

**Overligger: Arbejde via platformsvirksomheder – pligter og rettigheder for de involverede**

Højer Schjøler, Christian

*Publication date:*  
2018

*Document license:*  
Ikke-specificeret

*Citation for published version (APA):*  
Højer Schjøler, C., (2018). *Overligger: Arbejde via platformsvirksomheder – pligter og rettigheder for de involverede*, 3 s.

Go to publication entry in University of Southern Denmark's Research Portal

**Terms of use**

This work is brought to you by the University of Southern Denmark.  
Unless otherwise specified it has been shared according to the terms for self-archiving.  
If no other license is stated, these terms apply:

- You may download this work for personal use only.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying this open access version

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details and we will investigate your claim.  
Please direct all enquiries to [puresupport@bib.sdu.dk](mailto:puresupport@bib.sdu.dk)

# Overligger: Arbejde via platformsvirk-somheder – pligter og rettigheder for de involverede

---

*Beskæftigelsesministeriet har udarbejdet et notat om arbejdsretlige pligter og rettigheder i forbindelse med arbejde, der udføres via arbejdsplatforme. Notatet er et baggrundsnotat, der belyser den problemstilling, som nogle arbejdsplatforme har peget på: at det kan være vanskeligt at finde ud af, hvor de beskæftigede på arbejdsplatformene passer ind i den etablerede rollefordeling på arbejdsmarkedet.<sup>1</sup>*

## Rollefordelingen ved arbejde via arbejdsplat-forme

Et af de spørgsmål, der rejser sig i forhold til arbejdsplatformene er, hvordan platformene passer ind i den etablerede rollefordeling på arbejdsmarkedet.

I forhold til de arbejdsretlige regler sondres der mellem to kategorier. En-ten udføres arbejdet i en arbejdsgiver-lønmodtager relation, hvor de arbejdsretlige regler finder anvendelse, eller også udføres det af en selvstændigt erhvervsdrivende for en opdragsgiver, hvor kontraktretten finder anvendelse. Denne kategorisering er afgørende for, hvilke regler der skal overholdes, og hvem der har ansvaret for, at reglerne bliver overholdt. Status som lønmodtager, selvstændig eller arbejdsgiver har også betydning for fordelingen af den økonomiske risiko og fortjeneste ved arbejdet.

## Arbejdsplatformes forretningsmodel

Arbejdsplatforme kan have en forretningsmodel baseret på, at de alene formidler køb og salg af serviceydelser uden at være arbejdsgiver. Her betragter de i stedet den, der udfører arbejdet (arbejdsudbyderen) som selvstændig. En forretningsmodel, der er baseret på aftaler med selvstændige, er forbundet med en høj grad af fleksibilitet. En anden forretningsmodel,

---

<sup>1</sup> Notatet er udarbejdet af Beskæftigelsesministeriet. Anna Ilsøe (lektor ved Forskningscenteret for Arbejdsmarkeds- og Organisationsstudier (FAOS)), Natalie Videbæk Munkholm (lektor ved Juridisk Institut, Aarhus Universitet) og Christian Højer Schjøler (adjunkt ved Juridisk Institut, Syddansk Universitet) har afgivet kommentarer til notatet.

hvor arbejdsplatformen er arbejdsgiver, giver større stabilitet og forudsigelighed. Om arbejdsudbyderen er selvstændigt erhvervsdrivende eller lønmodtager ansat hos platformen har desuden betydning for de omkostninger, der er forbundet med at drive platformen.

## Regulering af det danske arbejdsmarked

Det danske arbejdsmarked er kendetegnet ved, at arbejdsmarkedets parter via kollektive overenskomster fastlægger, hvad der gælder i forhold til løn- og ansættelsesvilkår. Overenskomsterne suppleres på et antal områder af den arbejdsretlige lovgivning, der i vidt omfang er forankret i EU-retten.

## Lønmodtager eller selvstændigt erhvervsdrivende?

Arbejdsplatforme er meget forskellige, og der kan ikke konkluderes noget generelt om, hvorvidt de beskæftigede må anses som selvstændige eller lønmodtagere.

Lønmodtagerbegrebet er ikke generelt defineret i dansk lovgivning, og det skal derfor vurderes konkret i relation til det regelsæt, der har relevans, fx ferieloven, ansættelsesbevisloven, arbejdsmiljøloven osv., om arbejdsudbyderen er omfattet af reglerne. Det skyldes bl.a., at formålet og beskyttelseshensynet bag regelsættene kan variere. En stor del af de arbejdsretlige regler er baseret på EU-retsakter, og det er EU-Domstolen, der i sidste ende fortolker lønmodtagerbegrebet i den enkelte EU-retsakt.

Et grundlæggende element i arbejdsgiverrollen er retten til at ansætte og afskedige. Derudover kan der peges på nogle centrale elementer, der er fælles for de forskellige regelsæt:

- 1) Graden af **instruktionsbeføjelse**, det vil sige opdragsgiverens ret til at disponere løbende over arbejdsindsatsen og til at give bindende instrukser.
- 2) Dernæst vil **betalingsordningen** også være afgørende, herunder hvordan betalingen sker og beregnes. Ret til del i virksomhedens overskud og økonomisk risiko er desuden også relevant.
- 3) Derudover vil en lønmodtagers arbejdsforpligtelse være **personlig**, og han/hun kan ikke sende en anden til at udføre arbejdet i stedet.
- 4) Endelig kan der i tvivlstilfælde ses på **graden af tilknytning** mellem parterne – er der fx tale om en enkeltstående opgave, eller er det en mere fast relation med tilbagevendende opgaver.

## **Hvilken betydning har det, om man er lønmodtager eller selvstændig?**

Notatet indeholder et skema med en oversigt over udvalgte områder, hvor det har betydning, om arbejdsudbyderen må betragtes som lønmodtager (med og uden overenskomst) eller selvstændig.

## **Opsamling**

I forhold til rammerne for arbejdsplatforme er det vigtigt at have in mente, at platformene ligesom traditionelle virksomheder er meget forskellige. Derudover er omfanget af arbejde via arbejdsplatforme endnu forholdsvis begrænset og eventuelle initiativer for platformene kan have afsmittende effekt på resten af arbejdsmarkedet.

Beskæftigelse som selvstændigt erhvervsdrivende har en række umiddelbare fordele i form af større fleksibilitet, selvbestemmelse og muligheden for at disponere over egen virksomheds overskud. Der er dog også opmærksomhedspunkter, som bør tages i betragtning, hvis en større del af arbejdsstyrken fremover må betragtes som selvstændige

Det er blandt andet det forhold, at selvstændige som udgangspunkt står alene med at varetage egne interesser, fx forhandle betaling eller gøre egne rettigheder gældende.