

Digitalisering af arbejde

– et komparativt perspektiv: den retlige betydning af algoritmens indretning.

v. Natalie Videbæk Munkholm, oktober 2019.

Danmark er øjensynligt blandt Europas mest digitaliserede samfund.¹ På arbejdspladsen har vi omfavnet digitalisering både i indretningen af produktionen, i den måde vi udfører og overvåger arbejde på, og i stigende grad også i form af digitale forretningsmodeller.

Ærindet med dette paper er at se nærmere på et aspekt af fænomenet digitalisering fra en arbejdsretlig kontekst. Paperet har ikke en bagvedliggende politisk agenda. Der er skrevet meget om forskellige risici ved øget digitalisering i form af øget arbejdsløshed eller indførelse af prekære arbejdsforhold,² det er ikke hensigten at knytte dette paper til den diskurs. Ærindet er at belyse hvordan algoritmer kan spille en rolle i de retlige vurderinger. Hvorvidt resultatet af en vurdering er hensigtsmæssigt eller ej, er en retspolitisk diskussion, som paperet ikke kommer ind på.

I Danmark, har det politiske fokus på digitalisering af arbejdsmarkedet været varetaget primært gennem Disruptionsrådets arbejde, der har mundet ud i flere sæt anbefalinger.³ Den sidste anbefaling var til fremtidens arbejdsmarked, herunder justering af adgang til sociale ydelser, sikring af efteruddannelse af arbejdsstyrken, samt mulighed for digitale forretningsmodeller og samtidig sikring af ordentlige vilkår og den danske model. Disruptionsrådets anbefalinger har udmøntet sig i konkrete tiltag på socialsikringsområdet, trepartsaftaler om efteruddannelse, og i indgåelse af to overenskomster for personer, der udfører arbejde via platforme. Vi har endnu ikke set ny lovgivning der særligt retter sig mod platformsarbejde. Ligeledes, har ingen danske retsafgørelser vurderet ansættelsesrettigheder og beskyttelser, for personer der udfører arbejde via platforme.

Fra en ansættelses- og arbejdsretlig vinkel, er det mest interessante spørgsmål vedrørende platformsarbejde fortsat, hvordan man sikrer rettigheder og vilkår til de personer, der udfører arbejde på vilkår, der ikke er typiske selvstændige. Der er allerede skrevet en del om emnet både i en dansk og en udenlandsk kontekst. Dette paper giver et bidrag til den retlige diskurs i Danmark vedrørende rettigheder og pligter for personer, der udfører arbejde via online platforme ved at inddrage og analysere ræsonnementet fra domstolsafgørelser om platformsarbejde fra de øvrige EU-lande.⁴ Ingen EU-lande har endnu lovgivet specifikt om ansættelsesstatus for personer, der udfører arbejde via platforme. Personernes rettigheder baseres derfor på de eksisterende regelsæt, der i det

¹ EU-kommissionens Digital Economy and Society Index (DESI) 2019, <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/desi>

² F.eks. Eurofound's oversigt over artikler om platformsarbejde, https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records?combine=&field_pleco_platforms_tid=All&field_pleco_platform_sectors_tid=All&field_pleco_countries_tid=All&field_pleco_work_typologies_tid=All&field_pleco_record_types_tid=24619&field_pleco_organisations_tid=All&field_pleco_languages_tid=All&field_pleco_methodologies_tid=All&field_pleco_availability_tid=All

³ Output fra Disruptionsråde, <https://bm.dk/media/9598/output-fra-disruptionraadet.pdf>; Erhvervsministeriet, *Strategi for Danmarks digitale vækst*, Januar 2018, https://em.dk/media/9127/strategi-for-danmarks-digitale-vaekst_online.pdf; Regeringen, *Klar til fremtidens job, Opfølgning på Disruptionsrådets arbejde*, Februar 2019, <https://bm.dk/media/9600/rapport-klar-til-fremtidens-job.pdf>.

⁴ Om algoritmen som beslutningstager i et HR perspektiv, f.eks. James Duggan, Ultan Sherman, Ronan Carbery, Anthony McDonnell, *Algorithmic management and app-work in the gig economy: A research agenda for employment relations and HRM*, *Human Resource Management Journal*, 2019;1-19.

enkelte tilfælde fortolkes af domstolene. De eksisterende regelsæt skelner typiske mellem arbejdstagere og selvstændigt virkende tredjemænd, ligesom der i nogle lande findes en 'mellemkategori'.

I slutningen af paperet vender jeg tilbage og giver et bud på, hvordan de udenlandske erfaringer kan give inspiration til de danske retlige instanser vurdering af ansættelsesrettigheder for personer, der udfører arbejde via platforme i Danmark.

Platformsarbejde

Der findes ikke en fast officiel dansk definition af begrebet platformsarbejde, men ofte anbefales en sondring mellem platforme, der baseres på kapital, og platforme, der baseres på arbejdskraft.⁵ Dette paper anvender begrebet platformsarbejde i tråd med denne definition,⁶ som en arbejdsform, der bruger en platform til at sætte organisationer eller individer i stand til at komme i kontakt med andre organisationer eller individer med henblik på at løse specifikke problemer eller udføre specifikke ydelser i bytte for betaling. Arbejdsplatforme matcher udbud og efterspørgsel på betalt arbejde, og drives med et erhvervsmæssigt øjemed for at skabe økonomisk overskud. Kendetegnende for platformsarbejde er, at jobbet deles op i forskellige enkelte 'opgaver' der udbydes af privat eller virksomheder, og som de tilknyttede personer, tjenesteydere, kan byde ind på opgave for opgave.

Platformsarbejde kan udføres digitalt eller manuelt, in-house eller out-sourced, ufaglært eller højtuddannet, på eller udenfor en arbejdsplads, småt eller store jobs, permanent eller midlertidigt, alt afhængigt af den specifikke situation.⁷ I Danmark findes platforme, der faciliterer alle typer af arbejdsopgaver, lige fra højt uddannede services, som jura, økonomi, grafik, strategi og analyse, programmering og oversættelse, til ufaglært arbejde, som rengøring og budkørsel.⁸

Algoritmer og arbejdsret

Paperet anvender begrebet algoritme. Begrebet 'algoritme' har ikke en fast definition, men er en 'forskrift for en følge af beregningstrin, der fra et problems data fører til et resultat'.⁹ Den software, der bestemmer, hvordan hjemmesider fungerer og reagerer på brugeres klik og søgninger (data) er baseret på algoritmer. Algoritmerne analyserer lynhurtigt data i form af brugerklik og brugersøgninger, og tilpasser på baggrund heraf sidens indhold til den enkelte bruger. F.eks. ved at foreslå lignende film, hvis man har set en bestemt serie på Netflix, eller ved at vise reklame for lignende produkter, når man handler på en hjemmeside. Derved opnår en hjemmeside blandt andet øget trafik, flere klik, længere tid på siden eller øget salg.

