der efter gældende ret forstås ved begrebet "lønmodtager". Herunder skulle det vurderes, om de momenter domstolene i praksis tillægger betydning, også er de momenter, der efter dansk lovgivning, EU-retten og den juridiske litteratur bør tillægges betydning, når det skal vurderes, om en person skal anses som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende.

Først og fremmest blev de forskellige kendetegn ved henholdsvis ansættelseskontrakter og frie kontrakter gennemgået i afsnit 3.2. Gennemgangen viste, at ansættelseskontrakter ofte er karakteriseret ved et skævt styrkeforhold mellem parterne, samt at arbejderen ikke bærer nogen økonomisk risiko. Omvendt er frie kontrakter blandt andet karakteriseret ved, at den selvstændige erhvervsdrivende selv bærer den økonomiske risiko for arbejdets udførelse, samt at parterne er ligeværdige, for så vidt angår f.eks. forhandling af kontraktens indhold.

Af afsnit 3.3. ses det, at der i nogle tilfælde er sammenfald og i andre tilfælde forskel på de momenter, der skal tillægges betydning i vurderingen af lønmodtagerbegrebet i de forskellige ansættelsesretlige love. Ifølge alle de gennemgåede love ses det først og fremmest, at vurderingen af lønmodtagerstatus beror på en helhedsvurdering. I dén helhedsvurdering kan der f.eks. indgå momenter som instruktions-, tilsyns- og kontrolbeføjelse, vederlagets udbetaling og beskatning, hvem der bærer den økonomiske risiko, om arbejdet udføres i en form for tjenesteforhold samt om arbejdet skal udføres personligt. Det er dog ikke altid, at alle de ovenstående momenter skal tillægges betydning, hvilket blandt andet skyldes, at formålet med og beskyttelseshensynene bag lovene er forskellige.

Flere af de samme momenter som nævnt ovenfor, tillægges også betydning i vurderingen af om en person er arbejdstager efter forskellige EU-retlige regler. At der i høj grad er sammenfald mellem det danske lønmodtagerbegreb og det EU-retlige arbejdstagerbegreb skyldes, at mange af de danske love er implementeret på baggrund af udstedte EU-direktiver. Danmark har således været forpligtet til - i et vist omfang - at indrette og udvikle det danske lønmodtagerbegreb i overensstemmelse med det EU-retlige arbejdstagerbegreb.

Som følge af afsnit 3.6. om lønmodtagerbegrebet efter dansk retspraksis kan det blandt andet konkluderes, at domstolene i høj grad fortolker og udfylder de momenter, som lovgivningen opfordrer dem til at inddrage i deres vurdering af en persons status som lønmodtager. F.eks. ses det i flere tilfælde, at vurderingen af instruktions- og kontrolbeføjelsen blandt andet afhænger af den potentielle lønmodtagers mulighed for selv at tilrettelægge arbejdet, samt om personen pålægges at repræsentere og påtage sig arbejdsgiverens koncept. Det ses desuden af de gennemgåede afgørelser, at vurderingen altid afhænger af de konkrete omstændigheder. Sager med lignende forhold kan derfor få forskellige udfald, fordi domstolene tillægger sagens konkrete omstændigheder afgørende betydning. Endeligt kan det konkluderes, at domstolene foretager en helhedsvurdering, hvorfor ét moment alene sjældent har afgørende betydning.

Den juridiske litteratur opstiller en ikke-udtømmende række af momenter, som kan og bør tillægges betydning ved vurderingen af en persons status som lønmodtager, baseret på en fortolkning af dansk og EU-retlig lovgivning samt retspraksis. Således mener Ruth Nielsen, Jens Kristiansen og Ole Hasselbalch, at der blandt andet kan lægges vægt på følgende momenter: virksomhedens dispositionsret, herunder instruktions-, kontrol og tilsynsbeføjelse, og det økonomiske mellemværende, herunder hvem der bærer den økonomiske risiko for arbejdets udførelse, og hvem

der betaler for eventuelle arbejdsredskaber. Derudover mener forfatterne også, at det bør vurderes, om der er pligt til at udføre arbejdet personligt. Momenterne er ikke i sig selv udslagsgivende, men bør indgå i en helhedsvurdering af sagens konkrete omstændigheder.

Til trods for små forskelle i vurderingen af lønmodtagerbegrebet i dansk lovgivning, EU-retten, den juridiske litteratur og dansk retspraksis, er der grundlæggende overensstemmelse i de momenter, der tillægges betydning. Analysen af, om Wolts kurérpartnere kan kvalificeres som lønmodtagere efter dansk ret, vil således tage udgangspunkt i de momenter, der er anført i dette kapitel.

4. Wolts kurérpartnere: Lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende?

4.1. Indledende bemærkninger

I ovenstående kapitel er de momenter, der indgår i vurderingen af, om en person kan anses som lønmodtager eller ej, blevet belyst. Formålet med dette kapitel er at vurdere, hvorvidt Wolts kurérpartnere retligt kan kvalificeres som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Vurderingen sker med udgangspunkt i flere af de momenter, der er gennemgået ovenfor i afsnit 3.3. - 3.6., herunder f.eks. Wolts driftsmæssige indretning og tjenesteudbydernes "ansættelsesretlige" vilkår. Momenterne er ikke i sig selv afgørende, men indgår i en samlet helhedsvurdering af, hvorvidt kurérpartnerne kan anses som lønmodtagere.

Som tidligere nævnt, har de danske domstole endnu ikke kvalificeret tjenesteudbydernes i platformsøkonomien som værende enten lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Domstolene har således ikke taget stilling til de momenter, der i det følgende afsnit anvendes som argumenter henholdsvis for og imod lønmodtagerstatus. Det vil i sidste ende være op til de danske domstole at vurdere, hvilke momenter der bør tillægges betydning samt vægtningen deraf.

4.2. Kontrakten

Først og fremmest er den kontrakt, som kurérpartnerne skal underskrive (herefter kaldet kontrakten) for at indgå samarbejde med Wolt, ensidigt konciperet af Wolt.¹³⁶ Kurérpartneren har således ikke mulighed for at forhandle vilkår med Wolt, herunder f.eks. vilkår om vederlag. Som det fremgår af afsnit 3.2., er det ellers et typisk karakteristika for frie kontrakter mellem ligeværdige kontraktparter, dvs. kontrakter mellem virksomheder og selvstændige erhvervsdrivende, at vederlaget for arbejdets udførelse kan forhandles. Kurérpartneren og Wolt synes derfor ikke at være ligeværdige parter. Kurérpartneren fremstår derimod som den svage part i kontraktforholdet, der i modsætning til den stærke part, Wolt, ikke har ret til og mulighed for at forhandle kontraktens betingelser og vilkår. Dette "skæve" styrkeforhold mellem Wolt og kurérpartneren, indikerer således, at der er tale om et ansættelsesforhold.

Wolt anser ikke sig selv som arbejdsgiver i forholdet til kurérpartnerne, men derimod blot som formidler af madudlevering mellem kurérpartneren og brugerne af Wolts platform. Det fremgår

¹³⁶ [Bilag 1 – Wolt Kontrakt]

således af Wolts brugervilkår, at *“Wolt stiller en platform til rådighed [...]”* samt *“faciliterer [...] gennemførelsen af købet på Wolts Tjeneste.”*¹³⁷ Brugervilkårene er, ligesom kontrakten, ensidigt konciperet af Wolt, og skal accepteres af kurérpartnerne, førend de kan tilgå Wolt Partner appen.¹³⁸ Også af kontrakten fremgår det, at Wolt anser kurérpartnerne som samarbejdspartnere og ikke ansatte, idet det blandt andet fremgår, at *“This Agreement is a service agreement [...]”* og *“The Courier has no employment relationship with Wolt [...]”*.¹³⁹ Wolt anser således kontrakten som en servicekontrakt, dvs. en fri kontrakt, og skriver desuden, at de ikke har et ansættelsesretligt forhold til kurérpartnerne. Selvom det fremgår af både brugervilkårene og kontrakten, at Wolt blot er formidler og ikke er arbejdsgiver, viser praksis (afsnit 3.6.1.), at en sådan ordlyd kan være uden betydning. Praksis viser, at det i stedet er de faktiske omstændigheder ved arbejdsforholdet, der er afgørende for, om der foreligger et ansættelsesforhold mellem kurérpartneren og Wolt. Det faktum, at Wolt fraskriver sig at være arbejdsgiver, er således ikke i sig selv nok til at statuere, at kurérpartneren er selvstændig erhvervsdrivende, hvis omstændighederne taler for, at kurérpartneren reelt er lønmodtager.

Det fremgår af kontraktens afsnit D, at *“The Danish Salaried Employees Act or any other employment legislation, including but not limited to The Danish Holiday Act, will not apply to this Agreement.”*¹⁴⁰ Wolt fraskriver sig således at være omfattet af alle ansættelsesretlige love, herunder - men ikke begrænset af - funktionærloven og ferieloven. Det følger dog af såvel lovene som praksis (afsnit 3.3. og 3.6.1.), at såfremt kurérpartneren er omfattet af personkredsen i de konkrete ansættelsesretlige love, kan Wolt ikke fravige reglerne til skade for kurérpartneren. Det afgørende er således de reelle omstændigheder ved arbejdsforholdet, dvs. om kurérpartneren opfylder betingelserne i de konkrete love, og dermed ikke hvad der fremgår af kontrakten.

4.3. Instruktion af kurérpartneren

I den juridiske litteratur er der bred enighed om, at en eventuel instruktionsbeføjelse er et vigtigt moment i vurderingen af en persons eventuelle lønmodtagerstatus (afsnit 3.5.). Af forarbejder og vejledninger til både ansættelsesbevis-, ferie- og sygedagpengeloven, fremgår det ligeledes, at der i vurderingen af om en person skal anses som lønmodtager i relation til den konkrete lov, skal lægges

¹³⁷ [Bilag 2 - Wolt brugervilkår, afsnit 3.1]

¹³⁸ [Bilag 3 - Log-in til Wolt Partner app]

¹³⁹ [Bilag 1 - Wolt kontakt, afsnit B og C]

¹⁴⁰ [Bilag 1 - Wolt kontrakt, afsnit D]

vægt på, om den arbejdet udføres for, har mulighed for at instruere arbejderen (afsnit 3.3.). Endeligt bør det bemærkes, at domstolene i samtlige gennemgåede afgørelser tillægger instruktionsbeføjelse, eller muligheden for instruktion, betydning (afsnit 3.6.). Det må således antages, at hvorvidt der foreligger instruktion, eller mulighed derfor, er et væsentligt moment, der altid bør indgå i vurderingen af en persons status som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende.

Flere elementer kan tale henholdsvis for og imod, at Wolt besidder en instruktionsbeføjelse over kurérpartnerne. For overblikkets skyld behandles de forskellige elementer hver for sig i afsnit 4.3.1. og 4.3.2.

4.3.1. Introduction Session

Når man ansøger om at blive kurérpartner, skal man give Wolt nogle forskellige oplysninger, herunder hvor man ønsker at levere mad, hvilket transportmiddel man vil anvende, hvor mange dage om ugen og hvor mange timer man ønsker at arbejde, samt om man har tidligere erfaring som kurérpartner.¹⁴¹ Inden man som ny kurérpartner kan gå i gang med arbejdet, skal man således gennem en form for rekrutteringsproces hos Wolt. Når ansøgeren har indtastet de påkrævede oplysninger, gennemgår Wolt ansøgningen, hvorefter ansøgeren kontaktes på mail. Bliver man accepteret af Wolts rekrutteringsteam, modtager man en mail, hvoraf det fremgår, at næste skridt i ansøgningsprocessen er deltagelse i en *“Introduction Session”*.¹⁴² Af mailen fremgår det, at man selv booker en tid til introduktionskurset, ligesom det fremgår, hvad kurset indeholder: *“During the only 1 hour introduction, you will get all the necessary information to become a world class Courier Partner”*. Yderligere fremgår det, når man vil booke en tid, at kurset indeholder information om Wolt Partner appen, hvordan man giver gode kundeoplevelser samt en introduktion til Wolts *“Earnings Model”*.¹⁴³ Tager man kontakt til Wolt Support gennem Wolt Partner appen, skriver de, at *“Det er en introduktion til hvordan appen fungerer, hvor vores hotspots er, hvordan en dag som Wolt partner ser ud, osv.”*¹⁴⁴ Idet det af mailen fremgår, at introduktionskurset er næste skridt i ansøgningsprocessen, og idet den blå grafik øverst i mailen indikerer, at man ikke kan komme videre i processen, før man har deltaget i kurset, fremstår deltagelse i kurset umiddelbart som et krav og ikke en opfordring.

¹⁴¹ [Bilag 4 - Bliv Wolt Kurérpartner]

¹⁴² [Bilag 5 - Mail fra Wolt]

¹⁴³ [Bilag 6 - Tilmelding til Introduction Session]

¹⁴⁴ [Bilag 7 - Indhold af Introduction Session]

Af kontraktens afsnit 1 fremgår det, at “[...] the Courier is offered the possibility to participate in a “Partner Introduction”, where the Courier will be introduced to the Platform, etc. Participation in the Partner Introduction is non-mandatory [...]”.¹⁴⁵ Ifølge kontrakten er det således ikke obligatorisk at deltage i kurset, men hertil skal det bemærkes, at ansøgeren først får adgang til kontrakten efter eventuel deltagelse i kurset. Adspurgt om, hvorvidt deltagelse i introduktionskurset er frivilligt eller påkrævet, skriver Wolt Support, at “Det er frivilligt, men vi opfordre STÆRKT til at man deltager”.¹⁴⁶

Af det materiale ansøgeren modtager af Wolt, fremgår det ikke, at deltagelse i introduktionskurset er frivilligt. I stedet må kurérpartneren forstå informationen således, at han pålægges at deltage i kurset. Dermed er kurérpartneren i en vis udstrækning underlagt en form for instruktionsbeføjelse fra Wolt. Hvorvidt Wolt instruerer kurérpartneren yderligere til selve introduktionskurset er uklart, men de skriver dog, at “der er masser at hente”¹⁴⁷ og at de anbefaler ansøgeren, at notere de tips og tricks der gennemgås på kurset.¹⁴⁸

Når Wolt pålægger kurérpartneren at deltage i et introduktionskursus, og dermed instruerer kurérpartneren, vil det formentlig tale for, at kurérpartneren kan anses som lønmodtager. Det fremgik således af afgørelsen fra Arbejdstilsynet af 12. januar 1995, at det faktum at en Tupperware-forhandler var pålagt deltagelse i et introduktionskursus, talte for at anse forhandleren som lønmodtager. Det bør dog bemærkes, at pålagt deltagelse i et introduktionskursus udgør ét blandt flere momenter, der kan indgå i vurderingen af, om kurérpartneren er underlagt instruktionsbeføjelse. Derudover er instruktionsbeføjelsen i sig selv et blandt flere momenter der tillægges betydning i vurderingen af, om kurérpartneren bør anses som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende.

4.3.2. Wolt Courier Partner Guide

På Wolts hjemmeside har de udgivet en “Wolt Courier Partner Guide”¹⁴⁹, som ifølge Wolt er en manual, der skal lære kurérpartneren om blandt andet fremtoning, hvordan de skal levere for Wolt og hvordan eventuelle problemer skal løses.

¹⁴⁵ [Bilag 1 - Wolt kontrakt, afsnit 1]

¹⁴⁶ [Bilag 8 - Stærk opfordring]

¹⁴⁷ [Bilag 7 - Indhold af Introduction Session]

¹⁴⁸ [Bilag 5 - Mail fra Wolt]

¹⁴⁹ [Wolt – Courier Partner Guide]

En af overskrifterne i manualen lyder: *“Tools: What to use and how to use them”*.¹⁵⁰ Under denne overskrift beskriver Wolt, hvordan den almindelige Wolt app samt Wolt Partner appen fungerer. Wolt anfører blandt andet, at *“Mastering both applications will help you perform your tasks better”*, dvs. at kurérpartneren vil præstere bedre, hvis de ved anvendelse af Wolts apps følger de instruktioner, der fremgår af manualen. Wolt opfordrer således klart og tydeligt kurérpartneren til at følge den udarbejdede manual.

Den næste overskrift lyder: *“How to use the gear you receive from Wolt”*.¹⁵¹ Herunder beskriver Wolt, hvordan kurérpartnerne skal håndtere de varme- og kølebokse, de har fået udleveret. Det fremgår blandt andet af manualen, at kurérpartneren ikke må opbevare varme og kolde fødevarer i samme boks, og at kurérpartneren altid skal sørge for, at varme- og køleboksene er rengjorte. Det lyder således fra Wolt: *“ALWAYS clean if anything gets spilled in the bag”*. Idet Wolt anvender ordet *“ALWAYS”*, fremstår dette som en direkte instruktion, og ikke *“blot”* en opfordring.

Herefter følger afsnittet *“Appearance and personal hygiene”*¹⁵², hvor Wolt blandt andet oplister krav til påklædning og hygiejneforhold under overskriften *“Wolt’s standards”*. Her beskriver Wolt, at kurérpartneren altid skal have Wolt uniform på, præsentable bukser og god hygiejne, når han eller hun er på arbejde, idet kurérpartneren repræsenterer Wolt og udgør *“face of the franchise”*. Derudover oplister Wolt en række beklædningsgenstande, som kurérpartneren ikke må ikklæde sig på arbejdet. Således må en Wolt kurérpartner ikke have joggingbukser, sandaler eller klipklapper, ærmeløse trøjer eller andre beklædningsgenstande med politiske eller religiøse symboler på. Af afsnittet fremgår ligeledes et billede af fire kurér partnere med teksten *“THIS IS HOW A WOLT COURIER LOOKS LIKE”*.

I dette afsnit instruerer Wolt således kurérpartneren i, hvorledes man skal gå klædt, når man leverer ordrer for dem. Det ses blandt andet af U.1991.786 Ø om salgsschaufføren, at et krav fra virksomheden om, at samarbejdspartneren skal bære en bestemt påklædning, taler for et ansættelsesforhold. I den konkrete sag blev der blandt andet lagt vægt på, at salgsschaufføren skulle bære virksomhedens uniform, samt sikre, at genstande hvoraf virksomhedens logo fremgik, fremstod velholdte og rene. Wolt opstiller lignende krav i deres *“Courier Partner Guide”*, hvilket således taler for, at kurérpartneren er underlagt instruktionsbeføjelser i forhold til blandt andet påklædning.

¹⁵⁰ [Wolt – Courier Partner Guide]

¹⁵¹ [Wolt – Courier Partner Guide]

¹⁵² [Wolt – Courier Partner Guide]

Når Wolt i deres *“Courier Partner Guide”* anvender ord som *“manual”*, *“guide”* og *“standards”*, fremstår punkterne som noget kurérpartneren pålægges at opfylde, og ikke som gode råd eller anbefalinger. Derudover anvender Wolt gentagende gange bydeform, som f.eks. *“ALWAYS clean”* og *“learn them - and earn more”*, hvilket yderligere får punkterne i manualen til at fremstå som instruktioner, og dermed ikke som forslag.

Udover det ovenstående, har Wolt i manualen også udarbejdet en video, der viser, hvordan kurérpartneren skal levere ordrerne, kaldet *“How to deliver with Wolt”*.¹⁵³ Kurérpartnerne bliver i videoen instrueret i, hvordan Wolt forventer, at de udfører leveringen. I videoen lægges der flere gange vægt på, at hvis kurérpartneren følger de *“five star tips”* som videoen gennemgår, så bliver man en *“five star courier partner”*. Wolt ligger således vægt på, at der er tale om *“tips”*, men formulerer ikke rådene med ord som *“please”* eller *“should”* - i stedet anvendes igen bydeform, f.eks. *“Double check the order and carefully pack the heating bag”*, *“Always mention the customer's name”* og *“Introduce yourself and smile”*. Grundet måden hvorpå Wolt formulerer deres *“gode råd”*, kan gennemgangen af de forskellige trin i leveringsprocessen forstås som en instruktion af, hvordan kurérpartneren skal gennemføre en levering, og ikke som *“tips”* til hvordan en levering *kan* udføres.

Efter videoen følger et afsnit kaldet *“Most common problems”*.¹⁵⁴ I dette afsnit informerer Wolt kurérpartneren om, hvordan han eller hun skal forholde sig i forskellige situationer under leveringen. Wolt instruerer kurérpartneren i præcist, hvad han eller hun skal sige til kunden, hvis der f.eks. mangler noget i en ordre, eller hvem kurérpartneren skal kontakte for at løse problemet. Der lægges særligt vægt på, at kurérpartneren altid skal være høflig og ydmyg over for kunden, og at kurérpartneren altid skal henvise kunden til Wolt Support, idet han eller hun ikke må forsøge at løse eventuelle problemer selv. Måden hvorpå Wolt opstiller informationerne til kurérpartneren, fremstår ikke som løsningsforslag til de mest almindelige problemer, men derimod som en direkte instruktion af kurérpartneren.

Slutteligt gennemgår Wolt hvad kurérpartnerne ikke bør gøre, når de leverer for Wolt. Dette sker under overskriften *“Things you should avoid as a partner”*.¹⁵⁵ Med ordet *“should”* indikerer Wolt, at

¹⁵³ [Wolt – Courier Partner Guide]

¹⁵⁴ [Wolt – Courier Partner Guide]

¹⁵⁵ [Wolt – Courier Partner Guide]

der her er tale om noget kurérpartneren kan, eller bør gøre, men at der ikke er tale om deciderede krav. Under overskriften fremgår det dog, at såfremt kurérpartneren handler i strid med de oplistede punkter, vil det medføre “*termination of the partnership between the courier and Wolt*”. Wolt kan således ophæve kontrakten med kurérpartneren, hvis han eller hun f.eks. holder pizzaer vertikalt, eller hvis de ryger eller drikker i deres Wolt-uniform. Dermed udgør listen alligevel ikke punkter, som kurérpartneren kan eller bør følge, men i stedet instruktioner som kurérpartneren *skal* følge, hvis han eller hun vil forblive partner med Wolt.

I forlængelse heraf har Wolt også udarbejdet en generel guideline, som gælder både for kurérpartnerne og restauranterne, kaldet “*Guidelines for Wolt Partners*”.¹⁵⁶ Ligesom “*Things you should avoid as a partner*” skitserer “*Guidelines for Wolt Partners*” de minimumskrav, kurérpartneren skal leve op til, hvis han eller hun fortsat vil indgå i samarbejde med Wolt. Også af denne guideline fremgår det, at eventuelle brud på minimumskravene vil medføre at “*Wolt may terminate the business relationship without further justification*”, dvs. ophævelse af kontrakten.