⁵ Kristiansen, A., Andersen, S. K., *Digitale platforme og arbejdsmarkedet*, April 2017, FAOS forskningsnotat 151, faos.dk; Ilsøe, A., Madsen, L. W., *Digitalisering af arbejdsmarkedet*, September 2017, FAOS forskningsnotat 157, faos.dk; Ministry of Business, Erhvervsministeriet, *Deleøkonomien i Danmark*, Oktober 2017; Statistics Denmark, *Deleøkonomien – hvordan kan den defineres og måles?*, January 2018, <https://www.dst.dk/da/Statistik/Publikationer/VisPub?cid=30020>. Ministry of Employment, *Prepared for the Future of Work. Follow-up on the Danish Disruption Council*, February 2019, https://bm.dk/media/9602/regeringen_disruptionraadet_uk_web.pdf.

⁶ Eurofound og FAOS, ovenfor.

⁷ Det Europæiske miljøagentur, *Beskyttelse af arbejdstagerne i onlineplatformøkonomien: En oversigt over den lovgivningsmæssige og politiske udvikling i EU*, 2017.

⁸ Ilsøe og Madsen, FAOS 157; Jesnes, Steen, Steen, Røtnes, *The knowledge-intensive platform economy in the Nordic countries*, Nordic Innovation 2019.

⁹ Gyldendal, Den Store Danske ordbog,

[http://denstoredanske.dk/It, teknik og naturvidenskab/Informatik/Software, programmering, internet og webkommunikation/algoritme](http://denstoredanske.dk/It,_teknik_og_naturvidenskab/Informatik/Software,_programmering,_internet_og_webkommunikation/algoritme)

Algoritmer dukker op flere steder i arbejdsretten, ikke kun vedrørende platformsarbejde. For det første gennem automatisering af produktionsprocesser, det man f.eks. i Tyskland henviser til som Industry 4.0.¹⁰ Algoritmer benyttes også til at lave analytica på baggrund af data hentet fra de ansattes brug og adfærd på digitale arbejdsredskaber, f.eks. på laptops, tablets, smartphones eller wearables. Algoritmer og analytica får indflydelse på fastsættelse af løn, den daglige og ugentlige arbejdstid, eller kan medføre manglende beskyttelse mod diskrimination eller manglende beskyttelse af privatlivets fred. Her kan den ansattes grundlæggende rettigheder komme på spil.¹¹ Endelig benyttes algoritmer af de digitale platforme, der udbyder tjenester via hjemmesider og apps, arbejdsplatforme. Algoritmer kan have indflydelse på platformsarbejde primært ad to veje: For det første, kan algoritmens indretning have indflydelse på vurderingen af, om tjenesteydere reelt er lønmodtagere eller selvstændige. For det andet, kan algoritmerne også her påvirke de ansattes konkrete arbejdsvilkår. I det følgende fokuseres på, hvordan algoritmens indretning kan spille en rolle for, hvorvidt arbejdere har status som lønmodtagere eller som selvstændige.

På arbejdsplatforme er algoritmerne den bagvedliggende mekanisme, der styrer interaktionen mellem opgave-udbydere og tjenesteydere, herunder hvordan priser beregnes, hvilke tjenesteydere der tilbydes hvilke opgaver, hvordan tjenesteydere præsenteres, hvordan og om 'ratings' benyttes. Hvordan algoritmen anvender bruger-kliks, bruger-adfærd og ratings, og hvilke øvrige elementer algoritmen anvender til at sikre trafik på hjemmesiden, er oftest ikke tilgængelig viden.

Vurdering af lønmodtagerstatus for platformsarbejdere – et komparativt input

Dansk retspraksis har mange gange haft adgang til at vurdere lønmodtagerstatus for personer, der hverken er typisk selvstændige eller typisk ansatte, herunder freelancere.¹² Spørgsmålet er kun interessant fordi disse personer, kan have ret til rettigheder, der kun udstrækkes til ansatte, f.eks. overenskomstmessig mindsteløn, betalte feriedage eller erstatning for arbejdsskader. For at afgøre disse konkrete krav, der baseres på den ansættelsesretlige lovgivning eller overenskomster, må man det vurderes, om personen er omfattet af den pågældende regelsæt, ofte om personen er lønmodtager. De ansættelsesretlige regler i Danmark kan oftest ikke fraviges ved individuel aftale. Det betyder, at parternes egen aftale ikke i sig selv kan danne grundlag for etablering af status som lønmodtager eller selvstændig. I stedet foretager domstolene en retlig vurdering af parternes relation ud fra de konkrete omstændigheder ved parternes relation. Hvorvidt en person er dækket af de rettigheder og pligter der følger af et bestemt regelsæt, vurderes ud fra hver enkelt lovs anvendelsesområde i lyset af de helt konkrete omstændigheder, herunder den konkrete relation mellem tjenesteyderen og virksomheden. Relationen vurderes ud fra både de kontraktlige vilkår, øvrige vilkår og retningslinjer i relationen, og den måde forholdet mellem parterne udfolder sig på i praksis. Retspraksis har udkrystalliseret en række klassiske kriterier, der hver for sig benyttes i vurderingen til at indikere status som lønmodtagere eller selvstændig. Vurderingen foretages som en samlet vurdering på grundlag af alle kriterierne. Kriterierne er 1) graden af arbejdsgiverens dispositionsret over arbejdet, herunder kontrol og instruktion, 2) karakteren af det økonomiske mellemværende, 3) en eventuel pligt til at udføre arbejdet personligt vil trække i retning af lønmodtagerstatus, 4) graden af tilknytning mellem parterne, herunder hvorvidt relationen er

¹⁰ Teknologisk institut, *Den fjerde industrielle revolution. I en dansk kontekst*, 2017.

¹¹ F.eks. Etisk råds redegørelse om 'Sundhedswearables og big data', Etisk råd 2019, afsnit 6.1.4.

¹² Se f.eks. Munkholm og Schjøler, *Platform work and the Danish model: Legal perspectives*, Nordic Journal of Commercial Law, 2018, 1.

langvarig og om der er tale om supplerende eller primær indtægtskilde, og 5) den sociale vurdering af forholdet – hvordan fremstår relationen for udenforstående.

Det særlige for vurdering af personer, hvis arbejde har træk der er karakteristiske både for status som selvstændige og som lønmodtagere, er, at de faktiske omstændigheder kan blive vurderet ud fra omstændighederne ved den enkelte kontrakt eller opgave, f.eks. for selvstændige vikarer og freelancere. I konkurrenceankenævnets afgørelse fra 2006,¹³ blev det vurderet per kontrakt, om freelance journalister kunne dækkes af overenskomst eller ej, og ud fra hvorvidt de faktiske omstændigheder ved ansættelsesforholdet var mere karakteristisk for arbejde som selvstændige end for arbejde som lønmodtagere. Og samme tilgang blev anvendt af Arbejdsretten i AR2007.0293, ved vurdering af lovligheden af et konfliktvarsel, hvor løst tilknyttede journalister, der udfører arbejde på vilkår, der er mere karakteristiske for ansatte end for selvstændige, kunne udgøre et grundlag – en interesse af tilstrækkelig styrke og aktualitet – for at forhandle løn og arbejdsvilkår for freelance journalister. Og efterfølgende i faglig voldgiftsavgørelse FV2009.0015 af 5. april 2010, hvor opmanden vurderede hvorvidt den enkelte freelancer var selvstændig eller ansat, og derfor kunne dækkes af overenskomsten. Der blev her lagt vægt på den individuelle kontrakts vilkår, hvordan personerne udførte arbejdet i sammenligning med de fastansatte medarbejdere, og på det forretningsmæssige setup hos den enkelte freelancer, herunder om der blev anvendt revisor til regnskaber, om der var en hjemmeside og om der blev reklameret for ydelserne til en bredere modtagerkreds.

Som nævnt, har de danske domstole endnu ikke vurderet hvorvidt personer, der udfører arbejde via platforme, ville være berettigede til visse ansættelsesretlige beskyttelser.

Komparativ inspiration, udenlandske domstole¹⁴

Udenfor Danmark har flere nationale domstole taget stilling til rettigheder for personer, der udfører arbejde via platforme. Spørgsmålene har fokuseret på sikring af grundlæggende rettigheder, som f.eks. ret til mindsteløn for ansatte, ret til et sundt og sikkert arbejdsmiljø, ligebehandling og ikke-diskrimination, beskyttelse mod usaglig opsigelse, og foreningsfrihed.

I de første afgørelser der blev prøvet af domstolene blev platformsarbejdernes krav om visse ansættelsesrettigheder hurtigt afvist, med henvisning til, at de ikke var arbejdstagere ud fra en - måske forhastet¹⁵ - forståelse af platformens indretning og primært alene ud fra kontraktens vilkår. Både kontraktens indhold, øvrige vilkår og retningslinjer og algoritmens indretning har med tiden fået stigende opmærksomhed i domstolsprøvelserne.

Selvom lønmodtagerbegrebet er nationalt, og de udenlandske nationale afgørelser ikke i sig selv har nogen autoritet i Danmark, så kan overvejelserne tjene som inspiration også til de kommende danske sager om grundlæggende rettigheder for personer, der udfører arbejde via platforme i Danmark.

Spanien

De spanske domstole har primært vurderet rettigheder for mad-leverings-bude, ved platformsvirksomhederne *Deliveroo*, *Glovo*, *Take Eat Easy*. I Spanien, er en underordnelsesrelation

¹³ Konkurrenceankenævnets afgørelse af 26. oktober 2005, j.nr. 3/1120-0301-0374/SEK/LOB

¹⁴ Udenlandske afgørelser er valgt fra øvrige EU-medlemsstater. Resumeer og link til alle fuldtekstafgørelser er indhentet fra <https://ignasibeltran.com/2018/12/09/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-australia-brazil-chile-france-italy-united-kingdom-united-states-spain/#spa1>, og er krydstjekket på Eurofound's side for domstolsafgørelser om platformsarbejderes ansættelsesstatus, <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records>

¹⁵ Valerio de Stefano, 2018.

et afgørende element for lønmodtagerstatus. Domstolene vurderer desuden, hvorvidt budene reelt er selvstændige.¹⁶ Vedrørende *Glovo* budes underordningsforhold, udtaler en af domstolene,¹⁷ at

'der er talrige beviser der peger på, at der reelt er et over-underordningsforhold mellem budene og firmaet: Der er arbejdsordrer og standardiserede processer for, hvordan tjenesteydelserne skal udføres, som betyder, at budene ikke har frihed som uafhængige selvstændige, herunder frit valg af arbejdsdage, hviledage. Endvidere kan tjenesten blive suspenderet. Den 'frihed' der er tiltænkt til at vælge arbejdstimer og arbejdsperioder, afhænger af et scoringssystem, der betyder, at budene er tvunget til at efterleve virksomhedens krav, hvis et bud ønsker at have en arbejdstid, der kan betale sig. Den fleksibilitet, som virksomhedens påstår findes, bliver en konkurrence mellem budene. Budene konkurrerer om de bedste arbejdstidspunkter, som virksomheden anser for at være mere profitable eller i høj efterspørgsel, men som ikke passer med budenes personlige liv. Der udøves kontrol over budenes udførelse af tjenesten, ikke direkte, men gennem app'en og dens lokaliseringssystem. Den kontrol bruges til at fastsætte lønnen og til at fordele opgaverne mellem budene, baseret på forretningens egne effektivitets-kriterier. Endnu et klart bevis på underordning er, at firmaet kan afslutte forholdet af disciplinære årsager'.

Domstolens vurdering og afgørelse er senere opretholdt af delstatens øverste appeldomstol.¹⁸ Den øverste domstol understreger endvidere som et argument for rigtigheden, at afgørelsen stemmer overens med det nye EU-direktiv 2019/1152/EU om gennemsligtige og forudsigelige arbejdsvilkår, der blandt andet har til hensigt at sikre gode arbejdsvilkår også for personer, der udfører arbejde via platforme. Spanske domstole har vurderet, at *Glovo* bude ikke er selvstændige. Domstolene lægger vægt på, at platformen har fuld kontrol over budenes aktiviteter, bestemmer hvordan deres adfærd skal være, og hvordan servicen skal udvikles. Budene bliver vurderet gennem grundige profiler, der bestemmer tildeling af fremtidige opgaver, og som også er grundlag for afskedigelser. Kurieren ville aldrig være i stand til at udøve denne type ydelse alene udenom den platform, han er tilknyttet. Hvis kurieren besluttede sig for at iværksætte sådan aktivitet som en ægte uafhængig selvstændig, så ville projektet være dømt til at mislykkes. Lignende ræsonnement findes i andre afgørelser vedrørende *Glovo* bude.¹⁹ Andre spanske domstole kommer til det resultat, at *Glovo* bude tilhører mellemgruppen *economically dependant workers*,²⁰ der har 75% eller mere af deres indtægt fra en enkelt kunde.²¹ Vurderingen baseres på, at budene har fuld kontrol over deres egen aktivitet, frit kan vælge de opgaver der interesserer dem, og afvise dem, de ikke ønsker, ikke er forpligtede til at udføre et minimum antal arbejdstimer, frit kan vælge hvilken rute de vil følge, hvilket køretøj de vil benytte og tager selv en økonomiske risiko derved, de er ikke forpligtede til at starte eller afslutte tjenesten på et bestemt tidspunkt, og firmaet pålægger ikke budene hvilken type opgaver de skal acceptere, et bestemt antal opgaver eller hvilken rute de skal følge. GPS-systemet kontrollerer ikke budene, men tælle de tilbagelagte afstande for at kunne beregne betalingen. Samme vurdering er

¹⁶ 11 Februar 2019, Juzgado de lo Social nº 33, SENTENCIA Nº 53/19 (min oversættelse).