4.4. Kontrol og tilsyn samt rapporteringspligt

Det er Wolt selv, der godkender de personer, der ansøger om at blive kurérpartner. Dette sker på baggrund af en række personlige oplysninger om ansøgeren, ansøgerens straffeattest og ansøgerens tilladelse til at håndtere fødevarer (DVFA-licens).¹⁵⁷ Wolt har således kontrol over, hvilke ansøgere der godkendes, og dermed får lov at fortsætte i ansøgningsprocessen, og hvem der afvises. At Wolt har en sådan kontrol over ansøgningsprocessen, taler ikke nødvendigvis for, at kurérpartnerne bør anses som lønmodtagere, idet også virksomheder der indgår frie kontrakter med selvstændige erhvervsdrivende, har interesse i og ret til at vælge den kandidat, som virksomheden finder bedst egnet til opgaven.

Når kurérpartneren har leveret en ordre til brugeren, har brugeren efterfølgende mulighed for at give Wolt feedback på leveringen gennem et ratingsystem.¹⁵⁸ I ratingen er det blandt andet muligt at markere kurérpartnerens opførsel som ét blandt flere momenter, der kan forbedres. Sådanne ratingsystemer er en del af forretningsmodellen hos mange digitale platforme.¹⁵⁹ Hos f.eks.

¹⁵⁶ [Bilag 9 - Guidelines for Wolt Partners]

¹⁵⁷ [Wolt – Courier Partner Guide]

¹⁵⁸ [Bilag 10 - Rating af leveringen]

¹⁵⁹ [Strategi for vækst gennem deleøkonomien, 2017, s. 14]

rengøringsplatformene Happy Helper¹⁶⁰ og Hilfr¹⁶¹ kommer ratingsystemet brugeren til gode, da brugeren kan vælge den rengøringsassistent, der har den bedste rating. Det er ikke tilfældet ved Wolt, da man som bruger af Wolts tjeneste ikke selv har mulighed for at vælge en bestemt kurérpartner.

Ud fra blandt andet ratingsystemet, vurderer Wolt kurérpartnernes “performance”.¹⁶² Wolt har, jf. kontraktens afsnit 1, beføjelse til at forfordele ordrene til de kurérpartnere der præsterer godt, hvilket blandt andet indebærer, at kurérpartneren får gode ratings og når mange leveringer på sine vagter. Samtidig følger det af kontraktens afsnit 3.2., at “[...] Wolt has the right to terminate the Agreement with immediate effect if the quality of the Courier’s performance decreases and customer feedback or ratings are negative.” Kurérpartnernes rating har således direkte indflydelse på, om han eller hun forfordeles eller eventuelt opsiges. Dermed har Wolt, gennem ratingsystemet, mulighed for aktivt at føre tilsyn med kurérpartnernes arbejde, og dermed kontrollere, at kurérpartnernes serviceniveau er i overensstemmelse med Wolts forretningsmodel. Wolt understreger da også i deres Courier Partner Guide¹⁶³, at ratingen er vigtig for kurérpartneren. Her italesætter Wolt blandt andet vigtigheden af, at man som kurérpartner har styr på sit gear, da det kan påvirke den rating, kurérpartneren får fra brugeren.

Såvel lovgivningen, den juridiske litteratur og retspraksis viser, at tilsyns- og kontrolbeføjelsen er et af de momenter, der tillægges betydning i vurderingen af en persons status som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende.¹⁶⁴ Det vil således tale for et ansættelsesforhold, såfremt den arbejdet udføres for, aktivt fører tilsyn og kontrol, eller har mulighed derfor. I dette tilfælde, hvor Wolt netop fører tilsyn med kurérpartnerne gennem ratingsystemet, vil det således tale for, at kurérpartneren bør anses som lønmodtager.

Som nævnt ovenfor i afsnit 4.3.2. har kurérpartnerne pligt til at kontakte Wolt Support, hvis forskellige problemstillinger opstår. Det gælder blandt andet, hvis kurérpartneren opdager, at der er spildt mad i varme- eller køleboksen, hvis kurérpartneren ikke kan finde restauranten eller brugeren, hvis restauranten ikke har ordren klar til tiden, eller hvis brugeren har skrevet den forkerte adresse ved bestilling.¹⁶⁵ Idet kurérpartneren har pligt til at kontakte Wolt Support i de forskellige situationer, må det umiddelbart konstateres, at kurérpartneren har en rapporteringspligt til Wolt.

¹⁶⁰ [Happy Helper – Find rengøringshjælp]

¹⁶¹ [Hilfr – Book rengøringshjælp]

¹⁶² [Bilag 1 - Wolt kontrakt, afsnit 1 og 3.2.]

¹⁶³ [Wolt – Courier Partner Guide]

¹⁶⁴ [Se afsnit 3.3, 3.5. og 3.6.]

¹⁶⁵ [Wolt - Courier Partner Guide]

Det fremgår af afsnit 3.5.1., som indeholdt en beskrivelse af Ole Hasselbalchs fem momenter, at såfremt en person er underlagt en rapporteringspligt, kan det tale for et ansættelsesforhold. Det fremgik ligeledes af U.1957.1074 H og U.1972.935 Ø, at rapporteringspligten tillægges betydning i praksis. At Wolt således pålægger kurérpartnerne en rapporteringspligt, taler derfor for at anse kurérpartnerne som lønmodtagere.

4.5. Arbejdets omfang

Af kontraktens afsnit 1 fremgår det, at *“The Courier may select when he/she is available for doing deliveries of Wolt orders made by users.”*¹⁶⁶ Det fremgår yderligere af *“Flexible and fair platform work”*, som er en rapport udarbejdet af Wolt, at de ikke dikterer, hvor mange timer kurérpartnere skal stille sig til rådighed om ugen.¹⁶⁷ Det fremgår af samme rapport, at kurérpartnerne selv kan acceptere og afvise ordre, samt at kurérpartnerne selv bestemmer i hvilket område, de ønsker at levere ordre. Ovenstående viser, at kurérpartnerne i vid udstrækning selv tilrettelægger deres arbejde, herunder selv bestemmer hvornår, hvor og hvor meget de vil arbejde, hvilket er et typisk karakteristika for en selvstændig erhvervsdrivende.

Det kan i øvrigt bemærkes, at en Wolt kurérpartner til Respons Media har udtalt, at man ikke selv kan vælge, om man vil have korte eller lange leveringer, hvormed Wolt, på trods af det ovenstående, i en vis udstrækning har indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse.¹⁶⁸

Wolts kurérpartnere har mulighed for på forhånd at give Wolt besked om, at han eller hun vil arbejde på et givent tidspunkt. Dette gøres ved at booke såkaldte *“scheduled hours”*. Ved booking af en *“scheduled hour”*, er kurérpartneren forpligtet til at være til rådighed på det specifikke tidspunkt, til gengæld er han eller hun sikret et minimumsvederlag i tidsperioden. Det er Wolt der beslutter, hvornår og hvor mange *“scheduled hours”*, der skal være til rådighed for kurérpartnerne. Som udgangspunkt er der ingen grænse for, hvor mange *“scheduled hours”* kurérpartnerne kan booke, men viser det sig, at man ikke kan arbejde alligevel, og aflyser kurérpartneren derfor sin vagt for sent, kan kurérpartneren sanktioneres med en advarsel.¹⁶⁹ Ved at give kurérpartnerne mulighed for at booke disse *“scheduled hours”*, får Wolt en vis indflydelse på, hvordan kurérpartnerne tilrettelægger

¹⁶⁶ [Bilag 1 - Wolt kontrakt, afsnit 1]

¹⁶⁷ [Wolt – Flexible and fair platform work]

¹⁶⁸ [Respons – Når din chef er en app, 2020]

¹⁶⁹ [DR – Det burde ikke være anderledes, fordi vi arbejder for en app, 2020]

arbejdet, idet Wolt alene har kontrol over, hvornår der udbydes “scheduled hours” og hvor mange der udbydes.

Som anført i afsnit 3.5. mener Ruth Nielsen blandt andet, at der i vurderingen af en persons lønmodtagerstatus bør lægges vægt på, om personen selv tilrettelægger arbejdet. At tilrettelæggelsen af arbejdet er et moment, der bør tillægges betydning, bekræftes i flere af afgørelserne gennemgået i afsnit 3.6.1., hvor domstolene i deres vurdering af, om der var tale om en lønmodtager eller en selvstændig erhvervsdrivende, lagde vægt på, hvem der tilrettelagde arbejdet. Idet kurérpartnerne i høj grad selv tilrettelægger deres arbejde for Wolt, taler det således som udgangspunkt for, at kurérpartnerne bør anses som selvstændige erhvervsdrivende. Det kan bemærkes, at dette moment formentlig kan tillægges mindre betydning, idet det i dag er mere almindeligt selv at tilrettelægge sin arbejdstid, selv hvis man er traditionel lønmodtager (afsnit 3.5.1.).

For hvad angår “scheduled hours”, har Wolt dog en vis indflydelse på tilrettelæggelsen af arbejdet, idet Wolt bestemmer hvornår og hvor mange “scheduled hours” der frigives, hvilket kan tale imod at anse kurérpartnerne som selvstændige erhvervsdrivende.

4.6. Vederlag

Wolt fastsætter ensidigt hvordan kurérpartnerne tjener penge, samt hvor meget kurérpartnerne kan tjene pr. levering. Fra 22. februar 2021 lavede Wolt beregningsgrundlaget for betaling af kurérpartnerne om.¹⁷⁰ Det fremgår af det nye beregningsgrundlag, at kurérpartneren bliver betalt pr. levering han eller hun udfører. Kurérpartneren får 35 DKK pr. levering, og derudover 5 DKK ekstra for hver 250 meter kurérpartneren skal transportere maden udover de første 0,5 km. Derudover får kurérpartneren 20 DKK ekstra for “store leveringer”, 40 DKK ekstra for “ekstra store leveringer”, og bedre betaling i weekenderne mellem 17.00 og 20.00. Desuden er kurérpartneren sikret mellem 110 og 120 DKK/timen, hvis han eller hun booker de såkaldte “scheduled hours”, afhængigt af hvor og hvornår kurérpartneren arbejder.

Brugeren betaler direkte til Wolt, og ikke til kurérpartneren, idet *“Wolt opkræver alle betalinger fra Brugerne [...] på Partnerens vegne.”*¹⁷¹ Idet brugeren betaler Wolt for leveringen af maden, og ikke afregner direkte til kurérpartneren, fremstår det - særligt over for brugeren - som om at kurérpartneren

¹⁷⁰ [Bilag 11 - Nyt beregningsgrundlag]

¹⁷¹ [Bilag 2 - Wolt Brugervilkår, afsnit 5.1.]

er en del af Wolt, og ikke arbejder selvstændigt. På trods af, at hele leveringsbeløbet skal tilgå kurérpartneren (afsnit 2.4.1.), er det således Wolt der i første omgang modtager pengene, for derefter at udbetale dem til kurérpartneren som vederlag.

Kurérpartneren fastsætter ikke selv sit vederlag, og har i øvrigt ikke mulighed for selv at forhandle vederlaget (afsnit 4.2.), hvilket er et typisk karakteristika for en lønmodtager (afsnit 3.2.). Omvendt taler det imod lønmodtagerstatus, at kurérpartnerne som udgangspunkt ikke er sikret en grundløn, jf. blandt andet U.1991.786 Ø om salgschaufføren, hvor domstolen lagde vægt på netop dette moment. Den manglende grundløn taler således for, at kurérpartneren kan anses for selvstændig erhvervsdrivende. Kurérpartnerne er dog sikret en grundløn, hvis de booker "scheduled hours", hvilket taler for lønmodtagerstatus.

Det fremgik af afsnit 3.3.1. og afsnit 3.3.3., at det kan have betydning for vurderingen af, om en person kan anses som lønmodtager, om personen modtager vederlaget som A- eller B-indkomst. Således fremgik det blandt andet af afsnit 3.3.1., at såfremt en person modtog A-indkomst, ville personen blive anset som lønmodtager i relation til ansættelsesbevisloven. Omvendt fremgik det også, at såfremt en person modtager B-indkomst, betyder det ikke, at man automatisk bør anses som selvstændig erhvervsdrivende. I relation til Wolt og deres kurérpartnere, gælder det, at kurérpartnerne modtager B-indkomst og selv skal indberette indkomsten til Skattestyrelsen. At kurérpartneren modtager B-indkomst kan, jf. det ovenstående, således tale for, at kurérpartneren skal anses som selvstændig erhvervsdrivende.

Det bør dog bemærkes, at hvorvidt en person modtager A- eller B-indkomst, blot er ét blandt flere momenter, der bør tillægges betydning (afsnit 3.3.1.), hvilket også ses af retspraksis. I U.2015.197 V fandt domstolen således, at støttekontaktpersonen ikke kunne anses for lønmodtager, blot fordi der var indeholdt A-skat. Modsætningsvist fandt Arbejdsministeriet i sin afgørelse fra 12. august 1992, at en kosmetolog kunne anses for lønmodtager, idet der blandt andet blev lagt vægt på, at der blev afregnet A-skat til arbejdsgiveren. Afgørelserne ovenfor viser således, at vurderingen af en persons lønmodtagerstatus beror på en helhedsvurdering, hvor blandt andet indkomsttypen indgår. Dét at Wolts kurérpartnere modtager B-indkomst, og ikke A-indkomst, er således ikke afgørende for vurderingen af kurérpartnerens status som enten lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende, idet indkomsttypen blot er ét blandt flere momenter, der bør tillægges betydning.

4.7. Økonomisk risiko

Hvem der bærer den økonomiske risiko for arbejdets udførelse, er et moment der ifølge både Ole Hasselbalch, Jens Kristiansen og Ruth Nielsen bør tillægges betydning i vurderingen af, om en person bør anses som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende (afsnit 3.5.). Flere afgørelser viser også, at netop dette moment tillægges betydning i praksis (afsnit 3.6.).

I vurderingen af den økonomiske risiko for arbejdets udførelse er der flere forskellige elementer. For overblikkets skyld er dette afsnit derfor opdelt i en række underafsnit (4.7.1. - 4.7.4.).

4.7.1. Økonomisk risiko for vederlagets størrelse

Det følger af kontraktens afsnit 2.1., at *“The Courier bears the financial risk for the Courier's service and performance in respect of the deliveries”*.¹⁷² Det er således kurérpartneren selv, der, ifølge kontrakten, bærer den økonomiske risiko for leveringerne, og kurérpartneren får kun vederlag for de leveringer, han eller hun gennemfører succesfuldt. Yderligere fremgår det af kontraktens afsnit 2.2.¹⁷³, at kurérpartnerens vederlag kan bortfalde eller nedsættes i situationer som f.eks. *“when the delivery is not delivered in reasonable time”*, *“when the delivery is under the expected standards”* og *“when the delivery is causing the users to complain under any other circumstances”*. Samtidig kan kurérpartnere, der ifølge Wolt klarer sig godt, belønnes med bonusser.¹⁷⁴

En selvstændig erhvervsdrivende er typisk kendetegnet ved selv at bære den økonomiske risiko for arbejdets udførelse og resultat (afsnit 3.2.). Dette bekræftes af såvel den juridiske litteratur som retspraksis (afsnit 3.5. og 3.6.). Idet kurérpartneren i dette tilfælde bærer en sådan økonomisk risiko, taler det således for, at han eller hun bør anses som selvstændig erhvervsdrivende. At kurérpartneren kan belønnes med en bonus baseret på arbejdsindsats og resultater, er et moment, der blandt andet blev lagt vægt på i afgørelsen U.2004.1708 Ø. I afgørelsen om salgsdirektøren fandt domstolen, at det måtte tale for selvstændig erhvervsdrivende, at direktøren modtog en bonus beregnet på baggrund af direktørens arbejdsindsats. Den samme vurdering kan formentlig lægges til grund i forholdet mellem kurérpartneren og Wolt.

¹⁷² [Bilag 1 - Wolt kontrakt, afsnit 2.1.]

¹⁷³ [Bilag 1 - Wolt kontrakt, afsnit 2.2.]

¹⁷⁴ [Wolt - Courier Partner Guide]

4.7.2. Økonomisk risiko for fejl og mangler

Som nævnt ovenfor, bærer kurérpartneren som udgangspunkt den økonomiske risiko, hvilket indikerer, at kurérpartneren er selvstændig erhvervsdrivende og ikke lønmodtager. Oftest indebærer dét at bære den økonomiske risiko, at man selv skal håndtere klager, samt hæfte for eventuelle fejl eller mangler ved det produkt eller den service man har leveret (afsnit 3.2.).

Det fremgår både af Wolts hjemmeside¹⁷⁵ samt af Wolts Courier Partner Guide¹⁷⁶, at kurérpartneren selv skal kontakte Wolt Support eller opfordre brugeren til at kontakte Wolt Support, hvis der skulle opstå fejl eller mangler ved leveringen. Det kan f.eks. være tilfælde, hvor der er spildt mad i varme- eller køleboksen, hvis der mangler noget, eller er fejl i den ordre, der er leveret, eller hvis leveringen er forsinket. En tidligere Wolt kurérpartner har udtalt til Berlingske, at når der var problemer, så kontaktede han Wolt Support, og så *“fiksede de problemet”*.¹⁷⁷ Idet Wolt Support står for at afhjælpe diverse fejl og mangler, er der en formodning for, at kurérpartneren ikke selv hæfter for eventuelle fejl, og dermed heller ikke reelt bærer den økonomiske risiko herfor. Derimod synes det at være Wolt der håndterer fejl og mangler, samt hæfter derfor, og dermed Wolt der reelt bærer den økonomiske risiko for fejl og mangler.

Af afsnit 3.6. fremgik det blandt andet, at det er de faktiske omstændigheder og ikke kontraktens ordlyd, der er afgørende, når det skal vurderes, om en person skal anses som selvstændig erhvervsdrivende eller lønmodtager. Det samme gælder i dette tilfælde, hvor Wolt i kontrakten anfører, at kurérpartneren er selvstændig og selv bærer den økonomiske risiko for arbejdets udførelse. De faktiske forhold indikerer dog, at kurérpartneren ikke reelt bærer den økonomiske risiko, idet kurérpartneren ikke selv hæfter for eventuelle fejl og mangler, og ikke selv håndterer klager fra brugerne.

4.7.3. Økonomisk risiko for løn under sygdom

Wolts kurérpartnere modtager ikke løn under sygdom, idet de selv bærer den økonomiske risiko for arbejdet. At de ikke modtager løn under sygdom, er et typisk karakteristika for selvstændige erhvervsdrivende, og domstolene lagde da også vægt på netop dét moment i U.1991.786 Ø om salgsschaufføren, som blev anset som selvstændig erhvervsdrivende.

¹⁷⁵ [Wolt – Courier Help Center – Denmark]

¹⁷⁶ [Wolt - Courier Partner Guide]

¹⁷⁷ [Berlingske – Budtjeneste cykler rundt i en skattemæssig gråzone, 2019]

Det fremgår dog af Wolts hjemmeside, at Wolt “*tilbyder økonomisk hjælp til alle kurer partnere, som er diagnosticeret med Covid-19 eller i tvungen karantæne*”¹⁷⁸, hvormed kurérpartneren alligevel tilbydes løn under sygdom i op til 14 dage. Dette tilbud har Wolt senest forlænget i marts 2021, således at kurérpartnere der får konstateret Covid-19, fortsat kan få økonomisk støtte, ligesom Wolt også dækker omkostninger forbundet med køb af mundbind, ansigtsværn, håndsprit og handsker.¹⁷⁹

Som konsekvens af Covid-19 betaler Wolt således kurérpartneren løn under sygdom, hvilket taler for, at kurérpartneren kan anses for lønmodtager. I relation til Covid-19 afholder Wolt desuden omkostninger til håndsprit, mundbind mm., hvormed kurérpartneren ikke bærer den økonomiske risiko herfor.

4.7.4. Økonomisk risiko for forsikringer

Som det fremgår af afsnit 3.3.4. om arbejdsmiljø- og arbejdsskadesikringsloven, er enhver der beskæftiger personer nævnt i arbejdsskadesikringslovens § 2, forpligtet til at tegne en arbejdsskadeforsikring. Yderligere er der, efter lovens § 55, pligt til at betale bidrag til Arbejdsmarkedets Erhvervssygdomssikring (AES).¹⁸⁰ Derudover er arbejdsgivere ikke underlagt yderligere lovgivningsmæssig pligt til at forsikre sine medarbejdere. Mange arbejdsgivere vælger dog at tegne en erhvervsansvarsforsikring, som dækker de skader arbejdsgiveren eller dennes ansatte måtte påføre andre (eller andres ting) i forbindelse med udførelsen af arbejdet.

Wolt anser, som nævnt tidligere, ikke sig selv som arbejdsgiver i forhold til kurérpartnerne, og det fremgår da også af kontraktens afsnit 2, at “*The Courier shall be responsible for any necessary insurance, permits or registrations required for the services to be performed.*”¹⁸¹ Idet kurérpartnerne ikke anses for ansatte af Wolt, er de ikke omfattet af den lovpligtige arbejdsskadeforsikring, hvorfor kurérpartnerne som udgangspunkt selv er ansvarlige for at tegne alle nødvendige forsikringer, herunder f.eks. ulykkesforsikring.

I marts 2020 valgte Wolt, trods manglende pligt dertil, at tegne en ulykkes- og ansvarsforsikring for kurérpartnerne.¹⁸² Wolt vælger således, på trods af kontraktens ordlyd, og på trods af, at det oftest er den selvstændige erhvervsdrivendes eget ansvar at forsikre sig, at bære den økonomiske byrde for

¹⁷⁸ [Wolt – Ansvarlighed hos Wolt]

¹⁷⁹ [Wolt – Du kan stadig trygt bestille mad hos Wolt, 2021]

¹⁸⁰ [R. Nielsen, 2020, s. 504-505]

¹⁸¹ [Bilag 1 - Wolt kontrakt, afsnit 2]

¹⁸² [Wolt – Høj tilfredshed blandt vores kurerpartnere, 2019]

tegning af forsikringerne. At kurérpartneren ikke bærer en sådan økonomisk risiko selv, taler således imod at kurérpartneren bør anses som selvstændig erhvervsdrivende.