¹⁷ 20 February 2019, JDO. DE LO SOCIAL N. 1 GIJON, SENTENCIA: 00061/2019.

¹⁸ 25 juli 2019, Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social. Appel i sagen 1143/2019, afgørelse 1818/2019.

¹⁹ 4 april 2019 JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 MADRID, Sentencia no 130/2019, og Sentencia no 134/2019 og 3. April 2019, JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 1 MADRID, SENTENCIA Nº 128/19.

²⁰ Section 11 i Self-Employed Workers' Statute, Act 20/2007.

²¹ 25 Februar 2019, Juzgado de lo Social Num. 4 de Oviedo, Nº de Recurso: 458/2018 Nº de Resolución: 106/2019; 11 January 2019, JUZGADO DE LO SOCIAL Nº17 de Madrid, Nº de Recurso: 418/2018 Nº de Resolución: 12/2019.

tiltrådt af den øverste appeldomstol i Madrid, der var enig i førsteinstansens vurdering.²² Det spanske arbejdstilsyn, der fører tilsyn med overholdelse af alle ansættelsesretlige forhold også f.eks. løn, vurderer,²³ at budene ikke er i et ansættelsesforhold, idet de selv kan tilrettelægge deres dagsprogram, hvordan de vil transportere maden og de afholder selv udgifterne herved. De er ikke tildelt geografiske områder og kan selv vælge deres arbejdsdage og arbejdstidspunkter. De har ret til at afvise en forespørgsel uden at blive sanktionerede. De skal ikke indberette ferieperioder. Selvom betalingerne fastsættes af virksomheden, så afregnes betalinger per opgave, hvilket også taler i retning af status som selvstændig.

Domstolene har i 2019 vurderet, at *Deliveroo* bude har et ansættelsesforhold.²⁴ Domstolene har udtalt, at de tjenester, der udbydes via platformen kendetegner et underordningsforhold, selvom tjenesterne er frivillige er der konkrete træk, der kan sammenlignes med et afhængigt arbejdsforhold.²⁵ Og lignende analyse er anvendt for *Take Eat Easy* bude.²⁶ Budene udførte deres arbejde i et ansættelsesforhold under arbejdsgiverens kontrol, der fastsatte deres arbejdsdag, deres ferie og aflønnede dem på en måde, der kun kan klassificeres som løn. Desuden blev der lagt vægt på, at budene skulle bruge arbejdsgiverens rygsække og mobilbetalings-terminaler. Begge typer af platformsarbejde blev anset for at være ansættelser.

Opsummering, Spanien

I Spanien foretager domstolene en vurdering ud fra en kombination af de kontraktlige vilkår, det økonomiske mellemværende, og platformens retningslinjer. Særligt spiller muligheden for ensidigt at suspendere et buds aktiviteter en rolle, ligesom den indflydelse algoritmen har på budenes valg af arbejdstid, herunder algoritmens beregningsmodeller for løn reelt begrænser budenes påståede frie valg og fleksibilitet til at vælge opgaver til og fra. Nogle domstole lægger vægt på andre elementer, f.eks. vedrørende *Glovo* budene, deres frie valg og fleksibilitet, der ikke kan forenes med status som ansat, men passer bedre sammen med mellemgruppen 'økonomisk afhængig selvstændig' i spansk ret. Vurderingen foretages ud fra forholdene på den enkelte platform, og alle vilkår tages med i vurderingen. Der er fortsat ikke enighed blandt de spanske domstole om, hvilke vilkår der skal lægges mest vægt på, og hvilken rolle algoritmens indretning spiller, f.eks. der hvor algoritmen fastsætter prisen for en opgave, eller budenes ruter registreres via GPS-tracking.

Frankrig

I Frankrig vedrører de fleste domstolsafgørelser platforme, der tilbyder bud-tjenester eller personbefordring, *Take Eat Easy*, *Uber* og *LeCab*. Selvom *Uber*-tjenesten er et fortærsket emne i Danmark, og selvom *Uber* tjenesten ikke falder under definitionen af platformsarbejde ovenfor, kan *Uber* afgørelserne tjene til inspiration vedrørende domstolenes inddragelse af både kontraktvilkår, platformens retningslinjer og algoritmens indretning for personer, der udfører tjenester ved hjælp af platforme.

Også i Frankrig, er underordning en del af vurderingen for lønmodtagerstatus.

Underordning defineres som udførelse af arbejde under en arbejdsgivers autoritet, som kan give

²² 19 September 2019, Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, Appel af afgørelse 195/2019, afgørelse no 715/2019.

²³ 21 maj 2019, Juzgado de lo Social Num. 24 de Barcelona, SENTENCIA N°. 202/2019.

²⁴ 22 juli 2019, JUZGADO DE LO SOCIAL N° 19 DE MADRID, SENTENCIA N°. 188/2019 (500 Deliveroo bude havde et ansættelsesforhold); 11 Juni 2019, Juzgado de lo Social n° 31 de Barcelona, SENTENCIA N° 193/2019 (10 Deliveroo bude havde et ansættelsesforhold)

²⁵ 10 Juni 2019, JUZGADO DE LO SOCIAL N° 5 DE VALENCIA, SENTENCIA N° 197/2019 (97 Deliveroo bud var i et underordningsforhold).

²⁶ 29 May 2018, Juzgado de lo Social no 11 Barcelona, S E N T È N C I A NUM. 213/2018.

ordrer og udstikke retningslinjer, har opsyn med præstationen og kan sanktionere fejl og misligheder.²⁷

Den franske højesteret, Cour de Cassation, har vurderet²⁸ at *Take Eat Easy* bude reelt er i et underordningsforhold. De tidligere instanser i Frankrig vurderede, at hverken *Take Eat Easy* bude²⁹ eller *Deliveroo* bude,³⁰ kunne klassificeres som *workers*, idet platformenes ydelse blot var at levere en termoboks, mens budene har stor frihed til selv at vælge, hvornår de vil arbejde. Den fuldstændige frihed til selv at vælge om man vil arbejde eller ej, var en fordel for budene. Det var muligt selv at vælge hvilke dage og hvor mange timer man ville arbejde, uden at være forpligtet til at arbejde i et vist omfang eller på bestemte dage eller tidspunkter. Selvom der er mulighed for at sanktionere budene med advarsler, som kunne antage karakteren af disciplinære foranstaltninger, så mente de første instanser ikke, at det i sig selv var tilstrækkeligt til at etablere en underordningsforhold. Den franske højesteret mente, at denne vurdering var i strid med den franske Arbejdslov, idet vurderingen ikke afhænger af parternes egen aftale, men på de faktiske vilkår, hvorpå arbejdet udføres. Domstolen lagde vægt på, at platformene havde etableret en kompliceret sanktionsprocedure, der kunne medføre eksklusion fra platformen i tilfælde af gentagne overtrædelser af deres forpligtelser. Denne disciplinære mekanisme, sammen med det faktum, at arbejdstagerne var udstyret med en geo-lokaliseringssystem, som gjorde at firmaet kunne monitorere chaufførens position og registrere antallet af tilbagelagte kilometer, var ifølge den franske højesteret et tilstrækkeligt niveau af instruktion og kontrol til et etablere lønmodtagerstatus for arbejderne.

Appel-retten i Paris kom frem til samme vurdering vedrørende *Uber*-chauffører.³¹ *Uber*-chauffører blev i første instans³² ikke vurderet til at have lønmodtagerstatus, idet der ikke blev udøvet kontrol over arbejdstimerne og idet chaufførerne ikke var forpligtede til at arbejde i et vist omfang. Chaufførerne er frie til at arbejde på de dage og de tidspunkter, de selv valgte, og kunne koble sig af tjenesten efter eget ønske. Den fulde frihed til at organisere sin arbejdstid, var ifølge de første instanser, en hindring for at forholdet kan anses for at være et ansættelsesforhold.³³ Appeldomstolen kom dog frem til at en *Uber*-chauffør er ikke fri til selv at vælge sine kunder, da platformen centraliserer forespørgsler og tildeler opgaverne til chaufførerne ved hjælp af platformens algoritme. Desuden fastsættes betalingen ved hjælp af en algoritme, der forudsiger den mest effektive rute og kræver, at chaufføren skal benytte denne rute. *Uber* forbeholder sig ret til at justere prisen, hvis chaufføren vælger en 'ineffektiv' rute, og chaufføren vælger reelt ikke selv sin egen rute. Appelretten fandt desuden, at *Uber* gav instruktioner og kontrollerede chaufførerne via app'en. De skulle følge app'ens GPS-instruktioner, afstå fra at have visse samtaler med passagererne, og ikke at modtage drikkepenge. Det var klart for appelretten, at *Uber* app'en udøver kontrol over chaufførernes frihed til at acceptere eller afslå køreture, idet app'en efter tre afslag af køreture spørger 'er du der stadig?', og samtidig forbeholder sig ret til at deaktivere eller begrænse

²⁷ 28 november 2018, Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737

²⁸ 28 november 2018, Arrêt n°1737 du 28 novembre 2018 (17-20.079) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2018:SO01737

²⁹ 20 april 2017, COUR D'APPEL DE PARIS Pôle 6 - Chambre 2 ARRÊT DU 20 Avril 2017, RG n° F16-04592; 12 oktober 2017, Cour d'appel de Paris, Pôle 6 - chambre 2, 12 octobre 2017, n° 17/03088

³⁰ 9 november 2017, La cour d'appel de Paris – kommenteret her:

<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/11/sigamos-hablando-de-economia.html>

³¹ 10 Januar 2019, COUR D'APPEL DE PARIS, Numéro d'inscription au répertoire général : S N° RG 18/08357 - N° Portalis 35L7-V-B7C-B6AZK Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 28 Juin 2018 par le Conseil de Prud'hommes de PARIS - section commerce - RG n° 17/04674

³² 29 januar 2018, CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS, *Sas Uber France*, General Role no. F 16/11460.

³³ 29 Januar 2018, *SAS Uber France*, CONSEIL DE PRUD'HOMMES DE PARIS , N° RG: F 16/11460

brugen af app'en. Dette system ansporer chauffører til at være koblet til app'en, mens man venter på en tur, og derfor være til rådighed for *Uber*. Dermed kan chaufførerne ikke frit vælge at acceptere eller køre den bedste tur, på samme måde som en uafhængig chauffør ville kunne det. Appelleret udtalte endvidere, at den omstændighed, at chaufføren selv kan vælge dagene og timerne, hvor han arbejder, ikke i sig selv udelukker, at der er tale om et underordningsforhold. Når en chauffør kobler sig til systemet, integreres chaufføren i en service, der organiseres af virksomheden, som giver ham instruktioner, kontrollerer udøvelsen af tjenesten og kan sanktionere chaufføren. Dette er tilstrækkeligt til at vurdere, at mens man er forbundet til app'en, er der tale om et underordningsforhold.

En domstol afviser med lignende begrundelse en appelsag fra taxafirmaet *LeCab*, der appellerede en underinstans afgørelse af *Conseil de Prud'hommes*. Underinstansen vurderede, at chaufførerne var ansatte hos firmaet *LeCab* og ikke selvstændige. Chaufførerne var den eneste arbejdsgiver for chaufføren, chaufføren havde ingen indflydelse på eller beslutningskompetence over den betalings politik, han var underlagt, chaufføren skulle levere tjenesten med de tekniske apparater firmaet havde givet ham og havde ingen kontrol over aktiviteterens intervaller. Desuden var chaufføren en integreret del af tjenesten under navnet *LeCab*, uden at der reelt var noget initiativ fra chaufførens egen side. Afgørelsen fra underinstansen udtaler, at firmaet *LeCab* alene har til formål at skabe en kunstig relation, der udadtil fremtræder som et samarbejde mellem en tjenesteyder og en selvstændig arbejdstager, som reelt har til hensigt at skjule en virkelighed, der ellers ville blive vurderet som et lønnet ansættelsesforhold.³⁴

Opsummering Frankrig

I Frankrig har de første instanser i højere grad afvist lønmodtagerstatus med henvisning til, at bude og chauffører selv kunne vælge deres arbejdstid og arbejdsopgaver. De senere instanser, har foretaget vurderingen ikke kun ud fra de umiddelbare kontraktlige vilkår, men har lagt vægt på algoritmens betydning for den frihed bude og chauffører reelt har til selv at vælge arbejdstid, selv at indrette arbejdsopgavernes udførelse, og selv at fastsætte pris. På den baggrund har de senere instanser vurderet, at budenes og chaufførernes frihed reelt er stærkt begrænset. Domstolene lægger desuden vægt på den ensidige sanktionsmekanisme på platformene. Samlet set er der tale om et underordningsforhold, og der er ikke tale om ægte selvstændige bude.