4.8. Driftsmidler

Det fremgår af kontraktens afsnit 2, at *“The Courier shall take care of procurement of work requirement apart from a heating bag which Wolt provides to the Courier.”*¹⁸³ Det er således kurérpartneren selv, der er ansvarlig for udgifter til og anskaffelse af smartphone, transportmiddel (cykel, scooter eller bil) og andre redskaber, som denne måtte have brug for til opfyldelse af arbejdsopgaverne. Af kontrakten fremgår det således, at Wolt kun stiller en varmekboks til rådighed. Det følger dog af Wolts Courier Partner Guide¹⁸⁴, at Wolt stiller både varme- og kølekbox, samt Wolt tøj (uniform) til rådighed. Det fremgår af afsnittet “Equipment” i kontrakten, at kurérpartneren får udleveret varmekboksen uden krav om betaling, men at kurérpartneren er forpligtet til at kompensere Wolt, hvis varmekboksen går i stykker.¹⁸⁵

Ole Hasselbalch og Ruth Nielsen påpeger begge, at såfremt virksomheden stiller driftsmateriel til rådighed for den potentielle lønmodtager, taler det for et ansættelsesforhold. Hvorvidt der stilles driftsmateriel til rådighed, tillægges da også betydning i afgørelser fra både de danske domstole og Arbejdsministeriet. Således blev det tillagt betydning i sagerne U.1957.1074 H, U.1991.786 Ø og U.2007.2251 SH om kolportøren, salgschaufføren og en af tandlægerne (afsnit 3.6.1.), samt i Arbejdsministeriets afgørelser fra 25. september 1990 og 12. august 1992 (afsnit 3.6.2.). F.eks. blev der i Arbejdsministeriets afgørelse fra 1992 lagt vægt på, at kosmetologen anvendte arbejdsgiverens remedier uden krav om betaling, samt at kosmetologen arbejdede i klinikkens navn.

Idet kurérpartneren får udleveret remedier uden krav om betaling, og arbejder i Wolts navn ved blandt andet at iføre sig Wolt-uniformen, taler det således for, at kurérpartneren kan anses som lønmodtager. Omvendt taler det dog imod at anse kurérpartnerne som lønmodtagere, at de selv skal anskaffe og finansiere køretøj, smartphone mm.

¹⁸³ [Bilag 1 – Wolt kontrakt, afsnit 2]

¹⁸⁴ [Wolt - Courier Partner Guide]

¹⁸⁵ [Bilag 1 - Wolt kontrakt, afsnit “Equipment”, s. 8]

4.9. Pligt til at udføre arbejdet personligt

Det fremgår ikke direkte af hverken Wolts Brugervilkår eller kontrakten, at der er pligt til at udføre arbejdet personligt. Af kontraktens afsnit 7.3.1. fremgår det dog, at *“This Agreement or the rights or obligations under this Agreement will not be assignable by the Courier without a written consent of Wolt.”*¹⁸⁶ Punktet betyder, at kontrakten, og de rettigheder og forpligtelser som følger deraf, ikke kan overdrages til en anden uden samtykke fra Wolt. Ifølge kontrakten kan rettigheden til at køre som Wolt kurérpartner således overdrages til en anden, hvis der indhentes samtykke fra Wolt. Dette indikerer, at der ikke nødvendigvis er pligt til at udføre arbejdet personligt. Modsætningsvist *er* der dog formodentlig pligt til at udføre arbejdet personligt, indtil der indhentes samtykke. Hvorvidt der gives et sådant samtykke til overdragelse af rettighederne, er dog ensidigt Wolts beslutning.

Forud for indgåelse af kontrakten, indhenter Wolt en række personlige oplysninger, herunder straffeattest. Når Wolt indhenter sådanne oplysninger, indikerer det, at de er interesseret i at “kende” kurérpartnerne personligt, og dermed have kontrol over hvem der repræsenterer deres virksomhed. Således må det også formodes, at Wolt er interesseret i, at lige netop dén kurérpartner de har indgået kontrakt med, også er den kurérpartner, der reelt udfører arbejdet. Sammenholdt med kontraktens ordlyd, hvorefter der som udgangspunkt er pligt til at udføre arbejdet personligt (medmindre der indhentes samtykke til overdragelse), kan det således udledes, at Wolt ønsker at arbejdet udføres af kurérpartneren personligt.

I den juridiske litteratur er der bred enighed om, at såfremt en person er forpligtet til at udføre arbejdet personligt, vil det tale for, at personen er lønmodtager (afsnit 3.5. og 3.5.1.). De danske domstole bekræfter da også i flere afgørelser, at pligten til at udføre arbejdet personligt, er et moment der i praksis tillægges betydning (afsnit 3.6.1.).

Såfremt det vurderes, at der i kontrakten ligger en forpligtelse for kurérpartneren til at udføre arbejdet personligt, vil det således tale for, at kurérpartneren må anses for lønmodtager.

4.10. Tilknytningen til virksomheden

Kurérpartneren må gerne påtage sig andet arbejde samtidig med, at han eller hun samarbejder med Wolt, idet følgende fremgår af kontraktens afsnit 1: *“The Courier shall be allowed to carry on other*

¹⁸⁶ [Bilag 1 - Wolt kontrakt, afsnit 7.3.1]

business and Wolt shall not set any non-competition obligations for the Courier.”¹⁸⁷ Derudover kan kurérpartneren tage alle de pauser fra arbejdet, som han eller hun måtte have behov for¹⁸⁸, ligesom kurérpartneren i øvrigt selv bestemmer arbejdstiderne (afsnit 4.5.). Ovenstående forhold viser en vis uafhængighed mellem kurérpartneren og Wolt, hvilket er et typisk karakteristika for de frie kontrakter, der indgås mellem ligeværdige kontraktparter (afsnit 3.2.). I relation til de ovenstående forhold får kurérpartneren således karakter af at være selvstændig.

Yderligere har Wolt taget et bevidst valg om ikke at kalde sine kurérpartnere for “ansatte”. I modsætning til platformsvirksomhederne Happy Helper og Hilfr, som kalder deres arbejdere for henholdsvis “Helpers”¹⁸⁹ og “Hilfrs”¹⁹⁰, har Wolt valgt ikke at give kurérpartnerne navne, der indikerer en tilknytning mellem kurérpartneren og Wolt. Wolt har i stedet valgt et mere neutralt navn til deres arbejdere, idet “kurérpartnere” er en bred betegnelse, som objektivt beskriver det arbejde der udføres, og det forhold der er mellem kurérpartneren og Wolt. Dette indikerer, ligesom afsnittet ovenfor, at Wolt ønsker at fraskrive sig en eventuel tilknytning til kurérpartnerne.

Wolt skriver dog i deres Courier Partner Guide at “*Wolt and couriers are a team [...]*”¹⁹¹, dvs. at Wolt og kurérpartneren udgør et team, og at kurérpartneren skal fremstå præsental, idet han eller hun udgør “*face of the franchise*”. Dette indikerer, i modsætning til det ovenstående, at Wolt, i en vis udstrækning, alligevel ønsker at kurérpartneren føler sig som en del af Wolt, eller som en del af “teamet”. Desuden skal kurérpartnerne bære Wolt-uniform, når han eller hun leverer mad for Wolt, hvilket er med til at forstærke “team-følelsen” hos kurérpartneren selv, og samtidig indikerer det over for brugerne af Wolts app, at der er tilknytning mellem kurérpartneren og Wolt. Yderligere har Wolt oprettet et “Wolt Courier Partner Community” på Facebook¹⁹², som på nuværende tidspunkt har knapt 3.000 medlemmer. Det er kun Wolts kurérpartnere, der har adgang til den lukkede Facebook-gruppe, idet formålet med gruppen er at få kurérpartnerne til at “engagere” sig i hinanden, herunder at dele tips, tricks og feedback internt. Det er Wolt, der administrerer gruppen, og de har i den forbindelse opstillet retningslinjer og regler for, hvad kurérpartnerne må og ikke må dele i gruppen. Overtræder en kurérpartner reglerne, eller kører kurérpartneren ikke længere for Wolt, bliver kurérpartneren fjernet fra gruppen inden for en måned. Facebook-gruppen udgør en moderne form for intranet, og

¹⁸⁷ [Bilag 1 - Wolt kontrakt, afsnit 1]

¹⁸⁸ [Wolt – Courier Help Center – Denmark]

¹⁸⁹ [Happy Helper – Find rengøringshjælp]

¹⁹⁰ [Hilfr – Hvordan virker det]

¹⁹¹ [Wolt - Courier Partner Guide]

¹⁹² [Facebook – Wolt Courier Partner Community]

skaber tilknytning kurérpartnerne imellem. At Wolt har oprettet en sådan gruppe viser, at Wolt er villige til at bruge tid og ressourcer på at sikre et kollegialt ”rum” for kurérpartnerne. Dette prioriterer Wolt på trods af, at kurérpartnerne ifølge Wolt ikke er ansatte og dermed ikke kollegaer.

At Wolt kalder kurérpartneren og Wolt et ”team”, samt opretter ”Partner Communities”, viser, at Wolt, trods de ovenstående afsnit, har en vis tilknytning til kurérpartnerne og er interesseret i at opretholde den.

Administrativ praksis viser¹⁹³, at tilknytningen mellem arbejderen og virksomheden har betydning for, om arbejderen anses som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende. Således vil en stærk tilknytning mellem arbejderen og virksomheden tale for, at arbejderen er lønmodtager, mens en høj grad af uafhængig mellem parterne indikerer, at arbejderen er selvstændig. For hvad angår forholdet mellem kurérpartneren og Wolt, er der, jf. det ovenstående, momenter der taler henholdsvis for og imod en stærk tilknytning mellem parterne.

4.11. Delkonklusion

Dette kapitel har haft til formål at analysere, hvorvidt Wolts kurérpartnere bør anses som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Hvorvidt Wolts kurérpartnere kan klassificeres som lønmodtagere, vil altid bero på en konkret helhedsvurdering, hvori flere momenter bør inddrages. Såfremt den konkrete problemstilling blev forelagt domstolene, ville det til enhver tid være op til dommerne at afgøre, hvilke momenter der tillægges afgørende betydning.

Det kan på baggrund af afsnit 4.2. - 4.10. udledes, at der både er momenter, der taler for at anse kurérpartneren som lønmodtager, og momenter der taler for at anse kurérpartneren som selvstændig erhvervsdrivende.

Instruktionsbeføjelsen er et af de momenter der tillægges stor betydning¹⁹⁴, og i dette tilfælde taler momentet for at anse kurérpartnerne som lønmodtagere. Dette skyldes, at Wolt gennem introduktionskurset og deres Wolt Courier Partner Guide instruerer kurérpartneren. Andre momenter der taler for at anse kurérpartnerne som lønmodtagere, er kontrol- og tilsynsbeføjelsen, samt rapporteringspligten. Dette skyldes, at Wolt gennem ratingsystemet har mulighed for at føre tilsyn og

¹⁹³ [Arbejdsministeriets afgørelse af 12. august 1992, sag: 5237-12.3]

¹⁹⁴ [Afsnit 3.5. og 3.6.]

kontrol med kurérpartnerne, og kurérpartnerne desuden er forpligtet til at rapportere til Wolt, hvis forskellige problemstillinger opstår. Også det faktum at kontrakten er ensidigt konciperet af Wolt, samt at kurérpartneren ikke har mulighed for at forhandle sit vederlag, taler for at anse kurérpartneren som lønmodtager. Angående kontrakten bør det i øvrigt pointeres, at det er de faktiske omstændigheder ved arbejdsforholdet og ikke kontraktens ordlyd, der er afgørende for vurderingen af kurérpartnerens status som enten lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende.

Omvendt taler det for at anse kurérpartneren som selvstændig erhvervsdrivende, at kurérpartneren kan påtage sig andet arbejde, f.eks. hos konkurrenter. Også det faktum, at kurérpartneren selv tilrettelægger sit arbejde, taler som udgangspunkt for at anse kurérpartneren som selvstændig erhvervsdrivende. Dog kan det hertil bemærkes, at det at have indflydelse på arbejdets tilrettelæggelse i dag er mere almindeligt, også for traditionelle lønmodtagere. Derfor bør Wolt's kurérpartnere ikke nødvendigvis anses som selvstændige erhvervsdrivende på baggrund af, at de selv tilrettelægger deres arbejde.

Udover det ovenstående, er der en række momenter der taler både for og imod at anse kurérpartneren som lønmodtager. Her kan f.eks. nævnes et moment som driftsmidler. Kurérpartneren er selv ansvarlig for at anskaffe køretøj og smartphone, hvilket taler for selvstændig erhvervsdrivende, men samtidig stiller Wolt køle- og varmekasse samt uniform til rådighed, hvilket taler i modsatte retning. Også vurderingen af om kurérpartneren er forpligtet til at udføre arbejdet personligt, indeholder momenter, der taler i begge retninger. Som udgangspunkt må kontrakten gerne overdrages, hvilket kan tale for selvstændig erhvervsdrivende. Overdragelsen kan dog kun ske efter samtykke fra Wolt, hvilket kan indikere, at der alligevel er en vis pligt til at udføre arbejdet personligt, hvormed momentet også kan tale for lønmodtagerstatus. Også indkomsttypen, samt beskatningen heraf, og den retorik Wolt anvender om forholdet til kurérpartnerne (internt og eksternt), er momenter, der både kan tale for og imod lønmodtagerstatus. Endeligt er der i afsnittet om økonomisk risiko (afsnit 4.7.) både argumenter for og imod lønmodtager og selvstændig erhvervsdrivende. Således taler den økonomiske risiko for arbejdets udførelse for selvstændig erhvervsdrivende, mens den økonomiske risiko for fejl og mangler taler for lønmodtagerstatus. Den økonomiske risiko for forsikringer og løn under sygdom taler som udgangspunkt for at anse kurérpartnerne som selvstændige erhvervsdrivende. Dog har Wolt for nyligt tegnet ansvars- og ulykkesforsikring, samt lovet kurérpartnerne økonomisk støtte hvis de

bliver syge med Covid-19, hvilket modsætningsvist taler for at anse kurérpartnerne som lønmodtagere.

Forholdet mellem kurérpartnerne og Wolt ligner således hverken et traditionelt ansættelsesforhold, eller et forhold mellem selvstændige parter. Derimod ligger forholdet i en form for gråzone, som den danske ansættelsesretlige lovgivning ikke umiddelbart er opdateret til at kunne håndtere. Hvis forholdet alligevel skal vurderes i forhold til den nuværende retstilstand, synes kurérpartnerne umiddelbart at udgøre lønmodtagere.

Anser man problemstillingen ud fra en mere moderne tilgang, synes kurérpartnerne ligeledes at udgøre lønmodtagere. Dette skyldes blandt andet, at det i dag er mere almindeligt, at man som lønmodtager selv tilrettelægger sit arbejde, herunder særligt arbejdstiden.¹⁹⁵ På den baggrund bør argumentet om, at kurérpartnerne kan anses som selvstændige erhvervsdrivende, fordi de selv tilrettelægger arbejdet, formentlig tillægges mindre betydning.

Som nævnt tidligere, har de danske domstole endnu ikke har taget stilling til tjenesteudbydernes retlige kvalifikation. Andre domstole i Europa har dog taget stilling til spørgsmålet om, hvorvidt tjenesteudbydere i virksomheder med samme koncept som Wolt, skal anses som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende (se nærmere i kapitel 5).

¹⁹⁵ [DR – Flere lønmodtagere med fleksible arbejdstider, 2018]

5. Sammenligning med udenlandsk retspraksis

5.1. Indledende bemærkninger

Som nævnt tidligere har hverken de danske domstole eller EU-Domstolen taget stilling til, om tjenesteudbydere i platformsökonomien skal kvalificeres som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Inden for de seneste år har flere udenlandske domstole dog taget stilling til spørgsmålet om tjenesteudbydernes retlige kvalifikation, og flere retssager er på vej. Ligeledes har myndighederne i flere europæiske lande udtalt sig om problemstillingen.

Som nævnt i afsnit 1.4.1., er der forskellige retskulturer, og den danske retskultur er således ikke den samme, som retskulturen i udlandet. Afgørelserne i dette kapitel har derfor alene til formål at belyse hvorledes tjenesteudbydere i platformsökonomien retligt kvalificeres i udlandet. Når afgørelserne er gennemgået, skal de momenter, som de udenlandske domstole tillægger betydning i deres afgørelser, sammenlignes med de momenter der formentlig kan tillægges betydning efter dansk ret.¹⁹⁶

5.2. Retsspraksis om Take Eat Easy, Deliveroo, Glovo, mv.

I afsnit 5.2.1. - 5.2.3. gennemgås en række udenlandske afgørelser om retlig kvalifikation af tjenesteudbydere i platformsvirksomheder, der, ligesom Wolt, formidler levering af mad mellem tjenesteudbydere og brugerne. Platformsvirksomhederne har desuden samme forretningsmodel som Wolt, hvorfor de også indgår samarbejdskontrakter med selvstændige erhvervsdrivende frem for ansættelseskontrakter. Det sidste afsnit (afsnit 5.2.4.) omhandler blandt andet kommende retssager inden for samme problemstilling.

5.2.1. Frankrig

Den 28. november 2018 afsagde den franske højesteret dom i en sag om platformsvirksomheden "Take Eat Easy".

Ifølge den franske højesteret er det afgørende, om der foreligger instruktions- og kontrolbeføjelse, samt om virksomheden kan sanktionere arbejderne i tilfælde af fejl og mangler, når det skal vurderes, om der foreligger et ansættelsesforhold.¹⁹⁷ Der er således tale om momenter der også efter dansk ret tillægges vægt, når det skal vurderes, om der foreligger et ansættelsesforhold (afsnit 3.3. – 3.6.).

¹⁹⁶ [Afsnit 3.3. – 3.6.]

¹⁹⁷ [Global Workplace Insider – Decision of the french supreme court, 2018]

Den franske højesteret kom frem til, at der forelå et ansættelsesforhold mellem platformsvirksomheden og tjenesteudbydere, idet virksomheden blandt andet havde kontrol over tjenesteudbydere. Kontrollen kom blandt andet til udtryk ved, at virksomheden kunne overvåge tjenesteudbydernes positioner gennem et GPS-system. Derudover blev der lagt vægt på, at virksomheden havde mulighed for at sanktionere tjenesteudbyderen, herunder ophæve kontrakten.¹⁹⁸ Slutteligt tillagde den franske højesteret også virksomhedens instruktionsbeføjelse afgørende betydning.¹⁹⁹ Selv påstod Take Eat Easy, at de ikke var arbejdsgiver, blandt andet på baggrund af, at de tilbød deres tjenesteudbydere en høj grad af fleksibilitet, herunder mulighed for selv at tilrettelægge arbejdet.²⁰⁰ Afgørelsen viser således, at fleksibilitet og mulighed for selv at tilrettelægge arbejdet, ikke er uforeneligt med et traditionelt ansættelsesforhold.

Flere af de momenter der blev tillagt betydning af den franske højesteret, er ligeledes behandlet i afhandlingens kapitel 4, og kan formentlig også tillægges betydning efter dansk ret.²⁰¹

5.2.2. Spanien

I sommeren 2019 afsagde domstolene i henholdsvis Madrid og Valencia afgørelse i to lignende sager om platformsvirksomheden "Deliveroo".

I begge retssager kom domstolene frem til, at tjenesteudbydere ikke bør anses som selvstændige erhvervsdrivende, hvilket Deliveroo ellers påstod. I begge sager lagde domstolene vægt på, at Deliveroo havde kontrol over, hvordan processen for levering skulle foregå. Derudover blev det i retssagen fra Madrid blandt andet tillagt betydning, at Deliveroo havde opstillet regler for tjenesteudbydernes opførsel. Deliveroo har anket begge afgørelser.²⁰²

Den 25. september 2020 afsagde den spanske højesteret afgørelse i en lignende retssag, denne gang mod platformsvirksomheden "Glovo".

Først og fremmest lagde den spanske højesteret vægt på, at det traditionelle ansættelsesforhold er under udvikling, således at f.eks. fleksible arbejdstider er blevet mere almindeligt. Derudover lagde

¹⁹⁸ [Global Workplace Insider – Decision of the french supreme court, 2018]

¹⁹⁹ [Two Birds – Delivery riders are employees not self-employed workers, 2018]

²⁰⁰ [Charles Russell Speechlys – Uber and Deliveroo platforms now required to play by french employment law rules, 2019]

²⁰¹ [Afsnit 3.3. – 3.6.]

²⁰² [Forbes – Riders are not self-employed, 2019]

domstolen vægt på, at Glovo ensidigt fastlagde priser- og betalingsbetingelser, og at Glovo havde instruktions- og kontrolbeføjelser over tjenesteudbydere. Ligeledes blev det tillagt betydning, at tjenesteudbydere ikke selv kunne forhandle kontrakten med Glovo, og at tjenesteudbydere modtog vederlag fra Glovo og ikke brugerne af appen. Endeligt blev det også tillagt betydning, at tjenesteudbydere blev pålagt at følge diverse guidelines udarbejdet af Glovo, og at tjenesteudbydere kunne sanktioneres, hvis deres opførsel og performance ikke var i overensstemmelse med Glovos forventninger. Som konsekvens af det ovenstående kom den spanske højesteret frem til, at tjenesteudbydere uafhængighed var begrænset til valg af transportmiddel og rute, og at dette ikke var nok til at anse tjenesteudbydere som selvstændige erhvervsdrivende.²⁰³

Igen kan det bemærkes, at flere af de momenter der tillægges betydning ved de spanske domstole (både højesteret og domstolene i Madrid og Valencia), er behandlet i afhandlingens kapitel 4, og formodentlig også kan tillægges betydning efter dansk ret.²⁰⁴

Yderligere kan det bemærkes, at den spanske regering den 11. marts 2021 vedtog en ny lov, hvorefter tjenesteudbydere i platformsvirksomheder som f.eks. Deliveroo, Glovo og Wolt, skal anerkendes som ansatte. Spanien er således det første land i Europa til at vedtage en sådan lovgivning.²⁰⁵

5.2.3. Holland

Senest har en appeldomstol i Amsterdam afsagt afgørelse den 16. februar 2021 mod Deliveroo.