Italien

I Italien har tilgangen været en anden. De italienske domstole har vurderet at bude tilknyttet platformene *Foodora*³⁵ og *Foodinho*,³⁶ der leverer take-away mad, ikke var ansatte. Underinstanserne vurderede, at budene var selvstændige tjenesteydere. De var ikke forpligtede til at følge et bestemt arbejdsprogram, og kan ikke anses for at være blevet en permanent del af forretningens organisation. Desuden benytter budene deres egne køretøjer og modtog ikke en fast månedlig løn, idet lønnen varierede alt efter mængden og arten af transport-opgaver. Lønnen afhang derfor ikke af arbejdstiden, men af resultaterne. Der var derfor ikke tilstrækkeligt klare indikationer på, at der var et underordningsforhold. Appeldomstolen i Torino vurderede, at budene ikke er i et underordningsforhold. Selvom budene teknisk set er uafhængige tjenesteydere, er de omfattede af

³⁴ Blogpost, *Delimitation of work for others: latest jurisprudential developments and international note*, By Ignasi Beltran of Heredia Ruiz. Blog of Labor and Social Security Law, March 7, 2019.

³⁵ 7 maj 2018, Tribunale Ordinario di Torino, Sentenza n. 778/2018, RG n. 4764/2017, bekræftet 4 februar 2019 af appelleret La Corte D'Appello de Torino, Sentenza n. 26/2019, RG n. 468/2019.

³⁶ 10 September 2018, IL TRIBUNALE DI MILANO, Sentenza n. 1853/2018, RG n. 6719/2017.

en ny kategori *etero-organizzazione*.³⁷ Det betyder, at budene er berettiget til de samme beskyttelser, som følger af underordnet arbejde (sikkerhed og sundhed, direkte og afledt aflønning, begrænsning af arbejdstiden, betalt ferie og social sikkerhedsordninger). Og budene havde ret til aflønning i overensstemmelse med den kollektive overenskomst i transport- og logistik-sektoren.

Opsummering Italien

I Italien afviste man lønmodtagerstatus, men valgte at udstrække grundlæggende lønmodtagerrettigheder til budene på baggrund af et politisk tiltag. Budene er i en særlig situation hvor de – som selvstændige – ikke udøver deres arbejde på frie vilkår, men udgør en del af virksomheden, og dermed har brug for visse grundlæggende beskyttelser. Det er ikke tydeligt, hvorvidt algoritmens indretning spiller en rolle eller om vurderingen baseres alene på de kontraktlige forhold.

Holland

I Holland har rettigheder for tjenesteydere tilknyttet bud-tjenesten *Deliveroo* på lignende måde været genstand for domstolsprøvelse.

Retten i Amsterdam afgjorde i to domme i januar 2019,³⁸ at *Deliveroo* budene er ansatte og ikke uafhængige selvstændige tjenesteydere. De to sager vurderede, hvorvidt de tilknyttede bude kunne kategoriseres som 'solo-selvstændige' eller om de opfyldte betingelserne for at være ansatte i den hollandske lovgivning. Som ansatte, ville de have ret til en ansættelseskontrakt med virksomheden, og kræve rettigheder ifølge overenskomsten for professional godstransport I 2018 besluttede *Deliveroo* sig for at ændre kontrakterne med deres bude, så de ikke længere var ansatte bude men i stedet fik en partner aftale og skulle levere ydelserne som uafhængige selvstændige. Ændringen ville ifølge *Deliveroo* give budene mere frihed til at påvirke deres eget arbejde. Forholdet mellem *Deliveroo* og budene ændrede sig ifølge domstolen ikke væsentligt. Desuden lagde domstolene vægt på, at partner aftalen er en standardkontrakt, ensidigt udarbejdet i det hele af *Deliveroo* og at kontrakten ikke kan forhandles. Domstolen fastslog, at retligt vurderet, er der stadig et autoritetsforhold mellem virksomheden og budene. De digitale systemer, som *Deliveroo* benytter til at planlægge vagter for budene og planlægge leveringer spiller en vigtig rolle og har væsentlig indflydelse. I realiteten, er friheden for budene derfor væsentligt mindre end det selve kontraktens ordlyd antyder.

Opsummering Holland

De hollandske afgørelser benytter først almindeligt kendte kontraktlige fortolkningsmetoder til at vurdere indholdet af forholdet mellem parterne. Der lægges desuden vægt på den indflydelse algoritmens indretning har på budenes praktiske udførelse af arbejdet. På denne baggrund konkluderes, at budene ikke er uafhængige selvstændige tjenesteydere, og derfor vil være berettigede til at nyde godt af fordele og rettigheder, der følger af overenskomsten på transport-området.

³⁷ Kategorien blev etableret ved en bekendtgørelse fra beskæftigelsesministeriet i 2016. *etero-organizzaaione* er kendetegnet ved tre faktorer – der er tale om en løbende kontraktrelation, ydelsen er personlig, og man organiserer selv sin arbejdstid og arbejdssted.

³⁸ RECHTBANK AMSTERDAM, Afdeling privaatrecht, zaaknummer: 7044576 CV EXPL 18-14763 og zaaknummer 7044576 CV EXPL 18-14762, vonnis van: 15 januari 2019

Storbritannien

I Storbritannien har man to kategorier af ansatte: Der findes lønmodtagere, *employees*, som har ret til alle ansættelsesvilkår, og der findes arbejdere, *workers*, som har ret til udvalgte minimumsvilkår. Afgørelserne for platformsarbejde vedrører status som *workers*, altså en kategori, vi ikke benytter i Danmark hverken i lovgivning eller overenskomster. På trods heraf, kan de britiske domstoles fortolkningsmetoder og brug af faktiske omstændigheder tjene som inspiration, når vi i Danmark skal vurdere status for personer, der udfører arbejde via platforme. Inddragelsen i paperet er ikke udtryk for argumentation for indførelse af en ny 3. kategori i Danmark, men alene at se på, hvordan domstolene der har benyttet algoritmen. I Storbritannien er det særligt *Uber* chaufførers og kurerers arbejdsvilkår, der har været genstand for domstolsprøvelse. Herudover en enkelt afgørelse vedrørende faglærte håndværkere.

I 2018 vurderede den britiske højesteret³⁹ visse rettigheder for en blikkenslager tilknyttet en platformsvirksomhed, *Pimlico Plumbers Ltd*. Både den britiske højesteret og appelretten vurderede, at blikkenslageren ikke var en selvstændigt virkende tredjemand, der havde platformen som kunde. For begge retsinstanser var det afgørende, at selvom blikkenslageren efter det aftalte tilsyneladende kunne sende en anden i sit sted, var kravene til substitutten så høje, at kontrakten reelt forpligtede til personligt arbejde. Dette etablerede, ifølge højesteretten, det omvendte af den typiske situation for selvstændigt virkende tredjemænd, der er forpligtede til at levere arbejdet, men hvor identiteten af den person der udfører arbejdet er irrelevant. Kontrakten fastsatte, at blikkenslageren var forpligtet til at være til rådighed for platformen i op til 40 timer ugentligt, og samtidig havde ret til at afslå en specifik opgave, f.eks. med henvisning til at opgaven lå for langt væk. Desuden var blikkenslageren underlagt konkurrencebegrænsende klausuler, ligesom platformen på flere andre måder udøvede kontrol: han skulle have platformens uniform på, han skulle bære ID, og skulle følge instruktioner om arbejdets udførelse fra et online kontrolrum. Desuden havde platformen kontrol over hvor meget og hvornår lønnen blev udbetalt. Blikkenslageren var endelig forpligtet til at leje en kassevogn med *Pimlico's* logo på, som var udstyret med GPS-tracker. Den britiske højesteret bekræftede, at blikkenslageren var *worker*, også selvom de kontraktlige forpligtelser til at udføre arbejde som *worker* kun var til stede, i løbet af hver enkelt arbejdsopgaves løbetid. Vurderingen betød, at blikkenslageren havde ret til minimumsløn og visse rettigheder vedrørende tilrettelæggelse af arbejdstiden.