Deliveroo påstod, at tjenesteudbydere skulle anses som selvstændig erhvervsdrivende, idet tjenesteudbydere gerne måtte påtage sig arbejde andre steder (herunder hos konkurrenter), samt at tjenesteudbydere selv tilrettelagde arbejdet. Appeldomstolen udtalte, at det at tjenesteudbydere selv kan tilrettelægge arbejdet, ikke er uforeneligt med en ansættelseskontrakt. Derudover udtalte appeldomstolen, at idet 2/3 af tjenesteudbydere arbejder for Deliveroo i deres fritid, kan argumentet om, at tjenesteudbydere må påtage sig arbejde andre steder, ikke tillægges væsentlig betydning.²⁰⁶ Appeldomstolen lagde ligeledes vægt på, at kontrakten er ensidigt konciperet af Deliveroo, og at tjenesteudbydere således ikke selv kan forhandle f.eks. vilkår om vederlag. Appeldomstolen lagde desuden vægt på, at Deliveroo gennem et GPS-system kan tracke tjenesteudbydere, og derigennem

²⁰³ [IOE – Supreme court decision on the employment status of workers for a delivery company, 2020]

²⁰⁴ [Afsnit 3.3. – 3.6.]

²⁰⁵ [Fagbevægelsens Hovedforbund – Spansk lov om platformsarbejde, 2021]

²⁰⁶ [SIA – Deliveroo couriers are employees not self-employed, 2021]

varetage en form for kontrol- og tilsynsbeføjelse. Også det faktum, at tjenesteudbyderne udfører såkaldt “kernevirksomhed” for Deliveroo, mener appeldomstolen taler for at anse tjenesteudbyderne som ansatte. Endeligt blev det tillagt betydning, at Deliveroo i et vist omfang betaler løn under sygdom til tjenesteudbyderne, og at Deliveroo har tegnet ulykkesforsikring for tjenesteudbyderne. Deliveroo har anket afgørelsen.²⁰⁷

I vurderingen af tjenesteudbydernes retlige kvalifikation, lægger også den hollandske appeldomstol således vægt på flere af de momenter, der blevet gennemgået i kapitel 4, og som formentligt kan tillægges betydning efter dansk ret.²⁰⁸

5.2.4. Anden praksis

I 2019 igangsatte anklagere i Milano en større undersøgelse angående tjenesteudbyderes forhold hos Glovo, Uber Eats, Deliveroo og Just Eat. I undersøgelsen fandt anklagerne, at tjenesteudbyderne bliver tracket gennem et GPS-system, at platformsvirksomhederne har mulighed for at sanktionere tjenesteudbyderne, og at tjenesteudbyderne er presset til at arbejde, selvom de er syge, idet udeblivelse fører til dårlige ratings, som gør det sværere at få tildelt ordrer senere hen. Som konsekvens af denne undersøgelse, pålagde anklagerne den 24. februar 2021 de fire store platformsvirksomheder officielt at ansætte deres tjenesteudbydere, og derudover betale bøder til en samlet værdi af over fem milliarder kroner. Såfremt de fire platformsvirksomheder ikke efterkommer kravene inden for 90 dage, vil sagen fortsætte ved de italienske domstole.²⁰⁹

Også det belgiske arbejdsministerium har igangsat en retssag mod Deliveroo. Dette sker som konsekvens af en 18 måneder lang undersøgelse af Deliveroos 3.500 belgiske tjenesteudbydere og deres arbejdsforhold. Efter planen skal retssagen starte i oktober 2021.²¹⁰

I Finland har “Arbejdsrådet” under ministeriet for økonomi og beskæftigelse i oktober 2020 udtalt, at de anser tjenesteudbydere som lønmodtagere og ikke selvstændige. Udtalelsen er ikke juridisk

²⁰⁷ [Mondaq – Deliveroo drivers are employees not self-employed, 2021]

²⁰⁸ [Afsnit 3.3. – 3.6.]

²⁰⁹ [Portolano – Does the new future await?, 2021]

²¹⁰ [Reuters – Belgian labor authority launches court case against Deliveroo, 2020]

bindende, men har alligevel en vis betydning, idet den blandt andet iagttages, når den finske regering skal vurdere et eventuelt behov for ny arbejdsretlig regulering.²¹¹

5.3. Retspraksis om Uber

Også platformsvirksomheden Uber, som formidler kørsel mellem tjenesteudbydere og brugere, og dermed anvender en forretningsmodel, der minder om Wolts, er flere gange blevet stævnet i sager både i og uden for EU. Flere gange har domstole rundt om i verden, herunder Californien, Storbritannien og Frankrig, således taget stilling til, om Uber-chauffører retligt bør kvalificeres som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. Afgørelserne anvendes udelukkende til at belyse, hvilke kriterier domstolene har tillagt betydning i vurderingen af chaufførernes status som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende.

5.3.1. Californien

I 2015 tog Labor Commissioner California stilling til, om en konkret Uber-chauffør skulle anses som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende.²¹²

Labor Commissioner California kom frem til, at Uber-chaufføren måtte anses som lønmodtager blandt andet med den begrundelse, at Uber havde kontrolbeføjelse og opstillede retningslinjer for det køretøj, som chaufføren anvendte. Derudover blev det tillagt betydning, at Uber overvågede chaufførens ratings, og havde mulighed for at sanktionere eller opsiges chaufføren, hvis hendes rating var for dårlig (under 4,6 stjerner). Derudover blev der lagt vægt på, at brugerne betalte direkte til Uber, og at chaufføren herefter blev aflønnet af Uber, som var hun ansat. Ydermere blev der lagt vægt på, at chaufføren ikke selv kunne påvirke hvor mange penge hun tjente, idet priserne var ensidigt fastsat af Uber. Endeligt lagde Labor Commissioner California vægt på, at det vigtigste arbejdsredskab ikke var chaufførens bil, som chaufføren ellers bærer den økonomiske risiko for. Det vigtigste arbejdsredskab er derimod Uber-appen, som Uber finansierer og udvikler, og dermed bærer den økonomiske risiko for. Samlet set anså Labor Commissioner California således chaufføren som lønmodtager, og bemærkede at uden chaufførerne ville Uber ikke kunne eksistere.²¹³

²¹¹ [STTK – Food couriers are employees not entrepreneurs, 2020]

²¹² [Uber Technologies vs. Barbra Berwick, case no. 11-46739 EK]

²¹³ [Uber Technologies vs. Barbra Berwick, case no. 11-46739 EK, side 8-9]

Også i 2018 blev der i Californien, denne gang ved højesteret, taget stilling til en lignende sag.²¹⁴ Som konsekvens af denne afgørelse vedtog politikerne i Californien i 2019 en ny arbejdsmarkedslov (Assembly Bill 5), der skulle sikre ferie og sygedagpenge til freelancere, som f.eks. Uber-chauffører.²¹⁵ Efter Assembly Bill 5 (nu Assembly Bill 2257²¹⁶) vil en tjenesteudbyder alene kunne anses som selvstændig erhvervsdrivende, hvis han eller hun beviseligt ikke er underlagt kontrol eller ledelse fra virksomheden, eller hvis tjenesteudbyderens arbejde ligger uden for virksomhedens kerneaktivitet.²¹⁷

I 2020 blev den californiske befolkning dog bedt om at tage stilling til et forslag om omgørelse af loven (Proposition 22). Forslaget gik ud på, at platformsvirksomhederne Uber, Lyft, DoorDash m.fl. ikke længere skulle være pålagt at anse deres tilknyttede tjenesteudbydere som ansatte. I november 2020 blev forslaget vedtaget, hvormed Uber ikke længere er forpligtet til at anse chaufførerne som ansatte.²¹⁸ I april 2021 har USA's nuværende arbejdsminister, Marty Walsh, dog udtalt, at flere platformsarbejdere skal kvalificeres som ansatte. Der er således lagt op til en ændret politisk kurs for et samlet USA.²¹⁹

5.3.2. Frankrig

I marts 2020 afsagde den franske højesteret dom i en sag angående retlig kvalifikation af en Uber-chauffør.²²⁰

Den franske højesteret udtalte i forbindelse med domsafsigelsen, at momenter som f.eks. instruktions- og tilsynsbeføjelse, samt muligheden for at pålægge chaufføren sanktioner, ville tale for et ansættelsesforhold.²²¹

I afgørelsen lagde den franske højesteret blandt andet vægt på, at Uber ensidigt fastlagde betingelser og retningslinjer for arbejdets udførelse, og mente, at dette talte for at anse chaufførerne som ansatte. Yderligere lagde retten vægt på, at Uber-chaufføren ikke havde mulighed for at opbygge sin egen kundegruppe, at chaufføren ikke kunne fastsætte sine egne priser og at chaufføren ikke selv kunne bestemme, hvordan arbejdsopgaverne skulle udføres. Den franske højesteret lagde desuden vægt på,

²¹⁴ [Dynamex Operations W. v. Superior Court and Charles Lee, Real Party in Interest, 4 Cal.5th 903 (Cal. 2018)]

²¹⁵ [Berlingske – Californien vedtager ny arbejdsmarkedslov, 2019]

²¹⁶ [Mondaq - AB 2257 Significantly Changes AB 5 On Classification Of Workers, 2021]

²¹⁷ [Berlingske – Californien vedtager ny arbejdsmarkedslov, 2019]

²¹⁸ [K-NEWS, Et andet skelsættende valg i Californien gik Biden imod, 2020]

²¹⁹ [Reuters – U.S. Labor Secretary supports classifying gig workers as employees, 2021]

²²⁰ [Cour de Cassation, ruling no. 374, 4th. March 2020]

²²¹ [Cour de Cassation, ruling no. 374, 4th. March 2020, side 8]

at chaufføren ikke har mulighed for at acceptere eller afvise ture baseret på distancen, da slutdestinationen først bliver synlig for chaufføren, når han eller hun accepterer turen. Derudover havde det betydning for afgørelsen, at Uber kunne sanktionere chaufføren ved at nægte ham adgang til appen, hvis han afviste for mange ture, eller valgte en anden rute end den Uber havde foreslået. Det faktum, at Uber-chaufføren selv havde mulighed for at bestemme, hvor og hvornår han ville arbejde, anså retten desuden ikke for uforeneligt med et ansættelsesforhold.²²²

Ud fra ovenstående momenter kom den franske højesteret således frem til, at Uber havde instruktions-, tilsyns- og sanktionsbeføjelse, og som følge heraf måtte Uber derfor anses som arbejdsgiver og chaufføren som ansat.²²³

5.3.3. Storbritannien

Senest har den britiske højesteret i februar 2021 taget stilling til, hvorvidt to Uber-chauffører burde anses som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende.²²⁴

Den britiske højesteret udtalte blandt andet, at selve kontrakten ikke bør være udgangspunktet for vurderingen af chaufførernes status som enten lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. I stedet mente højesteret, at de faktiske omstændigheder bør lægges til grund.²²⁵ I afgørelsen lagde den britiske højesteret blandt andet vægt på, at kontrakten, herunder størrelsen på vederlaget, var ensidigt fastlagt af Uber. Chaufførerne var således tvunget til at acceptere Ubers kontrakt, og yderligere var chaufførerne pålagt at udføre arbejdet i overensstemmelse med de retningslinjer og betingelser Uber ensidigt havde fastlagt. Derudover blev det tillagt betydning, at Uber i høj grad havde kontrol over chaufførerne. Kontrollen kom blandt andet til udtryk gennem ratingsystemet, og det faktum, at Uber skulle acceptere de biler, chaufførerne ønskede at benytte. Den britiske højesteret påpegede, at ratingsystemet ikke er til brugernes fordel, idet brugerne ikke selv kan vælge sin chauffør. Dermed anvendes ratingsystemet udelukkende til at føre tilsyn og kontrol med chaufførerne. Også det faktum, at Uber sørgede for at minimere kommunikationen mellem chaufførerne og brugerne, og at Uber kunne sanktionere chaufførerne, hvis de ikke accepterede nok ture, blev tillagt betydning. Endeligt lagde den britiske højesteret vægt på, at Uber som virksomhed er designet og organiseret således, at der tilbydes en standardiseret service til brugerne, og at chaufførerne anses som udskiftelige, hvormed kundeloyalitet og goodwill alene tilkommer Uber. Også det faktum at chaufførerne, som følge af

²²² [Cour de Cassation, ruling no 374, 4th. March 2020, side 9]

²²³ [Cour de Cassation, ruling no 374, 4th. March 2020, side 10]

²²⁴ [Uber BV vs. Aslam - (2021) UKSC 5]

²²⁵ [Uber BV vs. Aslam - (2021) UKSC 5, side 19]

Ubers omfattende kontrol, ikke havde mulighed for at forbedre deres indtjening, blev tillagt afgørende betydning.²²⁶

Som følge af det ovenstående kom den britiske højesteret frem til, at Uber-chaufførerne burde anses som ansatte.

5.4. Delkonklusion

Formålet med dette kapitel var at belyse de tendenser, der ses i udlandet angående retlig kvalifikation af tjenesteudbydere i platformøkonomien.

I afsnit 5.2.1. - 5.2.3. blev en række afgørelser mod platformsvirksomheder, der anvender samme forretningsmodel som Wolt, gennemgået. Afgørelserne viser, at domstolene i det væsentligste lægger vægt på de samme momenter, herunder især at tjenesteudbydernes fleksible arbejdstider ikke er uforenelige med traditionelle ansættelsesforhold. Et andet moment domstolene lægger vægt på, er platformsvirksomhedernes udøvelse af kontrol. I afgørelserne fra Frankrig og Holland, bliver der i den forbindelse blandt andet lagt vægt på platformsvirksomhedernes mulighed for at tracke tjenesteudbydere gennem GPS-systemer. Et andet moment der taler for at anse tjenesteudbydere som ansatte, og som påpeges af både domstolen i Spanien og Holland, er, at kontrakten er ensidigt koncipieret af platformsvirksomhederne.

På baggrund af det ovenstående kan det konkluderes, at Frankrig, Spanien og Holland tillægger flere af de samme momenter afgørende betydning. Desuden kan de momenter, der tillægges betydning i afgørelserne ovenfor, formentlig også tillægges betydning efter dansk ret, henset til blandt andet den juridiske litteratur og dansk retspraksis.²²⁷ At mange af de samme momenter går igen skyldes formodentlig, at arbejdstager/lønmodtagerbegrebet i EU i en vis udstrækning er harmoniseret.²²⁸ Af afgørelserne kan det udledes, at der i EU er en tendens til at anse platformsvirksomheder, med samme forretningsmodel som Wolt, som arbejdsgivere, og dermed tjenesteudbydere som ansatte. Det kan desuden bemærkes, at der inden for den nærmeste fremtid skal træffes afgørelse i lignende sager i andre europæiske lande, herunder Belgien og Italien.

Herefter fulgte afsnit 5.3., hvor afgørelser om platformsvirksomheden Uber, der anvender en forretningsmodel der minder om Wolts, blev belyst. Igen blev der lagt vægt på flere af de samme

²²⁶ [Uber BV vs. Aslam - (2021) UKSC 5, side 29-31]

²²⁷ [Afsnit 3.3. - 3.6.]

²²⁸ [Afsnit 3.4.2.]

momenter i afgørelserne, herunder at kontrakterne i høj grad er ensidigt konciperet af Uber, og at Uber gennem f.eks. ratingsystemet kunne kontrollere og sanktionere chaufførerne. Også Ubers organisering og opbygning blev tillagt betydning, idet både Labor Commissioner California og den britiske højesteret lagde vægt på, at Uber ikke ville eksistere uden chaufførerne, hvorfor de burde anses som ansatte. Særligt den britiske højesteret lagde desuden vægt på, at det er de faktiske omstændigheder ved arbejdsforholdet, og dermed ikke kontrakten, der bør være afgørende i vurderingen af chaufførernes retlige kvalifikation.

Det kan konkluderes, at trods forskellen på Uber og de øvriges platformsvirksomheders forretningsmodeller, er det i høj grad de samme momenter, domstolene tillægger betydning. Afsnittet viser desuden, at tendensen til at anse tjenesteudbydere, der leverer mad, som ansatte, også omfatter tjenesteudbydere, der tilbyder kørsel.

Samlet set kan det konkluderes, at domstolene ser på de faktiske omstændigheder ved arbejdsforholdet, og dermed på andet end de vilkår og betingelser, som kontrakten opstiller. I flere af afgørelserne blev det ligeledes bemærket, at tjenesteudbydernes fleksible arbejdstider ikke er uforenelige med et ansættelsesforhold, og at måden hvorpå platformsvirksomhederne sanktionerer deres tjenesteudbydere ikke sker ud fra kommercielle hensyn, men i form af kontrol. Spørgsmålet bliver herefter om de danske domstole, i en eventuel dansk retssag, vil lade sig inspirere af de udenlandske afgørelser, og tillægge de samme momenter afgørende betydning.

6. Konklusion

Formålet med denne afhandling var at analysere indholdet af lønmodtagerbegreberne i dansk ret, for herefter at afklare, hvorvidt Wolts kurérpartnere retligt bør kvalificeres som lønmodtagere eller selvstændige erhvervsdrivende. For at besvare problemformuleringen, har det således været nødvendigt at undersøge, hvorvidt kurérpartnerne bør anses som omfattet af det danske lønmodtagerbegreb. Den arbejdsretlige regulering, juridisk litteratur og retspraksis viser, at der ikke findes et entydigt lønmodtagerbegreb i dansk ret. Når det skal vurderes, om en person bør anses som lønmodtager, skal der foretages en helhedsvurdering, hvori flere forskellige momenter bør inddrages. I helhedsvurdering bør momenter som f.eks. instruktions-, kontrol- og tilsynsbeføjelse, samt forholdet mellem parterne og deres økonomiske mellemværende, indgå. De digitale platformsvirksomheder vil ofte anse sig selv som formidlere af serviceydelser, og dermed ikke som part i et ansættelsesforhold. Analysen viser dog, at det er de faktiske omstændigheder ved forholdet mellem parterne, og dermed ikke kontraktens ordlyd og platformsvirksomhedens egen forståelse, der er afgørende for vurderingen af tjenesteudbydernes retlige kvalificering.

Det kan konkluderes, at der er momenter, der taler både for og imod at anse Wolts kurérpartnere som lønmodtagere. Af momenter der taler for at anse kurérpartnerne som lønmodtagere, kan især instruktionsbeføjelsen fremhæves. I Wolts Courier Partner Guide instruerer Wolt f.eks. kurérpartneren i, hvordan arbejdet forventes udført og hvordan kurérpartneren skal reagere i forskellige situationer. Yderligere taler også Wolts kontrol- og tilsynsbeføjelse for at anse kurérpartnerne som lønmodtagere. Disse beføjelser kommer blandt andet til udtryk gennem Wolts ratingsystem og Wolts omfattende mulighed for at sanktionere kurérpartnerne. Også den økonomiske risiko for fejl og mangler taler for at anse kurérpartnerne som lønmodtagere. De momenter der taler imod at anse kurérpartnerne som lønmodtagere, er, at kurérpartnerne selv kan tilrettelægge deres arbejde, og at kurérpartnerne kan påtage sig arbejde andre steder, samtidig med at de arbejder for Wolt. Ydermere taler en række momenter både for og imod at anse kurérpartnerne som lønmodtagere, hvilket kan indikere, at kurérpartnerne befinder sig i en arbejdsretlig gråzone. Det må dog konkluderes, som følge af en samlet helhedsvurdering, at der i overvejende grad er momenter, der taler for at anse kurérpartnerne som lønmodtagere.

På trods af at der i overvejende grad er momenter, der taler for at anse kurérpartnerne som lønmodtagere, skal det dog pointeres, at de danske domstole endnu ikke har taget stilling til den retlige

kvalifikation af tjenesteudbydere i platformsökonomien. Afhandlingens kapitel 5 viser dog, at flere udenlandske domstole har taget stilling til netop denne problemstilling. De udenlandske afgørelser synes at inddrage flere af de momenter, der formentlig også kan tillægges betydning efter dansk ret. Afgørelserne viser desuden en klar tendens til at anse kurérpartnere i platformsvirksomheder, der ligner Wolt, som lønmodtagere. Det vides endnu ikke, hvorvidt de danske domstole, i en eventuel dansk retssag, vil lade sig inspirere af de udenlandske afgørelser. Sikkert er det dog, at kurérpartnere forbliver i en arbejdsretlig gråzone, indtil der tages stilling til den retlige kvalifikation af tjenesteudbydere i platformsökonomien. Dette kan ske politisk, gennem ny arbejdsretlig regulering eller ved domstolene.

7. Perspektivering

7.1. Hvad er fremtidsudsigterne for Wolts kurérpartnere?

Som konsekvens af, at der ikke er sket regulering af dette område fra politisk side og fra domstolene, har flere platformsvirksomheder besluttet at indgå overenskomst med en fagforening og dermed foretage selvregulering. Således indgik Hilfr i 2018 overenskomst med 3F²²⁹, og i starten af 2021 tegnede Just Eat ligeledes overenskomst med samme fagforening.²³⁰ Det kan desuden bemærkes, at også Wolt er i dialog med 3F om indgåelse af en eventuel overenskomst.²³¹ I forhold til Hilfrs overenskomst, udtalte forsker i platformsökonomi på Juridisk Institut ved Aalborg Universitet, Marie Juul Sørensen, i 2018, at de arbejdstagere der ikke omfattes af overenskomsten, hverken mere eller mindre er blevet arbejdstagere i juridisk forstand, og at der således stadig mangler en juridisk kategorisering.²³² For så vidt angår Wolts kurérpartnere, er der dog noget, der tyder på, at der ikke længere er lige så stor tvivl om den juridiske kategorisering. Således har lektor i ansættelsesret ved SDU, Christian Højer Schjøler, erhvervsjurist og ph.d.-stipendiat i konkurrenceret ved CBS, Kathrine Søs Jacobsen Cesko, og skattekonsulent hos revisionsfirmaet BDO, Henning Boye Hansen, udtalt, at kurérpartnernes arbejdsvilkår er meget sammenlignelige med lønmodtageres, og at det således er nærliggende at anse dem som lønmodtagere.²³³

I relation til arbejdsskadesikringsloven, skal Arbejdsmarkedets Erhvervssikring inden for den nærmeste fremtid tage stilling til, om Wolts kurérpartnere bør anses som lønmodtagere, idet 3Fs juridiske afdeling lige nu fører to sager for to kurérpartnere.²³⁴

7.2. Er der behov for en ny kategori af arbejdstagere?

Meget tyder på, at de digitale arbejdsplatforme er kommet for at blive, og at de nye forretningsmodeller skaber jobs til personer, der ellers har haft svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet.²³⁵ Desuden forventes det, at de digitale platforme i fremtiden vil bidrage med stor vækst til den danske og internationale økonomi.²³⁶ Platformsvirksomhederne udfordrer dog den danske arbejdsretlige lovgivning, idet arbejdstagere i dag alene kategoriseres som enten lønmodtagere

²²⁹ [Fagbladet 3F – Rengøringsplatform indgår aftale med 3F, 2018]

²³⁰ [Fagbladet 3F – Bedre løn og mere tryghed vigtigst, 2021]

²³¹ [Fagbladet 3F – Wolt bude skal miste et ben før de får erstatning, 2020]

²³² [Altinget – Hilfr overenskomst kritiseres for at underminere den danske model, 2018]

²³³ [Fagbladet 3F – Wolt bude er lønmodtagere, 2021]

²³⁴ [Fagbladet 3F - Wolt kan ende med millionregning, 2021]

²³⁵ [Akademikerbladet – Fattige, ufaglærte og arbejdsløse arbejder i platformsökonomien, 2017]

²³⁶ [Deleökonomien, 2018]

eller selvstændige erhvervsdrivende. Der kan således stilles spørgsmålstejn ved, om domstolsafgørelser og ny retlig regulering er den eneste løsning, eller om arbejdsmarkedet i virkeligheden bør forny sig og give plads til en eventuel ny kategori af arbejdstagere, hvor der særligt er fokus på fleksibilitet. Omvendt kan der også stilles spørgsmålstejn ved, om denne “nye” kategori af arbejdstagere ikke allerede kan rummes inden for de kategorier, vi har i dag, idet fleksible arbejdstider ikke nødvendigvis er i uoverensstemmelse med traditionelle ansættelseskontrakter.