Vedrørende *Uber*-chauffører, så startede den kendte *Uber*-sag, *Uber v Aslam & Others*⁴⁰ i den almindelige ansættelsesdomstol i 2016, og blev i sidste ende afgjort af den øverste appelret i december 2018. Alle instanser vurderede, at den kontraktlige aftale om at *Uber* chauffører er selvstændige tjenesteydere ikke afspejler den virkelighedsrelation. Afgørelserne finder, at *Uber* chauffører er *workers*, når de befinder sig i deres tildelte geografiske område og har slået app'en til for at være til rådighed for ture. De første instanser vurderede, at arbejdstiden for en *Uber*-chauffør starter, når chaufføren er i det geografiske område, tænder app'en og er villig til at modtage opgaver. Tilsvarende ophører arbejdstiden, så snart en eller flere af betingelserne bortfalder. Den øverste appeldomstol præciserede, at selve underskriften ikke er afgørende, når aftalen er indgået på standardvilkår, der ikke kan forhandles, og hvor parterne er i en ulige forhandlingsposition. Domstolene i Storbritannien kan se bort fra visse vilkår i ansættelses- eller *worker*-kontrakter, hvis vilkårene ikke stemmer overens med parternes reelle aftale. I vurderingen af, hvad der i den enkelte situation udgør den reelle aftale skal domstolene, ifølge den øverste appelret, vælge en realistisk og

³⁹ 13 juni 2018, UK Supreme Court [2018] UKSC 29 On appeal from: [2017] EWCA Civ 51, JUDGMENT *Pimlico Plumbers Ltd and another (Appellants) v Smith (Respondent)*.

⁴⁰ 19 december 2018, Court of appeal, [2018] EWCA Civ 2748, ON APPEAL FROM THE EMPLOYMENT APPEAL TRIBUNAL HHJ Eady QC UKEAT/0056/17/DA, *UBER B.V. ("UBV") (1) Appellants UBER LONDON LIMITED ("ULL") (2) UBER BRITANNIA LIMITED (3) - and - Yaseen ASLAM (1) Respondents James FARRAR (2) Robert DAWSON & others (3)*.

virkelighedskyndig, *worldly wise*, tilgang. Særlig opmærksomhed skal udvises overfor klausuler og bestemmelser, der får den virkning, at lovfastsatte rettigheder og beskyttelser, der ellers ville finde anvendelse, bliver tilsidesat. Flertallet lagde vægt på, at når en chauffør har accepteret en tur, så er chaufføren forpligtet overfor *Uber* til at hente passageren og at færdiggøre turen. Selvom *Uber* mener, at aftalen indgås mellem passageren og chaufføren, så mangler den del af aftalen en række grundlæggende elementer, f.eks. ved chaufføren først hvor passageren skal køres hen når passageren samles op, og passageren har modsat ikke et kontraktligt krav overfor den enkelte chauffør på at blive samlet op. Når chaufføren accepterer en tur indgås aftalen derfor med *Uber*. Forespørgslen kommunikerer via *Uber*, og accepteres af chaufføren til *Uber*. Chaufførerne leverer derfor tjenester til *Uber*, og ikke til den enkelte passager. Kontraktens udformning, der giver indtryk af at chaufførerne leverer tjenester til den enkelte passager der derfor i høj grad fiktive. Det er ikke reelt at anse *Uber* for at arbejde 'for' chaufførerne, idet den eneste fornuftige fortolkning er at tjenesten går den anden vej rundt. *Uber* har en transport forretning, chaufførerne tilvejebringer specifik arbejdskraft til transport-forretningen. Ved hjælp af chaufførernes arbejdskraft sættes *Uber* i stand til at udbyde sine services og at skabe forretningens overskud. I forhold til den konkrete vurdering af chaufførernes arbejdstid, så vurderer den øverste appelret, at en chauffør starter med at arbejde for *Uber*, senest på det tidspunkt, hvor den enkelte tur accepteres. *Uber* chauffører er ikke forpligtede til at acceptere alle - eller endda 80% af – forespørgslerne, men *Uber* stiller alligevel høje krav til chaufførernes accept rater. Efter tre afslag i træk indenfor en ti-sekunders tidsperiode får chaufførerne en sanktion. Det betyder, at chaufførerne, mens de venter på at blive tilbudt en tur reelt skal stå til rådighed for *Uber*, der dermed kan disponere over deres arbejdskraft. Hvis en chauffør har en lignende forpligtelse for en anden platform, og også har den konkurrerende platforms app slået til, så ville chaufføren ikke stå til *Uber's* rådighed.

Vedrørende en kurer-tjeneste, *Citysprint*, der har både cykelbud, chauffører og chauffør-assistenter tilknyttet, har ansættelsesdomstolen⁴¹ vurderet at cykelbudene er *workers*. Domstolen skulle nærmere tage stilling til cykelbudenes eventuelle personlige forpligtelse til at levere ydelsen, idet cykelbudene ifølge vilkårene kunne have ret til at udpege en anden person til at udføre opgaven for sig. Domstolen udtalte, at selvom chauffører og chauffør-assistenter i nogle situationer, kunne udpege vikarer til at udføre opgaven for sig, så var dette ikke tilfældet for cykelbudene. Domstolen udtalte, at det ikke i sig selv udelukker status som *worker* for cykelbudene, at status for chauffører og chauffør-assistenter er uafklaret. Desuden, tilføjer domstolen, har alle ansatte i uforudsigelige situationer ret til at bede om hjælp fra en anden, uden at det i sig selv ændrer karakteren af ansættelsesforholdet. Spørgsmålet til besvarelse var derfor ikke, hvorvidt der er en gyldig bestemmelse om, at et cykelbud kan sende en anden i sit sted, men om hvorvidt man er ansat til at udføre arbejdet personligt. Domstolen fandt, at cykelbudene havde status som *workers*.