Også i relation til de faglige organisationer er der argumenter både for og imod en fornyelse. Særligt fagforeningerne selv mener, at de digitale platforme bør påtage sig den traditionelle arbejdsgiverrolle. Men er det i virkeligheden ikke fagforeningerne, der bør forny sig? Kan fagforeningerne ikke både kæmpe for bedre arbejdsforhold og samtidig anerkende, at den digitale udvikling har medført, at arbejdsgiver/arbejdstager forholdet har ændret sig?²³⁷

7.3. Hvad mener EU?

EU anerkender, at platformsarbejde giver øget fleksibilitet og flere jobmuligheder for personer, der ellers har svært ved at komme ind på arbejdsmarkedet. Dog mener EU også, at platformsøkonomien er forbundet med usikre arbejdsvilkår, herunder særligt manglende adgang til social beskyttelse for platformsarbejderne. Som konsekvens af dette, har EU-Kommissionen den 24. februar 2021 indledt første fase i høringen af arbejdsmarkedets parter, idet der arbejdes på et nyt direktiv der skal beskytte personer, som arbejder via platforme. Formålet med høringen er at høre de europæiske arbejdsmarkedsparters holdninger til behovet for en eventuel EU-retlig regulering af arbejdsvilkårene for platformsarbejdere. Præcist hvad en eventuel regulering vil indebære, er fortsat uvist, men EU-Kommissionen har i flere tilfælde udtalt, at en eller anden form for regulering af området er nødvendig for at sikre en bæredygtig vækst i platformsøkonomien.²³⁸

²³⁷ [Berlingske – Wolt modellen med løst ansatte rusker op i dansk arbejdsmarked, 2019]

²³⁸ [Europa Kommissionen – Beskyttelse af personer, der arbejder via platforme, 2021]

8. Litteraturliste

8.1. Dansk lovgivning mm.

- Lov nr. 226 af 11. juni 1954, Lov om almindelig arbejderbeskyttelse
- Lovbekendtgørelse nr. 240 af 17. marts 2010, Ansættelsesbevisloven
- Lovbekendtgørelse nr. 376 af 31. marts 2020, Arbejdsskadesikringsloven
- Lovbekendtgørelse nr. 674 af 25. maj 2020, Arbejdsmiljøloven
- Lovbekendtgørelse nr. 230 af 12. februar 2021, Ferieloven
- Lovbekendtgørelse nr. 223 af 12. februar 2021, Sygedagpengeloven

8.1.1. Forarbejder (bemærkninger og betænkninger)

- Rigsdagstidende 1951-52, tillæg A, sp. 2658 ff., Forslag til Lov om arbejderbeskyttelse
- FT 1975-76, tillæg A, sp. 66 ff., Lovforslag til Lov om arbejdsmiljø
- FT 1992-93, tillæg A, sp. 6320 ff., Forslag til Lov om arbejdsgiverens pligt til at underrette lønmodtageren om vilkårene for ansættelsesforholdet
- FT 2002-03, tillæg A, sp. 6576 ff., Forslag til Lov om arbejdsskadesikring
- FT 2005-2006, tillæg A, sp. 4662 ff., Forslag til Lov om sygedagpenge
- Bemærkninger til L 116 2017-18, Lovforslag til Lov om ferie

8.1.2. Bekendtgørelser og vejledninger

- BEK nr. 883 af 19. august 2019, ”Bekendtgørelse om opgørelse af beskæftigelseskrav og beregning af sygedagpenge mv.”, udstedt af Arbejdsmarkeds- og Rekutteringsstyrelsen
- VEJ nr. 9830 af 27. september 2019, ”Vejledning om beregning af sygedagpenge”, udstedt af Beskæftigelsesministeriet

8.2. EU lovgivning

- [Direktiv 89/391/EF]

Rådets direktiv af 12. juni 1989 om iværksættelse af foranstaltninger til forbedring af arbejdstagernes sikkerhed og sundhed under arbejdet

- [Direktiv 96/71/EF]

Europa-parlamentet og Rådets direktiv af 16. december 1996 om udstationering af arbejdstagere som led i udveksling af tjenesteydelser

8.3. Retslitteratur

- [C. D. Tvarnø og R. Nielsen, 2017]

Christina D. Tvarnø og Ruth Nielsen, ”*Retskilder og retsteorier*”, 2017, 5. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

- [C. Munk-Hansen, 2014]

Carsten Munk-Hansen, ”*Retsvidenskabsteori*”, 2014, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

- [J. Kristiansen, 2020]

Jens Kristiansen, ”*Grundlæggende arbejdsret*”, 2020, 5. udgave, Djøf Forlag

- [L. Espersen, A. Thuen, P. Brandstrup og M. S. Mortensen, 2016]

Lisbeth Espersen, Anne Thuen, Pernille Brandstrup og Mie Skovbæk Mortensen, ”*Sygedagpengeloven*”, 2016, 5. udgave, Karnov Group Denmark

- [O. Hasselbalch, 2019]

Ole Hasselbalch, ”*Ansættelsesret og personalejura*”, 2019, 6. udgave, Djøf Forlag

- [O. Hasselbalch, 2010]

Ole Hasselbalch, ”*Ansættelsesbevisloven med kommentarer*”, 2010, 3. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

- [O. Hasselbalch, 2009]

Ole Hasselbalch, ”*Den danske arbejdsret – Bind I*”, 2009, 1. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

- [P. Blume, 2009]

Peter Blume, ”*Juridisk metodelære*”, 2009, 5. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

- [R. Nielsen, 2019]

Ruth Nielsen, ”*EU arbejdsret*”, 2019, 5. udgave, Jurist- og Økonomforbundets Forlag

- [R. Nielsen, 2020]

Ruth Nielsen, ”*Dansk arbejdsret*”, 2020, 4. udgave, Djøf Forlag

8.4. Rapporter

- [The sharing economy, 2014]

Institute of Public Affairs – Darcy Allen & Chris Berg, “The sharing economy – How over-regulation could destroy an economic revolution”, 2014

- [The use of collaborative platforms, 2016]

TNS Political & Social, European Commission, “Flash Eurobarometer 428 – March 2016 “The use of collaborative platforms” report”, 2016

- [Lovgivningsmæssige udfordringer og fagbevægelsens løsningsforslag, 2016]

Landsorganisationen (LO), ”Platformsøkonomi – Lovgivningsmæssige udfordringer og fagbevægelsens løsningsforslag”, 2016

- [En europæisk dagsorden for den kollaborativ økonomi, 2016]

COM (2016) 356 Final; Meddelelse fra Kommission til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale udvalg og Regionsudvalget, ”En europæisk dagsorden for den kollaborativ økonomi”, 2016

- [Strategi for vækst gennem deleøkonomi, 2017]

Erhvervsministeriet, ”Strategi for vækst gennem deleøkonomi”, 2017

- [Digitale platforme og arbejdsmarkedet, 2017]

A. Kristiansen og S. K. Andersen, Forskningscenter for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS), ”Digitale platforme og arbejdsmarkedet - hvad er digitale platforme, og hvilke spørgsmål rejser de for arbejdsmarkedet?”, 2017

- [Deleøkonomien, 2018]

Danmarks Statistik, ”Deleøkonomien – hvordan kan den defineres og måles?”, 2018

8.5. Artikler

- [A. Ilsøe og T. Larsen, 2021]

Anna Ilsøe og Trine Larsen, ”*Platformsøkonomiens udvikling i Danmark – stabilitet og forskelle*”, 2021, Samfundsøkonomen – Nr. 1 (2021): Digitalisering – i verdens mest digitaliserede samfund, Djøf Forlag

- [C. H. Schjøler, 2017]

Christian Højer Schjøler, ”*Platformsøkonomi og lønmodtagerbegrebet*”, 2017, Nyhedsbrev for Juridisk Institut, Syddansk Universitet

- [O. Hasselbalch, 2018]

Ole Hasselbalch, ”*Det EU-retlige lønmodtagerbegreb*”, 2018, HR Jura Magasinet – Ansættelses- og arbejdsret, Nr. 13 forår 2018

8.6. Websites

- [Akademikerbladet – Fattige, ufaglærte og arbejdsløse arbejder i platformsøkonomien, 2017]

<https://www.akademikerbladet.dk/aktuelt/2017/oktober/ny-forskning-fattige-ufaglaerte-og-arbejdsløse-arbejder-i-platformsoekonomien>, sidst besøgt d. 28. april 2021

- [Altinget – Platformsøkonomien skal også reguleres, 2018]

<https://www.altinget.dk/by/artikel/arbejdsmarkedspresident-platformsoekonomien-skal-ogsaa-reguleres>, sidst besøgt d. 15. marts 2021

- [Altinget – Hilfr overenskomst kritiseres for at underminere den danske model, 2018]

<https://www.altinget.dk/artikel/hilfr-overenskomst-kritiseres-for-at-underminere-den-danske-model>, sidst besøgt d. 28. april 2021

- [Berlingske – På ti år har takeawaymarkedet fordoblet sin milliardomsætning, 2020]

<https://www.berlingske.dk/business/paa-ti-aar-har-takeawaymarkedet-fordoblet-sin-milliardomsaetning-just-eat>, sidst besøgt d. 15. marts 2021

- [Berlingske – Budtjeneste cykler rundt i en skattemæssig gråzone, 2019]

<https://www.berlingske.dk/virksomheder/budtjeneste-cykler-rundt-i-en-skattemaessig-graazone>, sidst besøgt d. 6. april 2021

- [Berlingske – Wolt modellen med løst ansatte rusker op i dansk arbejdsmarked, 2019]

<https://www.berlingske.dk/virksomheder/wolt-modellen-med-loest-ansatte-rusker-op-i-dansk-arbejdsmarked>, sidst besøgt d. 28. april 2021

- [Berlingske – Californien vedtager ny arbejdsmarkedslov, 2019]

<https://www.berlingske.dk/usa/californien-vedtager-ny-arbejdsmarkedslov-vil-beskytte-freelancere-og>, sidst besøgt d. 19. april 2021

- [Charles Russell Speechlys – Uber and Deliveroo platforms now required to play by french employment law rules, 2019]

<https://www.charlesrussellspeechlys.com/en/news-and-insights/insights/employment-pensions-and-immigration/2019/uber-and-deliveroo-platforms-now-required-to-play-by-french-employment-law-rules/>, sidst besøgt d. 13. april 2021

- [DR – Det burde ikke være anderledes, fordi vi arbejder for en app, 2020]

<https://www.dr.dk/nyheder/penge/wolt-budet-laura-vil-have-en-overenskomst-det-burde-ikke-vaere-anderledes-fordi-vi>, sidst besøgt d. 24. marts 2021

- [DR – Flere lønmodtagere med fleksible arbejdstider, 2018]

<https://www.dr.dk/nyheder/penge/undersogelse-flere-loenmodtagere-med-fleksible-arbejdstider-har-lange-arbejdsuger>, sidst besøgt d. 8. april 2021

- [Europa Kommissionen – Beskyttelse af personer, der arbejder via platforme, 2021]

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/da/ip_21_686, sidst besøgt d. 28. april 2021

- [Facebook – Wolt Courier Partner Community]

<https://www.facebook.com/groups/woltcourierpartnercommunity>, sidst besøgt d. 6. april 2021

- [Fagbevægelsens Hovedforbund – Spansk lov om platformsarbejde, 2021]

<https://fho.dk/blog/2021/04/16/ugen-i-eu-uge-15-spansk-lov-om-platformsarbejde-ny-eurofound-direktoer-i-hoering-og-gennemsigthed-om-platformes-aktiviteter/>, sidst besøgt d. 19. april 2021

- [Fagbladet 3F – Wolt bude er lønmodtagere, 2021]

<https://fagbladet3f.dk/artikel/wolt-bude-er-loenmodtagere>, sidst besøgt d. 28. april 2021

- [Fagbladet 3F - Wolt kan ende med millionregning, 2021]

<https://fagbladet3f.dk/artikel/wolt-kan-ende-med-millionregning>, sidst besøgt d. 28. april 2021

- [Fagbladet 3F – Bedre løn og mere tryghed vigtigst, 2021]

<https://fagbladet3f.dk/artikel/bedre-loen-og-mere-tryghed-vigtigst>, sidst besøgt d. 28. april 2021

- [Fagbladet 3F – Wolt bude skal miste et ben før de får erstatning, 2020]

<https://fagbladet3f.dk/artikel/men-wolt-bude-skal-miste-et-ben-foer-de-faar-erstatning>, sidst besøgt d. 28. april 2021

- [Fagbladet 3F – Forbudt at kræve minimumspriser for rengøringsarbejde, 2020]

<https://fagbladet3f.dk/artikel/forbudt-kraeve-minimumspriser-rengoeringsarbejde>, sidst besøgt d. 15. marts 2021

- [Fagbladet 3F – Rengøringsplatform indgår aftale med 3F, 2018]

<https://fagbladet3f.dk/artikel/rengoeringsplatform-indgaar-aftale-med-3f>, sidst besøgt d. 28. april 2021

- [Food Supply – takeaway ”hæsblæsende på alle mulige punkter”, 2021]

<https://www.food->

[supply.dk/article/view/770222/takeaway_haesblaesende_pa_alle_mulige_punkter](https://www.food-supply.dk/article/view/770222/takeaway_haesblaesende_pa_alle_mulige_punkter), sidst besøgt d. 15. marts 2021

- [Forbes – Riders are not self-employed, 2019]

<https://www.forbes.com/sites/anagarciavaldivia/2019/08/26/spanish-justice-rules-against-deliveroo-riders-are-not-self-employed/?sh=c84c6f657812>, sidst besøgt d. 13. april 2021

- [Global Workplace Insider – Decision of the french supreme court, 2018]

<https://www.globalworkplaceinsider.com/2018/12/decision-of-the-french-supreme-court-of-28th-november-2018-does-it-spell-the-doom-of-the-gig-economy/>, sidst besøgt d. 13. april 2021

- [Handy – Apply, 2021]

<https://www.handy.com/apply>, sidst besøgt den 15. marts 2021

- [Happy Helper – Generelle betingelser og privatlivspolitik, 2020]

<https://support.happyhelper.dk/hc/da/articles/360003092717-Generelle-betingelser-og-privatlivspolitik>, sidst besøgt d. 15. marts 2021

- [Happy Helper – Find rengøringshjælp]

https://happyhelper.dk/find-rengoering/rengoeringshjælp_koebenhavn/kobenhavn_k, sidst besøgt d. 6. april 2021

- [Hilfr – Hvordan virker det]

<https://hilfr.dk/hvordan-virker-det>, sidst besøgt d. 6. april 2021

- [Hilfr – Book rengøringshjælp]

<https://hilfr.dk/book-rengoeringshjælp?postcode=1322>, sidst besøgt d. 6. april 2021

- [IOE – Supreme court decision on the employment status of workers for a delivery company, 2020]

<https://ioewec.newsletter.ioe-emp.org/industrial-relations-and-labour-law-october-2020/news/article/spain-supreme-court-decision-on-the-employment-status-of-workers-for-a-delivery-company-and-social-dialogue-process-on-a-riders-law>, sidst besøgt d. 13. april 2021

- [K-NEWS, Et andet skelsættende valg i Californien gik Biden imod, 2020]

<https://www.k-news.dk/nyheder/et-andet-skelsaettende-valg-i-californien-gik-biden-i-mod>, sidst besøgt d. 19. april 2021

- [Mondaq – Deliveroo drivers are employees not self-employed, 2021]

<https://www.mondaq.com/employee-benefits-compensation/1046968/deliveroo-drivers-are-employees-not-self-employed-a-new-ruling-from-the-netherlands>, sidst besøgt d. 13. april 2021

- [Mondaq - AB 2257 Significantly Changes AB 5 On Classification Of Workers, 2021]

<https://www.mondaq.com/unitedstates/contracts-and-commercial-law/1021340/independent-contractors-ab-2257-significantly-changes-ab-5-on-classification-of-workers?type=popular>, sidst besøgt d. 19. april 2021

- [Netavisen Pio – Wolt er Uber på to hjul, 2020]

<https://piopio.dk/wolt-er-uber-paa-hjul>, Kommentar af Marianne Vind, medlem af Europa-Parlamentet, sidst besøgt d. 15. marts 2021

- [Portolano – Does the new future await?, 2021]

<https://portolano.it/en/newsletter/portolano-cavallo-inform-employment-equality/the-current-scenario-for-delivery-workers-in-italy-does-a-new-future-await->, sidst besøgt d. 13. april 2021

- [Respons – Når din chef er en app, 2020]

<https://www.responsmedie.dk/chef-app/>, sidst besøgt d. 24. marts 2021

- [Reuters – U.S. Labor Secretary supports classifying gig workers as employees, 2021]

<https://www.reuters.com/world/us/exclusive-us-labor-secretary-says-most-gig-workers-should-be-classified-2021-04-29/>, sidst besøgt d. 7. maj 2021

- [Reuters – Belgian labor authority launches court case against Deliveroo, 2020]

<https://www.reuters.com/article/us-deliveroo-belgium-court/belgian-labor-authority-launches-court-case-against-deliveroo-idUSKBN1ZJ1N4>, sidst besøgt d. 13. april 2021

- [Ræson – Digitale tjeneste truer med at undergrave danske arbejdsvilkår, 2020]

<https://www.raeson.dk/2020/forbundssekretaer-i-3f-henning-overgaard-digitale-tjenester-truer-med-at-undergrave-danske-arbejdsvilkaar/>, Kommentar af Henning Overgaard, forbundssekretær i 3F, sidst besøg den 15. marts 2021

- [SIA – Deliveroo couriers are employees not self-employed, 2021]

<https://www2.staffingindustry.com/eng/Editorial/Daily-News/Netherlands-Court-of-Appeals-rules-Deliveroo-couriers-are-employees-not-self-employed-56714>, sidst besøgt d. 13. april 2021

- [STTK – Food couriers are employees not entrepreneurs, 2020]

<https://www.sttk.fi/en/2020/11/04/finnish-labour-council-food-couriers-are-employees-not-entrepreneurs/>, sidst besøgt d. 13. april 2021

- [Two Birds – Delivery riders are employees not self-employed workers, 2018]

<https://www.twobirds.com/en/news/articles/2018/france/delivery-riders-are-employees-not-self-employed-workers-according-to-a-french-supreme-court-ruling>, sidst besøgt d. 13. april 2021

- [Wolt – Høj tilfredshed blandt vores kurerpartnere, 2019]

<https://blog.wolt.com/dnk/2019/11/14/hoj-tilfredshed-blandt-vores-kurerpartnere/>, sidst besøgt d. 6. april 2021

- [Wolt – Partnerskaber er limen der får Wolt-modellen til at fungere, 2020]

<https://blog.wolt.com/dnk/2020/11/11/partnerskaber-er-limen-der-far-wolt-modellen-til-at-fungere/>, sidst besøgt d. 15. marts 2021

- [Wolt – Sådan fungerer vores partnerskaber med restauranter, 2020]

<https://blog.wolt.com/dnk/2020/11/11/sadan-fungerer-vores-partnerskaber-med-restauranter/>, sidst besøgt d. 15. marts 2021

- [Wolt – Du kan stadig trygt bestille mad hos Wolt, 2021]

<https://wolt.com/da/dnk/copenhagen/article/wolt-forebyggelse-af-spredning-af-covid-19?useActiveLocation>, sidst besøgt d. 6. april 2021

- [Wolt – Wolt for restauranter, 2021]

<https://wolt.com/da/merchants>, sidst besøgt d. 15. marts 2021

- [Wolt – Om os, 2021]

<https://wolt.com/da/about>, sidst besøgt d. 15. marts 2021

- [Wolt – Wolt i medierne, 2021]

<https://blog.wolt.com/dnk/2021/02/13/wolt-i-medierne/>, sidst besøgt d. 15. marts 2021

- [Wolt – Bliv kurerpartner, 2021]

<https://wolt.com/en/couriers>, sidst besøgt d. 15. marts 2021

- [Wolt – Ansvarlighed hos Wolt]

<https://wolt.com/da/responsibility>, sidst besøgt d. 6. april 2021

- [Wolt – Courier Help Center – Denmark]

<https://wolt.com/pages/en/dnk/courier-center-faq-denmark>, sidst besøgt d. 6. april 2021

- [Wolt – Courier Partner Guide]

<https://wolt.com/introduction/copenhagen>, sidst besøgt d. 24. marts 2021

- [Wolt – Flexible and fair platform work]

https://woltwide.cdn.prismic.io/woltwide/ab36bb7a-0a54-4fe2-aa04-e57a52d27069_Wolt_Fair_Platform_Work.pdf, sidst besøgt d. 24. marts 2021

8.7. Domsoversigt

8.7.1. Dansk retspraksis

- U.1957.1074 H
- U.1972.935 Ø
- U.1991.786 Ø
- U.2004.1708 Ø
- U.2007.2251 SH
- U.2015.197 V
- U.2021.93 V

8.7.2. Afgørelser fra Arbejdsministeriet og Arbejdstilsynet

- Arbejdsministeriets afgørelse af 25. september 1990, sag: 1433-29.6
- Arbejdsministeriets afgørelse af 12. august 1992, sag: 5237-12.3
- Arbejdstilsynets afgørelse af 12. januar 1995, sag: 61.4-00091/94

8.7.3. EU retspraksis

- C-53/81, Levin
- C-66/85, Lawrie-Blum
- C-197/87, Steymann
- C-316/13, Gérard Fenoll

8.7.4. Udenlandsk retspraksis

- Uber Technologies, Inc. v. Barbra Berwick, Case no. 11-46739 EK (2015), Order of the California Labor Commissioner for the State of California
- Dynamex Operations West, Inc., v. The Superior Court of Los Angeles County and Charles Lee, Real Party in Interest (2018), Supreme Court of California
- Mr. X v. Uber France and Uber BV, Ruling No. 374, 4. March 2020, Labour Chamber of the Court of Cassation (Frankrig)
- Uber BV and others (Appellants) v Aslam and others (Respondents) [2021] UKSC 5, Supreme Court of the United Kingdom

9. Bilag

Bilag 1 – Wolt kontrakt

CONFIDENTIAL

SERVICE AGREEMENT

PARTIES

(1) Wolt Danmark ApS, Vesterbrogade 121, 1620 Copenhagen V, Denmark (Company ID 37540447) (**Wolt**); and

(2) _____
(CVR/CPR _____) (**Courier**)

(1) – (2) together the **Parties** and individually a **Party**.

BACKGROUND AND PURPOSE

(A) Wolt and its Group companies offer their users a smart phone app and a web service (**Platform**) that users can order food with from restaurants that have joined the service.

(B) The Courier offers Wolt delivery of food orders as service.

(C) This Agreement is a service agreement with the spirit that the Courier has both great freedom towards Wolt for example regarding Courier's availabilities to do deliveries and great responsibility for the Courier's own vehicle, pension contributions, insurance, taxation, etc. The Courier has no employment relationship with Wolt, Wolt has no right to supervise the Courier's work and the Courier may freely act also with other mandators/contractors. Hence the Courier is not entitled to any benefits or to tax-free reimbursement of travelling expense. The Danish Salaried Employees Act or any other employment legislation, including but not limited to The Danish Holiday Act, will not apply to this Agreement.

(D) With this Agreement, the Parties shall agree the conditions that shall be applied to the cooperation between the Parties relating to this Agreement.

1. COURIER'S SERVICES AND RESPONSIBILITIES

1. The Courier's services:

- Upon commencement of service, the Courier is granted access to the Platform in which the Courier will be able to inform when he/she is available for deliveries, confirm deliveries, etc.
- The Courier may select when he/she is available for doing deliveries of Wolt orders made by users. The Courier confirms availability each time by coming online on the Platform. Wolt may also offer the Courier a possibility to pre-book availabilities to carry out deliveries. When the Courier has chosen to be available for deliveries, Wolt will inform the Courier about delivery service requests electronically.
- The Courier is not guaranteed a specific quantity of deliveries, as the quantity is conditional on how much Wolt's order services are used and how many Wolt orders the Courier wishes to deliver.
- Upon commencement of the services, the Courier is offered the possibility to participate in a "Partner Introduction", where the Courier will be introduced to the Platform, etc. Participation in the Partner Introduction is non-mandatory and the Courier will not receive any remuneration for participating in the Partner Introduction.

5950985.1

- To ensure optimal quality in the delivery of food orders to the users, Wolt shall be entitled to allocate delivery orders or pre-booked availabilities to couriers, at Wolt's absolute discretion based on the performance of their services. Accordingly, Wolt guarantees no delivery orders to the Courier, even if the Courier has reported availability.
- The Courier shall be allowed to carry on other business and Wolt shall not set any non-competition obligations for the Courier.
- The Courier shall not in any circumstances use or take advantage of the information regarding the deliveries for any other purpose than carrying out the services described in this Agreement.

2.

The Couriers obligations and responsibilities:

- The Courier shall be liable for the delivery being performed appropriately and complying with any applicable regulations.
- The Courier shall take care of procurement of work equipment apart from a heating bag which Wolt provides to the Courier. The Courier shall own or otherwise possess a car, a scooter or a bicycle which is used for deliveries and is responsible for all expenses resulting from it (fuel, insurance, maintenance expenses etc.).
- The Courier shall be liable for any costs related to delivery operations. Wolt shall not reimburse any expenses or compensate for any damages relating to deliveries. The Courier is obliged to take care of any applicable taxes and social security obligations relating to its operations hence these are of no concern to Wolt.
- If found necessary by the Courier, the Courier should consult with an accountant in regards to whether the Courier should conduct the business with Wolt through a personal registered company, as a fee recipient (in Danish: "honorarmodtager") or in any other way which fulfills the Couriers legal obligation when carrying out the services.
- The Courier shall be responsible for any necessary insurance, permits or registrations required for the services to be performed. Wolt shall not take any insurance or arrange any permits for the Courier. The Courier is responsible for ensuring that the Courier is sufficiently insured in order to carry out the services, e.g. that the Courier's third party liability insurance covers commercial use of car, scooter or the like and that the Courier in any way is insured if any accidents occurs (with the Courier him-/herself, with any third-party or with any objects/goods) in the course of carrying out the services. The Courier is responsible for obtaining all necessary permits to transport food products from the Danish Veterinary and Food Administration, (in Danish "Fødevarestyrelsen"). The Courier is obligated to present the permit to Wolt prior to commencing the services. The Courier is obligated to instantly inform Wolt, if the Courier for any reason whatsoever no longer holds the necessary permit to transport food products from the Danish Veterinary and Food Administration, as this will cause this Agreement to expire without further notice.
- The Courier is at any time during the performance of services obligated to hold a valid driver's license, if the Courier performs his/her service by car, scooter or other vehicle requiring a driver's license.
- The Courier is obligated to hold a clean criminal record before initiating the services and during the entire term of this Agreement. Upon commencement

5950985.1

of the service, the Courier must provide Wolt with a copy of the clean criminal record. The Courier is obligated to instantly inform Wolt, if the Courier for any reason whatsoever no longer holds the necessary clean criminal record, as this may cause this Agreement to expire without further notice.

- The Courier is obligated to hold a valid work and residence permit in case that the Courier has a nationality which requires such permit in order to carry out services in Denmark. Upon commencement of the service, the Courier must provide Wolt with a copy of the work and residence permit. The Courier is obligated to instantly inform Wolt, if the Courier for any reason whatsoever no longer holds a valid work and residence permit, as this may cause this Agreement to expire without further notice.
- The Courier (i) shall defend or settle any claim, demand, action or proceeding brought by a third party ("Claim") against Wolt to the extent that the Claim arises out of the Courier's breach, whether by an act or omission, of any of the Courier's obligations and responsibilities in this Agreement and (ii) indemnify and hold harmless Wolt of e.g. any damages, judgments and expenses (non-exhaustive) arising out of any Claim against Wolt. The Courier is not entitled to settle any Claim without the prior written consent of Wolt.

2. REMUNERATION

2.1. The Courier bears the financial risk for the Courier's service and performance in respect of the deliveries, hence Wolt shall only pay the Courier for successfully conducted services/deliveries remuneration according to the respective remuneration matrix (Appendix 1). Remuneration matrix may be unilaterally amended by Wolt, in which case the Courier may unilaterally decide whether or not to accept services in accordance with this Agreement.

2.2. The Courier agrees that Wolt is entitled to deduct the Courier's remuneration (see Appendix 1) in the following situations:

- (i) under circumstances when the delivery is not delivered in reasonable time, considering the delivery time estimate of the delivery,
- (ii) under circumstances when the delivery is under the expected standard of the delivered items,
- (iii) under any circumstances when the delivery is causing the users to complain under any other circumstances.

Wolt's entitlement to carry out deduction is contingent upon the Courier being at primary fault for the complaint raised. Wolt is obligated to hear out the Courier regarding any user complaint before deciding whether to carry out the deduction. The deduction will be equal to the compensation paid out to the user in connection with the complaint and cannot exceed such amount. Any decision regarding deduction in the Courier's remuneration is at the sole discretion of Wolt, as long as the above mentioned procedure has been followed.

2.3 The remuneration must be paid to a bank account pointed out by the Courier twice a month.

3. TERM AND TERMINATION

3.1. The Agreement comes into effect on the date of signing. The Agreement will remain in effect until further notice with mutual one (1) day's notice. The termination must be made in writing. Wolt will be entitled to terminate the

Agreement in its sole discretion, including but not limited to the following situations:

- if the Couriers level for the services provided has proven not to be adequate
- if the Couriers level for the services provided has proven not to live up the delivery times promised to the Wolt customers via the Platform

3.2. Notwithstanding clause 3.1, Wolt has the right to terminate the Agreement with immediate effect if the quality of the Courier's performance decreases and the customer feedback or ratings are negative.

3.3. Notwithstanding clause 3.1, Wolt also has the right to terminate the Agreement with immediate effect if the Courier no longer holds the necessary permit to transport food products from the Danish Veterinary and Food Administration, see clause 2.

3.4. Notwithstanding clause 3.1, Wolt also has the right to terminate the Agreement with immediate effect if the Courier no longer holds a clean criminal record, see clause 2.

3.5. Notwithstanding clause 3.1, Wolt also has the right to terminate the Agreement with immediate effect if the Courier no longer holds a valid work and residence permit, provided that the Courier has a nationality which require a such permit in order for the Courier to provide the service, see clause 2.

3.6. A termination with notice (see clause 3.1) or a termination with immediate effect (see clause 3.2, 3.3, 3.4 and 3.5) will entail that the Courier no longer has access to the Platform with enables the Courier to provide services.

4. CONFIDENTIALITY

4.1. Each Party must keep this Agreement confidential including all material and information received from the other Party, which is marked as confidential or that should be understood to be confidential, regardless of form, and not to use confidential information for any other purposes than the purpose defined in this Agreement.

4.2. Irrespective of clause 4.1, the Courier accepts that Wolt can share information received from the Courier with Wolt group companies and partners (accounting firms, banks, etc.) in order for Wolt to comply with its obligations under this contract, e.g. in respect of payment of remuneration etc. Such sharing of information will be carried out in accordance with the Danish Act on Processing of Personal Data.

4.3.

5. LIMITATION OF LIABILITY

5.1. Neither Party will be liable for indirect or consequential damages or losses resulting from breach of this Agreement. However, this limitation will not be valid, if damage is caused intentionally or by gross negligence or if damage is caused by breach of the confidentiality duties of Section 4 or breach of the Courier's obligations described in Section 1.

6. FORCE MAJEURE

6.1. Neither Party shall be liable for delay and damage caused by an impediment beyond the Party's control, such as war, flood, fire, interruption of public transportation, lockout or other similar action, which the Party could not have

reasonably taken into account at the time of conclusion of the Agreement and the consequences of which the Party could not reasonably have avoided or overcome. Each Party shall without delay inform the other Party in writing of any occurrence of a force majeure event.

7. OTHER CONDITIONS

7.1. No other agreements

7.1.1. This Agreement constitutes the entire Agreement between the Parties with respect to the subject matters covered and supersedes all prior agreements relating to the subject matters covered.

7.2. Amendments

7.2.1. Any amendment or addition to this Agreement shall only be in writing, and either Party cannot refer to an amendment or addition alleged to be made orally or impliedly.

7.3. Assignment

7.3.1. This Agreement or the rights or obligations under this Agreement will not be assignable by the Courier without a written consent of Wolt.

7.3.2. Wolt is entitled to assign this Agreement or the rights or obligations under this Agreement to any other company within the Wolt group or to a company outside the Wolt group in case of any type of merger and/or acquisition involving Wolt.

7.4. Expenses

7.4.1. Each Party shall bear its own costs and expenses related to the Agreement.

8. GOVERNING LAW AND DISPUTES

8.1. This Agreement is governed by the laws of Denmark without regard to its principles and rules on conflict of laws.

8.2. Any dispute arising out of or relating to this Agreement shall primarily be settled through negotiations. If the negotiations for a settlement will not lead to unanimity in one (1) month after the beginning of negotiations, disputes shall be finally brought before the Danish courts.

9. SIGNATURES

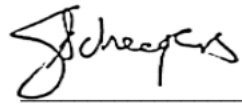
This Agreement has been executed in two (2) identical counterparts, one for each Party.

This contract has been signed electronically.

Wolt Danmark ApS

Courier

CONFIDENTIAL

A handwritten signature in black ink, appearing to read "J. Schepers". The signature is written in a cursive, flowing style. Below the signature is a horizontal line.

Launcher

SERVICE AGREEMENT**APPENDIX 1****REMUNERATION****Remuneration matrix as of 01.02.2017.**

The remuneration model is composed of different components, which allows the Courier him-/herself to decide the level of effort and the size of the total remuneration paid. The remuneration model is accordingly based on the overall spirit that the Courier has great freedom in regards to determine the level of service and the level of remuneration.

1. Remuneration per delivery

Remuneration per delivery is **40 DKK**, on top of which remuneration per delivery distance is

- 0 DKK for deliveries under or equal to 1.5 km
- 10 DKK for each started 0.5 km after the first 1.5 km

The distance is calculated based on the straight-line distance between the delivery pick-up and dropoff locations one way and not based on the distance on the roads.

2. Service level supplement

As the Courier bears the financial risk for the service provided (i.e. risk of deduction in remuneration in case of complaints, etc.) Wolt may also wish to reward the Couriers that are providing an extraordinary service (back-to-back concept). Accordingly, Wolt may offer the Courier a service level supplement based on e.g. the Couriers efficiency, performance and availability. Any supplements are agreed on separately.

EQUIPMENT

Wolt has signed away the following items / equipment for your usage:

Car courier:

- ☐ Black Wolt Hot bag (value DKK 1100)

Bike Courier:

- ☐ Bikers backpack (value DKK 1100)

If (any of) the items break or get lost, you shall compensate for them according to the value stated above. If any items break due to a manufacturing defect, it will be compensated by the manufacturer's warranty. In that case, you will receive a new item as a replacement free of charge by returning the damaged item to a company representative at Wolt's office.

The Courier is obligated to return all the equipment from Monday to Sunday between 10.00 and 22.00 if Wolt requires so. In case of termination of the service agreement, the Courier is obligated to return the equipment to Wolt without undue delay.

Bilag 2 – Wolt brugervilkår

Brugervilkår

Når du bruger Wolts Tjeneste, accepterer du at være underlagt disse brugervilkår ("**Brugervilkår**").

Læs venligst disse Brugervilkår grundigt igennem, før du bruger Wolts Tjeneste. Hvis du ikke kan acceptere Brugervilkårene, skal du undlade at bruge Wolts Tjeneste. Disse Brugervilkår gælder for enhver brug af Wolts Tjeneste og for Købsaftaler, som indgås i henhold hertil. En nærmere beskrivelse af Wolts Tjeneste og oplysninger om systemkrav er tilgængelig på wolt.com.

Hvis du har en Wolt at Work-konto, gælder disse Brugervilkår også for vores kundeorganisation, som har tildelt dig Wolt at Work-funktionen, ("**Kundeorganisation**") vedrørende Ordre, som du har afgivet via Wolt at Work-funktionen. I tilfælde af uoverensstemmelse mellem disse Brugervilkår og Wolts vilkår og betingelser for virksomheder, som gælder for Kundeorganisationen, har Wolts vilkår og betingelser for virksomheder forrang for disse Brugervilkår.

Disse Brugervilkår er alene aftalt mellem os og Brugeren, og ikke med Apple Inc., og Apple Inc. er ikke ansvarlig for Wolt-appen eller Wolt-appens indhold. Du accepterer, at Apple Inc., og Apple Inc.s dattervirksomheder ("**Apple**"), er påtaleberettiget tredjemand i disse Brugervilkår, og at Apple, når du har accepteret disse Brugervilkår, er berettiget (og skal anses for at have accepteret retten) til at håndhæve disse Brugervilkår over for dig som påtaleberettiget tredjemand heri.

1. Definitioner

"**Partner**" betyder en restaurant eller anden partner, som har underskrevet en partneraftale med Wolt, og som tilbyder sine produkter og eventuelle leveringsydelser via Wolts Tjeneste.

"**Købsaftale**" betyder en aftale om køb af Partnerens produkter og eventuelle leveringsydelser, som er bestilt i en Ordre. For så vidt angår Ordre, som er afgivet i Wolt at Work-funktionen, udgør Købsaftalen en bindende aftale mellem Partneren og Kundeorganisationen. For så vidt angår Ordre, som er afgivet ved brug af Brugers andre betalingsformer, udgør Købsaftalen en bindende aftale mellem Partneren og Brugeren.

"**Wolt**" betyder Wolt Enterprises Oy, Antinkatu 1, 00100 Helsinki, Finland.

"**Wolt-appen**" betyder en digital applikation, som hedder Wolt og leveres af Wolt, således at fysiske og juridiske personer kan bestille produkter fra Wolts Partnere.

"Wolt at Work-konto" betyder en brugerkonto i Wolt-appen, hvor Wolt at Work-funktionen er tilføjet.

"Wolt at Work-funktionen" betyder den betalingsform og funktion i Wolt-appen, hvor Kundeorganisationens godkendte Brugere kan afgive Ordre på Kundeorganisationens regning.

"Wolts Tjeneste" betyder både Wolt-appen og Wolts website wolt.com og andre steder som fremgår af wolt.com.

"Brugeren", **"du"** eller **"dig"** betyder en fysisk person, som bruger Wolts Tjeneste.

"Detailprodukter" betyder dagligvarer, forbrugsgoder, husholdningsartikler og andre forbrugsvarer tilgængeliggjort af Partneren på Wolts Tjeneste.

2. Oplysninger om Wolt

Wolt Enterprises Oy, Arkadiankatu 6, 00100 Helsinki, Finland, selskabsreg.nr. 2646674-9, momsno. FI26466749

- **Handelsnavn:** "Wolt",
- **E-mailadresse:** support@wolt.com.

Oplysninger om Partnerne og deres produkter og tjenester er tilgængelige på Wolt-appen og Wolts website.

3. Beskrivelse af Wolts Tjeneste

3.1. Wolt stiller en platform til rådighed, hvor Brugeren kan købe fødevarerprodukter, Detailprodukter, og sælge leveringsydelser til Brugere i forbindelse med fødevarerprodukter købt af visse Partnere. Når du køber fødevarer fra en Partner, faciliterer Wolt gennemførelsen af købet på Wolts Tjeneste.

3.2. Partnerne giver oplysninger om deres produkter og ydelser på Wolts Tjeneste, herunder oplysninger om menuer og produktpriser. Oplysning om pris for udbringning for hvert enkelt tilfælde fremgår af Wolts Tjeneste. Kontakt venligst den relevante Partner, hvis du har allergier eller andre særlige diætkrav. Partneren vil tilvejebringe fødevarer-specifik information efter anmodning. Køb og salg af Partnerens produkter og ydelser kan være underlagt yderligere vilkår, som er fastsat af Partnerne, og som fremgår af Wolts Tjeneste. Priserne på Detailprodukter er fastlagt baseret på prisen på datoen for placering af Ordren. Bemærk venligst, at der kan være mindre prisforskelle mellem den indikerede pris og den endelige pris på Ordren for for-pakkede varer i tilfælde af pakkevægtsforandringer.

Partneren tilvejebringer information om allergener og anden nødvendig fødevarer specifik information for Detailprodukter i Wolt Tjenesten. Partneren er ansvarlig for at tilvejebringe al information om Detailprodukter som påkrævet under relevant lovgivning, herunder EU Forordning nr. 1169/2011 om fødevarer information til forbrugere. Hvor relevant, er Partneren endvidere forpligtet til at sikre at salgsprisen og enhedsprisen er angivet i overensstemmelse med EU Direktiv 98/6/EU om forbrugerbeskyttelse i forbindelse med angivelse af priser på forbrugsvarer.

Partneren fastlægger diskretionært udvalget og priserne for Detailprodukter tilgængelig via Wolt Tjenesten. Partneren må endvidere indføre visse begrænsninger på Din Ordre, såsom minimumsmængder eller mængdebegrænsninger på Ordren. Partneren er ansvarlig for at informere Dig om enhver sådan begrænsning i relation til tilgængeligheden af ethvert Detailprodukt. Brugeren accepterer, at i tilfælde af, at et produkt er midlertidigt utilgængeligt, vil Partneren opfylde Din Ordre uden at inkludere sådant produkt i Ordren. Du vil ikke blive opkrævet betaling for produkter, der er utilgængelige på tidspunktet for placering af Ordren.

Når Brugeren vælger de af Partnerens produkter og ydelser, som Brugeren ønsker at købe fra Partneren, afgiver Brugeren en bindende ordre om køb af produkterne og ydelserne fra Partneren på de vilkår, der vises for Brugeren på Wolts Tjeneste, før Brugeren afgiver ordren ("**Ordre**"). Efter modtagelsen af Ordren sender Wolt oplysninger om Ordren til Partneren. Når Partneren har accepteret Ordren, og Wolt har leveret en ordrebekræftelse til Brugeren på vegne af Partneren, indgår Brugeren eller Kundeorganisationen og Partneren Købsaftalen. Wolt leverer en kvittering til Brugeren på Partnerens vegne, medmindre det er påkrævet i henhold til lovgivningen i det land, hvor Brugeren befinder sig, at Partneren leverer kvitteringen direkte til Brugeren. Når Partneren har accepteret Ordren, og ordrebekræftelsen er leveret til Brugeren, indgår Brugeren eller Kundeorganisationen, ud over Købsaftalen med Partneren om købet af Partnerens produkter, en juridisk bindende aftale med Wolt om købet af eventuelle leveringsydelser, som Brugeren har bestilt via Wolts Tjeneste.

3.3. Den Partner, som Brugeren har valgt, klargør de produkter, som er anført i Ordren, til Brugeren. Wolt hæfter ikke og er ikke ansvarlig over for Brugeren for Partnerens behørig opfyldelse af Købsaftalen. Wolt er ansvarlig for udførelsen af leveringsydelserne, som Brugeren har bestilt fra Wolt i Ordren i henhold til disse Brugervilkår.

3.4. Når Brugeren har afgivet Ordren, kan Brugeren ikke annullere Ordren. Når du har afgivet en Ordre på produkter eller leveringsydelser, kan du ikke tilbagekalde eller annullere den. Før du afgiver en Ordre på et produkt eller en ydelse, bør du omhyggeligt gennemse dit valg.

3.5 Uagtet afsnit 3.4, har du som forbruger en lovbestemt ret til at fortryde en Ordre på Detailprodukter inden for 14 dage regnet fra datoen for modtagelsen af sådanne produkter. Du kan fortryde sådan Ordre ved at kontakte Wolt eller Partneren inden for ovennævnte fortrydelsesperiode og ved at returnere produktet til Partnerens salgssted fra der hvor du har placeret Ordren. Fremvis venligst kvitteringen modtaget fra Wolt eller Partneren ved retur af produktet. Hvis du kontakter Wolt i forbindelse med returneringen eller anmoder om

refundering grundet en fejl, skade eller anden mangel ved produktet, kan Wolt bede dig sende et billede af det pågældende produkt for at dokumentere og bekræfte fejlen. Bemærk venligst at Partneren kan have separate vilkår eller garantier der finder anvendelse udover disse vilkår. Partneren tilvejebringer information om sådanne vilkår særskilt til Brugeren på Wolt Tjenesten.

Wolt følger begrænsningerne af forbrugerens lovbestemte fortrydelsesret som anført i relevant lovgivning. Visse varer kan være undtaget ved lov fra forbrugerens fortrydelsesret og retur, herunder følgende:

- Fødevarer og produkter, der grundet deres natur ikke kan gensælges, eller som må antages at blive forringet eller forældet hurtigt
- Produkter der grundet deres natur bliver uløseligt blandet sammen med andre varer ved leveringen
- Spil, film og software samt andre forseglede produkter, der ikke kan fortrydes, når forseglingen eller anden produktemballering på sådant produkt har været brudt
- Hygiejne- og intimprodukter, hvor forseglingen er blevet brudt
- Varer, der er produceret efter Brugers' specifikationer eller har fået et tydeligt personligt præg

Det betyder at Du ikke kan returnere eksempelvis fødevarer ved at henvise til Din lovbestemte fortrydelsesret efter køb. Du kan ikke tilbagekalde, fortryde eller ændre en Ordre for sådanne Detailprodukter, når du har placeret den.

3.6. Detailprodukter skal returneres så hurtigt som muligt efter at Ordren er blevet fortrudt og senest 14 dage fra datoen for fortrydelsen. De returnerede produkter skal være i ubrugt stand og kunne videresælges. Produktet skal være tilstrækkelig beskyttet og pakket i enten den oprindelige emballering eller på tilsvarende vis. Du er ikke berettiget til fuld refundering af betaling, hvis det returnerede produkt er forringet eller ændret på nogen måde.

3.7 Returneringen af Detailprodukter undergivet fortrydelsesret bør leveres til Partnerens salgssted fra hvor du har placeret Ordren gennem Wolt Tjenesten. Kontakt venligst kundeservice ved salgsstedet for at returnere produkterne. Du kan aflæse salgsstedet på kvitteringen fra Wolt eller Partneren. Du er ansvarlig for at betale omkostningerne forbundet med retur af Detailprodukterne. Betalingen fra Brugeren vil blive refunderet af Wolt inden for 14 dage fra modtagelse af fortrydelsesunderretningen, forudsat at de returnerede produkter eller dokumentation for returen er modtaget af Partneren. Wolt vil refundere købsprisen på de returnerede varer via det samme betalingsmiddel som Du har benyttet og til den samme

bankkonto fra hvor Du har placeret Ordren. I tilfælde af leveringsOrdrer, vil leveringsgebyret ikke blive refunderet.

4. Brugerkonti

4.1. Du har en begrænset, ikke-eksklusiv, opsigelig og ikke-overdragelig licens, som ikke kan gives i underlicens, til at få adgang til og bruge Wolts Tjeneste samt indhold, som tilgængeliggøres via Wolts Tjeneste, i den form, som vi til enhver tid tilbyder dig, til de formål, som fremgår heraf. Den licens, som er tildelt Brugeren, til iOS-versionen af Wolt-appen, som er downloadet fra Apples App Store, er desuden begrænset til en licens til at bruge Wolt-appen på produkter, som er forsynet med Apples varemærke, og som Brugeren ejer eller disponerer over, og i henhold til de regler for brug, som fremgår af vilkår og betingelser for App Store og disse Brugervilkår. Enhver rettighed, som ikke udtrykkeligt fremgår af nærværende, er forbeholdt Wolt og Wolts licensgivere.

4.2. For at kunne bruge Wolts Tjeneste, skal Brugeren oprette en brugerkonto ved at følge registreringsvejledningen på Wolts Tjeneste. Oprettelse af en brugerkonto kræver, at du opretter brugernavn og adgangskode, og at du afgiver visse personoplysninger, herunder dit navn, adresse, e-mail, telefonnummer samt mindst en gyldig betalingsmetode. Du accepterer at sikre opretholdelsen af korrekte, fuldkomne og opdaterede brugeroplysninger. Se venligst Wolts Privatlivspolitik for mere information omkring Wolts behandling af dine personoplysninger. Brugeroplysningerne på Wolts Tjeneste er personlige (medmindre andet er aftalt mellem Wolt og Kundeorganisationen). Brugeren skal sikre, at brugeroplysningerne og lignende oplysninger, som er nødvendige for at få adgang til Brugers eller Kundeorganisationens konto, holdes fortrolige og bruges forsvarligt, således at de ikke er tilgængelige for tredjemand. En Bruger må kun have én personlig brugerkonto. Ønsker du at slette din brugerkonto, bedes du venligst kontakte os via ovennævnte kontaktoplysninger.

4.3. Hvis der er mistanke om, at en person uberettiget er blevet bekendt med Brugers brugerkontooplysninger eller har adgang til Brugers brugerkonto, skal Brugeren straks give Wolt meddelelse herom. Brugeren er ansvarlig for enhver brug af Wolts Tjeneste og eventuel aktivitet på Brugers brugerkonto.

4.4. For at kunne bruge Wolts Tjeneste, skal du afgive gyldige kreditkortoplysninger eller oplysninger vedrørende en anden betalingsform til Wolt. Wolt opbevarer ikke oplysninger om dit betalingsmiddel, da dette håndteres af den tredjemandsudbyder af betalingsformidlingstjenester, som Wolt bruger. Du accepterer at betale for alle køb forbundet med din brug af Wolts Tjeneste, bortset fra køb foretaget via Wolt at Work-funktionen på Kundeorganisationens regning. Du skal sørge for at opdatere de kreditkortoplysninger og andre betalingsoplysninger, som du har afgivet på din brugerkonto.

5. Betalinger

5.1. Brugeren, eller Kundeorganisationen ved brug af en Wolt at Work-konto, betaler den købspris, som er anført i Ordren, ved brug af den relevante betalingsfunktion på Wolts Tjeneste. Wolt opkræver alle betalinger fra Brugere eller Kundeorganisationerne på Partnerens vegne. Hvis Ordren afgives via Wolt at Work-funktionen, bekræfter Brugeren betalingen på vegne af Kundeorganisationen via Wolt at Work-funktionen. Brugers eller Kundeorganisationens betalingsforpligtelse opstår ved afgivelse af en Ordre via Wolts Tjeneste.

5.2. Brugeren kan kun opfylde sin betalingsforpligtelse ved at bruge den betalingsform, der er tilgængelig online på Wolts Tjeneste. Når Brugeren, eller Kundeorganisationen ved brug af en Wolt at Work-konto, har betalt købsprisen til Wolt, har Brugeren eller Kundeorganisationen opfyldt sin betalingsforpligtelse over for Partneren.

5.3. Betalingen trækkes automatisk på Brugers kreditkort eller opkræves via Kundeorganisationens Wolt at Work-funktion ved levering af Ordren. Wolt er berettiget til på Partnerens vegne at reservere beløbet på Brugers kreditkort eller Kundeorganisationens Wolt at Work-funktion i forbindelse med autorisering, når Ordren er afgivet via Wolts Tjeneste. Wolt bruger en tredjemandsudbyder af betalingsformidlingstjenester til behandling af betalinger.

6. Wolt-point og Wolt-tokens

6.1. Nye Brugere kan benytte Wolt-point og Wolt-tokens til at få rabat på sine køb på Wolts Tjeneste. Brugeren kan dele sin kode på sociale medier eller som en besked ved at indsætte linket fra din brugerprofil og indsætte det, hvor du ønsker det. Dine venner får Wolt-kreditter, når de bruger din kode til deres første ordre.

6.2. Wolt kan ensidigt fastsætte de betingelser, der gælder for tildeling, brug og gyldighed af Wolt-point og Wolt-tokens.

6.3. Bonuspoint eller -tokens for tilmelding kan kun bruges én gang.

6.4. Wolt-point og Wolt-tokens kan ikke veksles til kontanter.

6.5. Wolt-point og Wolt-tokens kan annulleres, hvis Wolt konstaterer misbrug af Wolt-point eller Wolt-tokens eller mistænker eller konstaterer, at Wolt-point eller Wolt-tokens er blevet tildelt på et forkert grundlag. I sådanne tilfælde fakturerer Wolt det beløb, som blev betalt ved brugen af Wolt-point eller Wolt-tokens.

7. Levering af en Ordre

7.1. Hvis Brugeren bestiller levering af Ordren via Wolts Tjeneste, leveres Ordren til det sted, som Brugeren har bekræftet på Wolts Tjeneste. Brugeren skal også angive en fysisk adresse for det bekræftede sted på Wolts Tjeneste. Brugeren er alene ansvarlig for at angive korrekt

adresse og leveringsinstruktioner for Ordre via Wolts Tjeneste. Wolt leverer leveringsydelserne til Brugeren eller Kundeorganisationen.

7.2. Når du bruger Wolts Tjeneste, kan der være et minimumsbeløb for det ønskede køb, i hvilke tilfælde du vil blive underrettet, før du gennemfører en Ordre via Wolts Tjeneste. Hvis en Ordre ikke opfylder det påkrævede minimumsbeløb, har du mulighed for at betale differencen for at nå det påkrævede minimumsbeløb, eller du kan tilføje ekstra varer til din Ordre.

7.3. Brugeren skal være tilgængelig på det telefonnummer, som Brugeren har angivet på Wolts Tjeneste. Hvis det ikke lykkes at komme i kontakt med Brugeren på det telefonnummer, som Brugeren har angivet, kan Wolt annullere leveringen, og Brugeren eller Kundeorganisationen kan opkræves den fulde pris for Ordren.

7.4. Brugeren kan afgive en ordre til levering så hurtigt som muligt (standard leveringsform) eller ved forudbestilling til et specifikt leveringstidspunkt.

7.5. Standardlevering: Brugeren skal være til stede på det bekræftede sted, der er anført i Ordren, i perioden fra afgivelsen af Ordren til produkterne i Ordren er modtaget. Hvis Brugeren ikke er tilgængelig på det sted, som han/hun har bekræftet, inden for fem minutter efter ankomsttidspunktet for leveringen af de bestilte produkter, og Brugeren ikke svarer, efter den kurér, der foretager leveringen, har forsøgt at få kontakt to gange, kan Wolt annullere leveringen og opkræve den fulde pris for Ordren hos Brugeren eller Kundeorganisationen.

7.6. Levering af "forudbestilling": Brugeren skal være til stede på det bekræftede sted fra ti minutter før det forudbestilte leveringstidspunkt til leveringstidspunktet for at modtage Ordren.

8. Afhentning af Ordren på Partnerens salgssted

8.1. Hvis Brugeren ikke har bestilt levering af Partnerens produkter i Ordren, men afhentning på Partnerens salgssted, kan produkterne afhentes på Partnerens salgssted, som Brugeren har valgt i forbindelse med Ordren. Brugeren modtager en separat elektronisk bekræftelse, når produkterne er klar til afhentning. Partneren eller Wolt kan fastsætte betingelserne for Brugers identificering ved afhentning af produkterne i Ordren.

8.2. Partneren skal opbevare de bestilte produkter, i 60 minutter efter at Partneren har givet Brugeren besked om, at Ordren er klar til afhentning. Denne forpligtelse er begrænset til åbningstiden på den pågældende Partners salgssted, og Ordren skal afhentes, før Partnerens salgssted lukker.

9. Indtagelse af Ordren på stedet

9.1. Hvis Brugeren har valgt at indtage produkterne i Ordren på Partnerens salgssted, modtager Brugeren en separat elektronisk bekræftelse vedrørende det tidspunkt, hvor produkterne forventes at være klar til indtagelse på Partnerens salgssted.

10. Forventede tidspunkter

10.1. Leveringstidspunktet eller afhentningstidspunktet eller andre forventede tidspunkter, som Partneren eller Wolt har meddelt til Brugeren på Wolts Tjeneste, er udelukkende forventede tidspunkter. Der er ingen garanti for, at Ordren leveres eller er klar til afhentning eller indtagelse på det forventede tidspunkt. Tidspunkter for levering af produkterne kan også påvirkes af faktorer som fx trafikpropper, myldretid og vejrforhold.

11. Immaterielle Rettigheder

11.1. Alle Immaterielle Rettigheder til eller knyttet til Wolts Tjeneste og dertilhørende dokumentation og dele og kopier heraf tilfalder til enhver tid Wolt og/eller Wolts underleverandører/licensgivere, og Wolt og/eller Wolts underleverandører/licensgivere har den eksklusive ejendomsret dertil. "**Immaterielle Rettigheder**" betyder ophavsrettigheder og tilknyttede rettigheder (herunder rettigheder til databaser, kataloger og fotografier), patenter, brugsmodeller, designrettigheder, varemærker, handelsnavne, forretningshemmeligheder, knowhow og enhver anden form for registreret eller uregistreret immateriel rettighed.

11.2. Disse Brugervilkår tildeler ikke Brugeren Immaterielle Rettigheder til Wolts Tjeneste, og Wolt og Wolts underleverandører/licensgivere forbeholder sig alle rettigheder, som ikke udtrykkeligt er tildelt i henhold hertil.

11.3. Apple er ikke ansvarlig for undersøgelser, forsvar, forlig eller udligning forbundet med krav om, at iOS-versionen af Wolt-appen eller din brug deraf krænker tredjemands immaterielle rettigheder.

12. Øvrige bestemmelser for brug af Wolts Tjeneste

12.1. Wolts Tjeneste er kun tilgængelig for personer på 18 år eller derover.

12.2. Brugeren skal overholde alle gældende regler og bestemmelser ved brug af Wolts Tjeneste, herunder ved køb af alkohol og tobak. Hvis det er muligt at bestille levering af alkohol i det land, hvor Brugeren befinder sig, kan Brugeren få afvist sin bestilling af alkoholholdige drikkevarer, hvis han/hun ikke kan forevise gyldigt billed-id, som beviser, at han/hun er mindst 18 år, til Wolts kurerpartner, som leverer Ordren. Brugeren kan også blive nægtet levering af alkoholholdige drikkevarer i andre tilfælde hvis påkrævet af lovgivningen i det land, hvor Brugeren opholder sig (f.eks. hvis Brugeren udviser tegn på beruselse).

12.3. Wolt videreudvikler Wolts Tjeneste løbende, og Wolt kan helt eller delvist ændre eller fjerne forskellige dele af Wolts Tjeneste, herunder funktioner, produkterne og de Partnere, der er tilgængelige på Wolts Tjeneste.

12.4. Wolt kan efter eget skøn og fra tid til anden give dig tilladelse til at afgive, offentliggøre eller på anden vis tilgængeliggøre til Wolt via Wolts Tjeneste indhold og oplysninger, såsom feedback og supportanmodninger relateret til Wolts Tjeneste, eller indlæg til konkurrencer og andre salgsfremmende foranstaltninger ("Brugerindhold"). Ethvert Brugerindhold afgivet af dig forbliver at være din ejendom. Ved at afgive Brugerindhold til Wolt afgiver du til Wolt en territorielt ubegrænset, uophørlig, uopsigelig, overdragelig, royaltyfri licens, som kan gives i underlicens, til at bruge, kopiere, modificere, skabe derivater af, distribuere, offentligt fremvise og udnytte i enhver henseende sådant Brugerindhold i alle formater og via nuværende og fremtidige kanaler uden yderligere varsel eller samtykke fra dig, samt uden krav om at yde betaling til dig eller nogen anden person eller enhed. Du erklærer og garanterer, at du er autoriseret til at give Wolt de ovennævnte rettigheder og at sådant Brugerindhold eller brugen heraf ikke er stødende, krænkende, uanstændig eller skadelig i nogen henseende, og at Brugerindhold eller brugen heraf ikke krænker, misapproprierer eller strider mod tredjemands immaterielle rettigheder, ejendomsrettigheder, forlagsrettigheder eller beskyttelsen af privatlivets fred, eller måtte resultere i en overtrædelse af enhver gældende lov eller retlig regulering.

12.5. Når du bruger Wolts Tjeneste, kan du møde indhold eller oplysninger, som kan være ukorrekte, ufuldstændige, forsinkede, misvisende, ulovlige, stødende eller på anden måde skadelig. Wolt gennemgår normalt ikke indhold, der er leveret af Partnerne. Wolt er ikke ansvarlig for tredjemands (herunder Partnernes) indhold eller oplysninger eller for eventuelle skader, der måtte opstå som følge af brugen heraf eller tilliden hertil.

12.6. Du eller Kundeorganisationen er ansvarlige for at anskaffe og vedligeholde enheder eller udstyr (som fx telefoner) og forbindelser, der er nødvendige for adgang til og brug af Wolts Tjeneste, og for at betale alle afgifter, der er forbundet hermed.

12.7. Brugeren vil ikke: (i) bruge eller forsøge at bruge en andens personlige Wolt-konto og/eller skaffe sig adgang til en andens personlige betalingsoplysninger via Wolts Tjeneste eller bruge en andens personlige betalingskort ved brug af Wolts Tjeneste uden den pågældende andens persons samtykke; (ii) kopiere, ændre eller skabe bearbejdede værker baseret på Wolts Tjeneste eller anden dertil knyttet teknologi; (iii) reverse engineer, dekompile, demontere, afkode eller på anden måde forsøge at udlede kildekoden for Wolts Tjeneste eller anden tilknyttet teknologi eller dele heraf; (iv) fjerne meddelelser om ophavsrettigheder, varemærker eller andre ejendomsrettigheder indeholdt i eller på Wolts Tjeneste; (v) fjerne, dække eller skjule annoncer på Wolts Tjeneste; (vi) indsamle, bruge, kopiere eller overdrage oplysninger fra Wolts Tjeneste uden Wolts samtykke; (vii) bruge søgerobotter eller andre automatiserede metoder til at bruge Wolts Tjeneste; (viii) oprette en Wolt-konto ved brug af en falsk identitet eller en andens persons identitet; eller (ix) skaffe sig adgang til

Wolts Tjeneste gennem grænseflader, som Wolt specifikt stiller til rådighed, som fx Wolt-appen og Wolts Website.

12.8. Du har ikke ret til at bruge Wolts Tjeneste eller noget indhold heraf til andet end ikke-erhvervsmæssige formål. Brug af enhver form for systematisk generhvervelse, såsom brug af enhver form for robot, edderkop, webcrawler, ekstraheringssoftware, automatiseret proces og/eller udstyr til at høste, kopiere og/eller overvåge dele af Wolts Tjeneste er strengt forbudt.

12.9. Wolt er berettiget til at fjerne en Bruger fra Wolts Tjeneste med øjeblikkelig virkning og/eller afvise eller annullere Ordre fra en Bruger, hvis (i) Brugeren misbruger Wolts Tjeneste eller forårsager nogen form for skade på Wolts Tjeneste eller Partnerne eller Wolt eller Wolts medarbejdere, (ii) Wolt har rimelig mistanke om, at Brugeren har foretaget svigagtige handlinger i forbindelse med brugen af Wolts Tjeneste, (iii) Brugeren afgiver en falsk Ordre (fx ved ikke at betale eller ved ikke at være til stede ved leveringen eller afhentningsstedet for at modtage Ordren) eller på anden måde ikke overholder sine forpligtelser i medfør af disse Brugervilkår; (iv) hvis der er rimelig tvivl om Ordrens rigtighed eller ægthed. Hvis Wolt annullerer en Ordre, som allerede er betalt, skal Wolt overføre det pågældende beløb til den konto eller Wolt at Work-konto, som Brugeren foretog betalingen fra.

12.10. Medmindre andet er anført, er Wolt Enterprises Oy databehandler af de personoplysninger, som indsamles om Brugere. Wolt Enterprises Oy skal behandle personoplysninger indsamlet fra Brugeren i overensstemmelse med [Wolts Privatlivspolitik](#).

12.11. Brugeren skal overholde tredjemands gældende aftalevilkår ved brug af Wolt-appen eller Wolts Tjeneste.

12.12. Brugeren erklærer og garanterer, at (i) han/hun ikke befinder sig i et land, som er underlagt blokade fra den amerikanske stat, eller som den amerikanske stat har erklæret som et land, der "støtter terrorisme", og (ii) at han/hun ikke står anført på en af den amerikanske stats lister over forbudte parter eller parter med begrænsede rettigheder.

13. Varighed og ophør

13.1. Disse Brugervilkår gælder indtil videre som en bindende aftale mellem Wolt og Brugeren, så længe Brugeren bruger Wolts Tjeneste.

13.2. Brugeren kan til enhver tid stoppe med at bruge Wolts Tjeneste. Wolt kan til enhver tid permanent eller midlertidigt stoppe med at levere Wolts Tjeneste.

14. Klager

14.1. Bemærk, at Wolts Tjeneste til enhver tid kan afbrydes eller nedlukkes permanent. Wolts Tjeneste kan desuden suspenderes midlertidigt. Undlad at bruge Wolts Tjeneste til at foretage backup af data. Mens Wolt bestræber sig for at udbyde Wolts Tjeneste fejlfrit og rettidigt, frasiger Wolt sig enhver indeståelse eller garanti, som ikke udtrykkeligt fremgår af nærværende betingelser. Wolt afgiver ingen indeståelse eller garanti i relation til pålidelighed, rettidighed, kvalitet eller egnethed af Wolts Tjeneste eller enhver vare eller tjenesteydelse leveret via platformen, eller at Wolts Tjeneste forbliver at være uforstyrret eller fejlfri.

14.2. Partneren forpligter sig til at klargøre Ordren i overensstemmelse med Brugerens bestilling og inden for det tidsrum, som er vist på Wolts Tjeneste. Hvis der er fejl i (leveringen af) Ordren, kan Brugerens enten kontakte Wolts kundeservice, som handler på Partnerens vegne, via kundesupportchatten i appen eller på support@wolt.com eller tage direkte kontakt til Partneren.

14.3. Partneren er eneansvarlig for fejl i Ordrens indhold og klargøring eller andre mangler i forbindelse med opfyldelsen af Købsaftalen.

14.4. Den Bruger, som har opdaget manglerne i opfyldelsen af Købsaftalen, skal straks indsende eventuelle klager til Wolt eller Partneren med tydelig beskrivelse af de omtalte mangler. For Detailprodukter, bør underretninger om fejl og mangler indgives inden for rimelig tid fra opdagelse af manglen, dog ikke senere end to måneder fra opdagelsestidspunktet. Bemærk venligst at i tilfælde af mangler i fødevarer eller andre produkter, der grundet deres natur forringes eller forældes hurtigt, er det afgørende at Du underretter om fejlen så hurtigt som muligt for at muliggøre ordentlig undersøgelse og bekræftelse af manglen. I tilfælde af en mangel ved Detailproduktet, vil Du blive refunderet i overensstemmelse med gældende lovgivning.

14.5 Wolt er undtaget fra ethvert erstatningsansvar for tab eller skade, som du eller tredjemand måtte pådrages i forbindelse med Wolts Tjeneste, medmindre sådan skade eller tab er forårsaget af Wolt forsætligt eller ved grov uagtsomhed eller under enhver anden forpligtigelse, som ikke kan undtages eller begrænses under anvendelig ret.

14.6. Apple har ikke pligt til at levere vedligeholdelses- og supportydelser i forbindelse med Wolt-appen. I det omfang vedligeholdelse eller support er nødvendig i henhold til gældende lovgivning, er vi, ikke Apple, forpligtede til at levere denne vedligeholdelse eller support. I det omfang der gælder en lovbestemt, ufravigelig garanti, er vi, ikke Apple, eneansvarlige for denne garanti. Vi, ikke Apple, er ansvarlige for at behandle Brugerens og tredjemands eventuelle krav vedrørende iOS-versionen af Wolt-appen eller Brugerens besiddelse og/eller brug af iOS-versionen af Wolt-appen, herunder blandt andet (i) produktansvarskrav, (ii) krav om iOS-versionen af Wolt-appens manglende overholdelse af gældende myndighedskrav eller retlige krav og (iii) krav i medfør af forbrugerbeskyttelseslovgivning, databeskyttelseslovgivning eller lignende lovgivning, herunder i forbindelse med iOS-versionen af Wolt-appens brug af HealthKit og HomeKit.

15. Lovvalg og konfliktløsning

15.1. Disse Brugervilkår er underlagt og skal fortolkes i overensstemmelse med finsk ret.

15.2. Hvis du er forbruger, gør vi opmærksom på, at du ikke kan blive frataget de rettigheder, som du har i kraft af ufravigelig forbrugerbeskyttelseslovgivning i dit hjemland.

15.3. Enhver tvist, der måtte opstå i forbindelse med disse Brugervilkår, skal afgøres ved byretten i Helsinki. En forbruger kan dog altid anlægge sag ved en kompetent domstol i sit hjemland. Hvis du er en Bruger, der er bosiddende inden for EU, kan du og Wolt også bruge OTB-plattformen, som administreres af EU-Kommissionen, til at afgøre tvister. Plattformen er tilgængelig på ec.europa.eu/odr. Du kan også henvise en tvist til forbrugerklagenævnet eller en anden tilsvarende udenretlig institution i dit hjemland (som fx det finske forbrugerklagenævn, kkv.fi/kuluttajaneuvonta, i Finland, det tjekkiske Trade Inspection Authority, coi.cz, i Tjekkiet eller det polske Permanent Amicable Consumer Court ved det kompetente Provincial Inspectorate of Trade Inspection, uokik.gov.pl, i Polen). Hvis du er dansk Bruger, har du mulighed for at klage over købet af fødevarer fra den relevante Partner, hvilken klage kan sendes til Ankenævnet for Hotel, Restaurant og Turisme via www.hrt-ankenaevn.dk.

16. Ændringer

16.1. Disse Brugervilkår kan ændres.

16.2. Du kan finde den nugældende version af Brugervilkår på Wolts Website. Der vil ikke blive foretaget væsentlige ændringer af Brugervilkår eller indskrænkninger af Brugerens rettigheder uden notifikation herom. Hvis Brugerens ikke accepterer Wolts ændrede Brugervilkår, skal han/hun stoppe med at bruge Wolts Tjeneste.

17. Overdragelse

17.1. Wolt er berettiget til helt eller delvist at overdrage nogle af eller alle sine rettigheder og forpligtelser i henhold hertil til en tilknyttet virksomhed eller retsefterfølger eller til en køber eller erhverver af Wolts aktiver vedrørende Wolts Tjeneste uden Brugerens forudgående samtykke.

17.2. Brugerens er ikke berettiget til hverken helt eller delvist at overdrage sine rettigheder eller forpligtelser i henhold hertil.

Revideret 20. januar 2020.

Bilag 3 – Log-in til Wolt Partner app

14.41

◀ App Store



Sign in

Apply now

By signing in you accept [the terms and conditions](#)



Bilag 4 – Bliv Wolt Kurérpartner

Kandidatspeciale - Google Docs

Wolt - Wolt - Vi leverer byens bedste takeaway

Mail - Annesofie Lau Horne - Outlook

Wolt - Wolt - Vi leverer byens bedste takeaway

wolt.com

Tilbage

Side 2/2 - leveringspræferencer

Support

Bliv din egen chef!

Det fedeste ved at være en Wolt-kurérpartner er friheden til selv at bestemme, hvornår du vil arbejde og hvor længe. Fortæl os dine personlige præferencer. Bare rolig - du kan altid ændre dem senere.

Type af køretøj

☐ Bil

☐ Motorcykel

☐ Cykel

I hvilken by ønsker du at levere?

Select...

Hvor mange timer er du tilgængelige ugentlig?

☐ 0-15 timer

☐ 15-30 timer

☐ 30-40 timer

☐ +40 timer

På hvilken dag(e) ønsker du at levere?

☐ Mandag

☐ Tirsdag

☐ Onsdag

☐ Torsdag

☐ Fredag

☐ Lørdag

☐ Søndag

Har du tidligere erfaring som kurérpartner?

☐ Ja

☐ Nej

Hvor har du hørt om Wolt? (valgfrit)

Næste

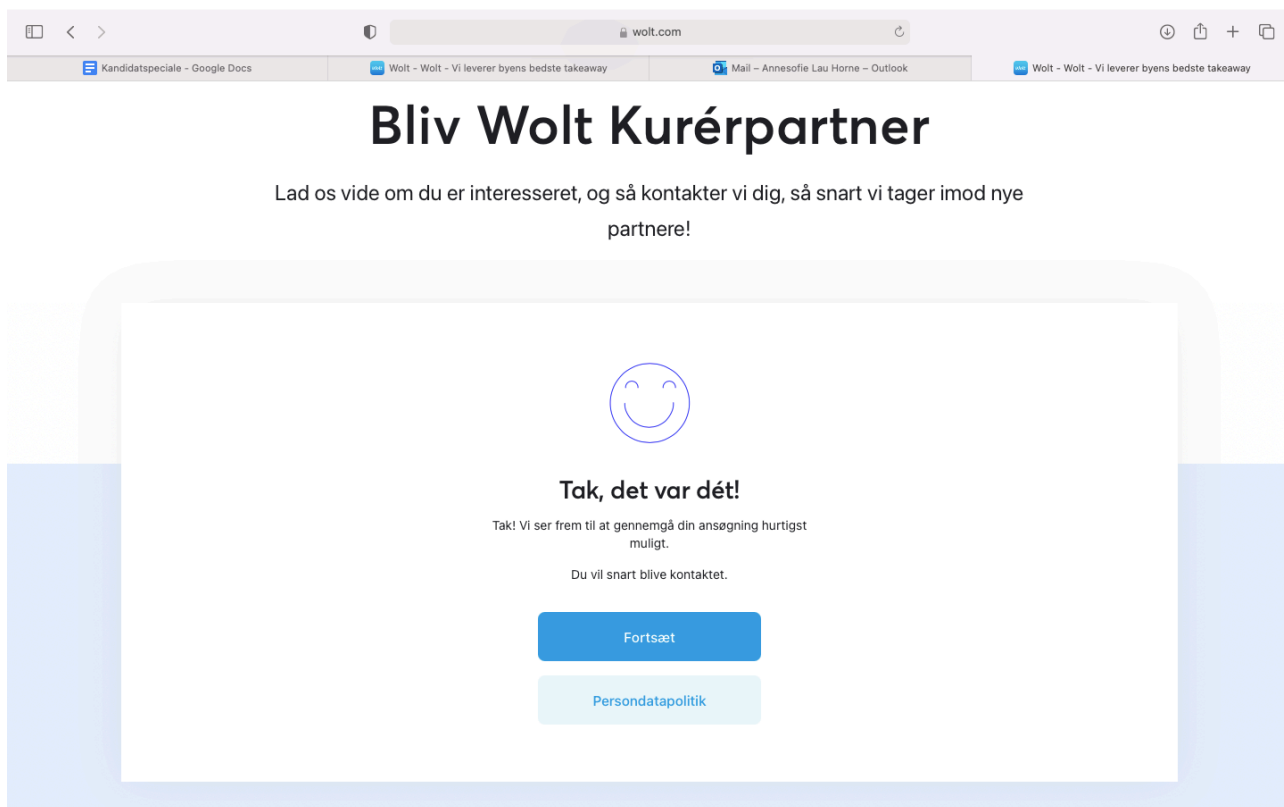
Kandidatspeciale - Google Docs

Wolt - Wolt - Vi leverer byens bedste takeaway

Mail - Annesofie Lau Horne - Outlook

Wolt - Wolt - Vi leverer byens bedste takeaway

wolt.com



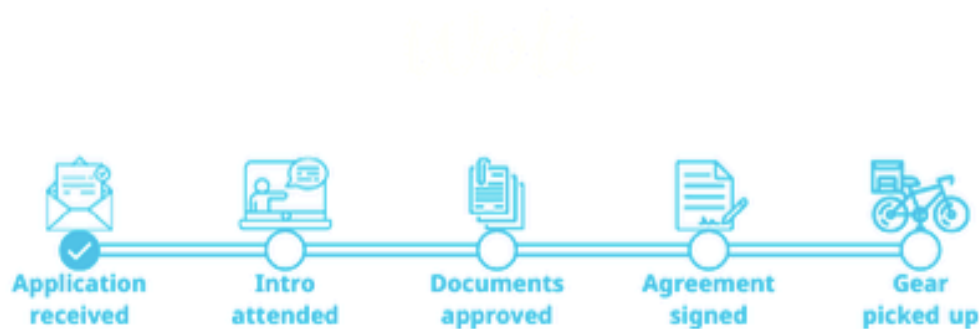
Bilag 5 – Mail fra Wolt

Your invitation to the Wolt Introduction Session has arrived! ❤️

couriersdk@wolt.com <couriersdk@wolt.com>

Fre 19-03-2021 14:47

To: [REDACTED]@hotmail.com [REDACTED]@hotmail.com



We are currently moving our onboarding system, so this might be the second time you encounter this message. Please disregard this message if that is the case ❤️

You are invited for an online introduction session!

Hi [REDACTED],

We would love to have you on the team!

Next step in your application process is to participate in an Introduction Session. Follow the link below and book a time that suits you. 📌

Secure your spot for the intro here!

Hungry for more details?

<https://outlook.live.com/mail/0/inbox/id/AQQKADAwATY3ZmYAZS05YTQyLTQNTA1MDACLTAwCgAQANk%2BQe%2BvxFhCjmsX4Z3Q8D0%3D>

Side 1 af 3



At the intro, you will learn about earnings!

Did you know that the average hourly rate for a Wolt Courier Partner is around 160 DKK? At the Introduction Session, you will learn all the things you need to know to start delivering and earning money with Wolt. 🤔💰

No need to prepare!

During the only 1 hour introduction, you will get all the necessary information to become a world class Courier Partner! You do not have to prepare anything, but we suggest that you note down the tips and tricks shared during the session. 📝





What's next?

After the Introduction Session, we will need some last required documents from you before you sign your service agreement and pick up your gear to start delivering! You can start now with acquiring these documents so that they are ready for upload

[Click here for a documentation guide](#)

We look forward to see you at the intro! 🙏

All the best,
Wolt Operations Team



[www.Wolt.com](https://www.wolt.com)

[Unsubscribe](#)



Bilag 6 – Tilmelding til Introduction Session

14.53

◀ Wolt Partner

📶 🔋

🔒 app.acuityscheduling.com

Intro Session

Wolt Courier Partner Intro Session - Denmark



1 hour

At the Wolt Courier Partner Intro Session you will learn all about:

- The Partner App
- Delivering Great Customer Experiences
- The Earnings Model
- And much more!

In short, you will receive all necessary information to become a world class Courier Partner!

We will send additional city-specific information regarding payments, hotspots and opening hours after we complete the online session.

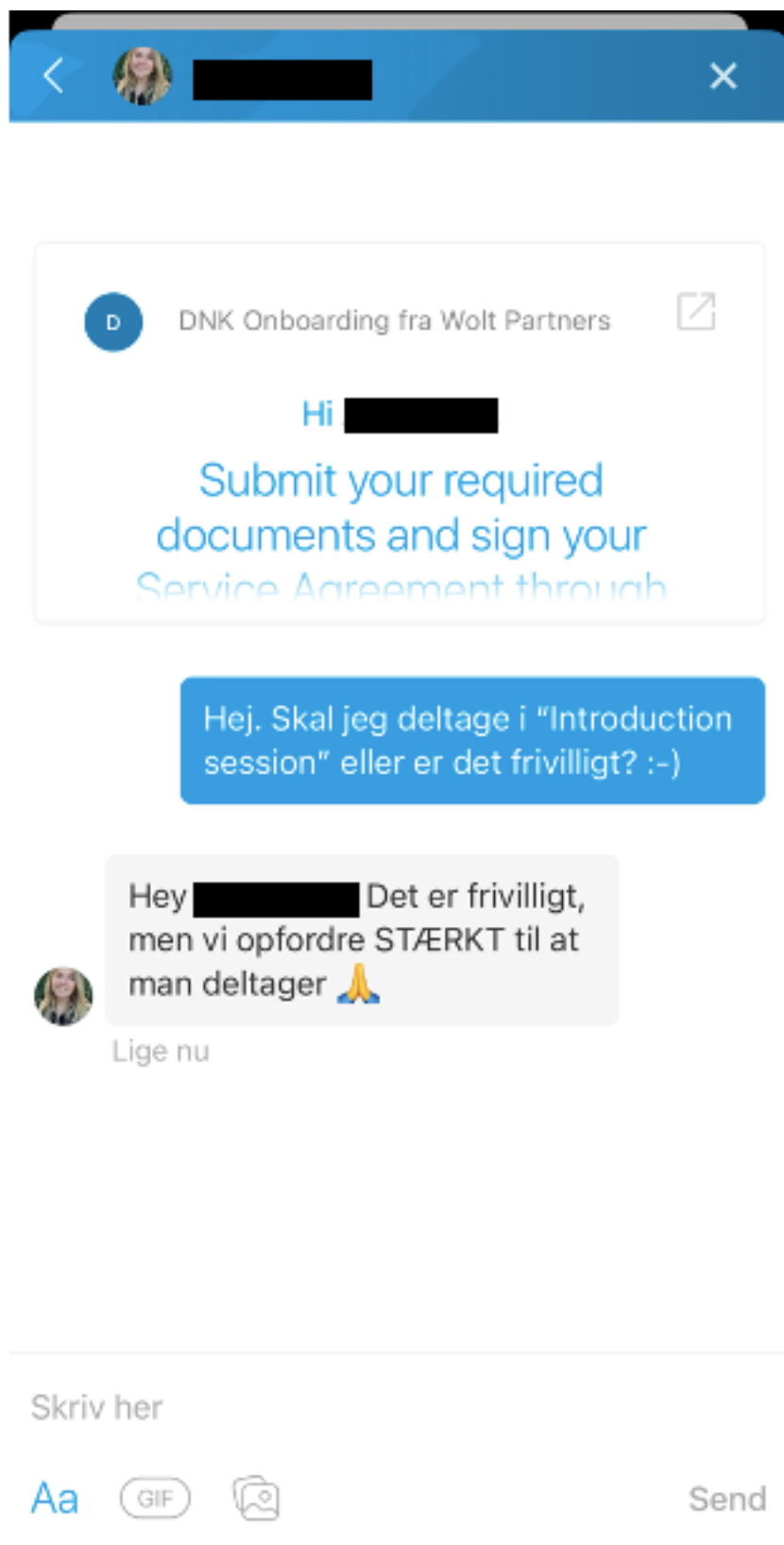
< March 2021 >

M	T	W	Th	F	S	S
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

Bilag 7 – Indhold af Introduction Session



Bilag 8 – Stærk opfordring





Guidelines for Wolt Partners

Wolt Enterprises Oy and all of its subsidiaries (together "**Wolt**") are committed to conduct business in a way that complies with all applicable laws and regulations, meets high ethical standards, and respects the fundamental rights of all our stakeholders. Wolt expects our partners including restaurants, courier partners and other cooperation partners (together "**Partners**" or "**You**") to conduct business in a similar way. These Guidelines outline the minimum standards, which each Wolt Partner should meet, and forms an integral part of all contracts/cooperation between Wolt and Partners. For non-compliance with these Guidelines, Wolt may terminate the business relationship without further justification.

Legal compliance and business ethics

Partners should conduct their business ethically and in compliance with laws and regulations. This includes in particular the following:

- You do not engage in any types of bribery, corruption or kickbacks, or similar payments or activities. In addition, you do not offer any gifts or hospitality which may inappropriately influence business decisions.
- You do not participate in money laundering or financing of terrorist, military or criminal activities.
- You will not enter into transactions with Wolt employees that create a conflict of interest.
- Competition for business shall be fair and honest. You comply with all anti-trust and competition laws and regulations.
- You ensure that You hold all necessary licenses and permits required to conduct business, and meet all applicable food safety and quality requirements as required by laws and regulations and/or mutually agreed between You and Wolt.
- You keep accurate and transparent business records of all business transactions and comply with applicable tax obligations as required by laws and regulations.

- You ensure the confidentiality and security of all non-public information concerning Wolt and Wolt's users and business partners, and You protect personal and other data and intellectual property from misuse.

Social and environmental standards

Respect for people and protection of the environment are fundamentally important to Wolt and we expect our Partners to commit to the following:

- You respect human rights and fair labor practices.
- You respect all applicable rights of Your employees in accordance with laws and regulations.
- You treat all employees and business partners with respect and dignity, and You do not tolerate any form of harassment, intimidation or workplace violence. You never use any forced or involuntary labor or any child labor.
- You provide equal treatment to everyone without regard to race, color, gender, age, religion, marital status, sexual orientation, political opinion, or national or ethnic origin, or other similar characteristics.
- You provide employees and business partners with a safe and healthy work environment by proactively operating in accordance with recognized practices and standards.
- You comply with all applicable environmental laws, regulations and permits and take part in the protection of the environment.

Reporting any misconduct

Any actual or suspected non-compliance with these Guidelines should be reported to Wolt without delay. Your relationship with Wolt will not be affected by an honest report of potential misconduct. Please submit any reports to Your business partner at Wolt or to compliance@wolt.com.

Updated: February 2020

Bilag 10 – Rating af leveringen

14.19 ↗



[Annuller](#)



Frankies Pizza Nørrebro

Hvordan var leveringen?

Din feedback vil hjælpe os med at forbedre vores levering.



Forfærdelig



Dårlig



Øhh



God



Genial

Næste

14.20 ↗



[Annuller](#)



Frankies Pizza Nørrebro

Tak! Hvor kan vi forbedre os?

4/5 er fint, men ikke fantastisk. Hvad kan vi gøre bedre næste gang?

Kurerens opførsel

Estimat

Leveringstid

En af varene manglede

+ Tilføj en kommentar til Wolt

Næste

APPENDIX 1

REMUNERATION - Remuneration matrix as of the 22 February 2021.

1. Remuneration based on performed deliveries

Remuneration is based on delivery and distance fees for successfully performed deliveries as follows:

All orders with a straight-line delivery distance, from restaurant to customer, less than 0.5 km is within the Task Fee = 35 DKK.

Additional 5 DKK in Distance fee is paid for every increment of 250 m., after the 0,5 km included in the Task Fee, of delivery distance:

0,5 - 0,749km = 5 DKK extra in Distance Fee (on top of the Task Fee)

0,75 - 0,99km = 5 DKK extra in Distance Fee

1,0 - 1,249km = 5 DKK extra in Distance Fee

1,25 - 1,49km = 5 DKK extra in Distance Fee

and so on up to the max delivery distance in a given city

Task and Distance Fees are calculated from the straight-line distance from merchant (e.g. restaurant) to customer. Delivery distance is the straight-line distance between pick-up (e.g. restaurant) and drop-off (customer). The distance is calculated based on the straight-line distance one way and not based on the distance on the roads.

Furthermore you get paid 20 DKK extra per delivery for Large deliveries and 40 DKK extra per delivery for Extra Large deliveries. The thresholds are currently determined by the value (size) of the order.

2. Remuneration in weekend evenings - weekend bonus

Currently there is also a higher task fee on weekends between 17:00 - 20:00 as follows:

- Copenhagen: 15 DKK extra for every drop-off completed between 17:00 and 20:00 Fridays, Saturdays and Sundays

- Rest of Denmark: 10 DKK extra for every drop-off completed between 17:00 and 20:00 Fridays, Saturdays and Sundays

3. Remuneration for pre-booked hours

Wolt may offer a possibility for the Courier Partner to pre-book hours during which the Courier Partner wishes to be genuinely available for Delivery Services.

For pre-booked hours, remuneration is based on delivery and distance fees as defined above. However, if the total remuneration for the entire time slot that the Courier Partner had pre-booked and remained online on the Courier Partner App performing the Delivery Services does not reach the below thresholds, Wolt shall pay to the Courier Partner an additional fee which is the difference between the applicable threshold amount and the remuneration based on delivery and distance fees.

The thresholds are in different cities:

- Copenhagen, Lyngby-Gentofte and Roskilde: all days 120 DKK for one hour

- Aarhus: Friday to Sunday 120 DKK for one hour

- Aarhus: Monday to Thursday 110 DKK for one hour

- Rest of Denmark: all days 110 DKK for one hour

If the Courier Partner has booked a time slot that is longer than one hour, the calculation of the possible additional fee by Wolt to meet the applicable threshold is done as a total for the entire time slot.