Modsat har britiske domstole vurderet, at budene, der udfører opgaver via platformen *Deliveroo*, ikke er ansatte og dermed ikke er beskyttet af grundlæggende menneskerettigheder, der gælder i et ansættelsesforhold.⁴² Her lagde domstolene vægt på, at *Deliveroo* havde ændret deres kontrakter, så budene nu kunne sende en anden person til at udføre opgaven, både før og efter at opgaven var accepteret. Retten til at sende en anden i sit sted udgjorde derfor en central og uoverstigelig hindring for at anerkende lønmodtagerstatus.

Opsummering Storbritannien

⁴¹ November 2016, Employment Tribunals, Case No: 2202512/2016, Central London Employment Tribunal, Ms M Dewhurst v Citysprint UK Ltd.

⁴² 14 november 2017, *Independent workers union of Great Britain v RooFoods Limited T/A Deliveroo*, Central Arbitration Committee file 663126, bekræftet af appelinstansen 5 December 2018, High Court of Justice Queens Bench Division Administrative Court.

I Storbritannien har spørgsmålet dels drejet sig om det reelle indhold af retten til at sende en anden i sit sted, og dermed undgå status som *worker*. I afgørelsen om håndværkere og i afgørelsen om cykelbude, blev de reelle faktiske omstændigheder undersøgt, herunder om retten til at sende en anden i sit sted reelt var væsentligt begrænset og dermed ikke havde karakter af at være sådan frihed, som man har som reelt selvstændig uafhængig tjenesteyder til at sende en anden i sit sted. Spørgsmålet har desuden drejet sig om hvorvidt tjenesteyderne har den frihed og selvstændighed, der kendetegner uafhængigt arbejde, eller om platformens kontraktvilkår, sanktionsmuligheder og algoritmens indretning reelt afspejler et forhold, hvor tjenesteyderen er ansat hos platformen. De britiske domstole har i høj grad lænet sig op ad kontrakt- og aftalefortolkningsmetoder, og har set nærmere både på det reelle indhold af parternes relation ud fra de betingelser, der opsættes af platformen, og på algoritmens rolle for tjenesteydernes frie valg og selvstændighed i forhold til at vælge opgaver til og fra, og at sende andre i sit sted.

EU-retten og algoritmens indflydelse

For det første, er der ikke tvivl om, at platformens ejer er ansvarlig for at platformens algoritms indretning, herunder at den er lovlige. EU-domstolen har flere gange fastslået, at udbyderen af en webbaseret tjeneste er ansvarlig for algoritmens indretning og dens konsekvenser. De mere kendte eksempler er Google Spain afgørelsen fra 2014,⁴³ hvor Google fik påbud om at ændre algoritmens indretning for at beskytte borgeres grundrettigheder herunder retten til privatliv, og Google France afgørelsen fra 2010,⁴⁴ hvor Google fik påbud om at ændre søgemaskinens algoritme, så den ikke krænkede beskyttede varemærker.

Mere specifikt for platforme, har EU-domstolen inddraget ikke kun kontraktens indhold men også algoritmens indretning, ved vurdering af hvilken type tjeneste, platformen udbød. EU-domstolen skulle tage stilling til, om *Uber* var en formidlingstjeneste eller en transporttjeneste. Formidlingstjenester kan ifølge EU-retten leveres frit fra enhver medlemsstat uden forudgående administrativ godkendelse. Hvis *Uber* var en formidlingstjeneste, ville tjenesten derfor ikke skulle leve op til den offentligretlige regulering af persontransport i Spanien.⁴⁵ EU domstolen vurderede, at *Uber* leverer en formidlingstjeneste, idet den sætter chauffører, der anvender egne køretøjer, i forbindelse med personer, der ønsker at foretage en køretur i byområder. *Uber* er dog ikke kun en formidlingstjeneste, men udbyder en sammensat service. Formidlingsdelen anses for at være uløseligt forbundet med den transportydelse, der foretages af chaufføren. *Uber* udgør derfor en tjenesteydelse på transportområdet, jf. TFEU artikel 58, stk. 1. Domstolen lægger vægt på både på de kontraktmæssige betingelser, og på indretningen af algoritmen og beslutningsbeføjelsen over chaufførerne. Det pointeres, at chaufførerne er ikke-erhvervsdrivende, de anvender eget køretøj, og at *Uber* stille en app til rådighed for chaufførerne. Uden app'en, ville chaufførerne ikke levere transportydelser, og uden app'en, ville passagerne ikke benytte sig af chaufførernes ydelser. De involverede chauffører driver transportvirksomhed alene foranlediget af app'en. Desuden lægger domstolen vægt på, at *Uber* har 'en afgørende indflydelse på' de betingelser, under hvilke chaufførerne udbyder disse tjenesteydelser. Det fremgår, at *Uber* ved hjælp af app'ens indretning fastsætter en maksimalpris for turen, at selskabet opkræver denne pris hos kunden, inden det betaler en del heraf til den ikke-erhvervsdrivende chauffør, som fører køretøjet, og at selskabet udøver en vis kontrol med kvaliteten af køretøjerne og af chaufførerne samt med chaufførernes optræden. På grundlag af den kontrol, kan chaufførerne i givet fald ekskluderes. På den baggrund anfører EU-

⁴³ CJEU afgørelse af 13 maj 2014, C-31/12, Google Spain SL, ECLI:EU:C:2014:317

⁴⁴ CJEU afgørelse af 23. maj 2010, forenede sager C-236/08 – C-238/08, Google France SARL, ECLI:EU:C:2010:159

⁴⁵ CJEU afgørelse af 20 December 2017, C-434/15, Asociación Profesional Elite Taxi Mod Uber Systems SpainSL, ECLI:EU:C:2017:981

domstolen, at formidlingstjenesten udgør en integrerende del af den samlede tjeneste, hvor transportydelsen er hovedelementet. Tjenesten kan ikke kvalificeres som en 'informations-samfundstjeneste' som påstået af *Uber*, men i stedet som en 'tjenesteydelse på transportområdet', hvorefter ydelsen kan reguleres af nationale lovgivninger for transporttjenester. EU-domstolen anvendte de faktiske omstændigheder ved tjenesten inklusive algoritmens betydning, og fastlagde at *Uber* ikke selv kunne definere sig ud af en offentligretlig regulering af personbefordring.⁴⁶

Danske kriterier og algoritmens indflydelse

Den sædvanlige tilgang i Danmark er at vurdere indholdet af det kontraktlige arrangement og de konkrete omstændigheder ved parternes relation, vurderet op mod de 5 kendte kriterier. De enkelte kriterier kan – med inspiration fra udlandet og fra EU – udvides med flere faktiske omstændigheder, en dem, der traditionelt ville blive inddraget. Arbejdsrelationen på platforme er ny og har mange nye karaktertræk. Det har i udlandet været nødvendigt, ikke alene at se på de umiddelbare kontraktvilkår, men også at inddrage mere nuancerede elementer fra parternes reelle relation, sådan som den udspiller sig i praksis efter kontrakten, platformens standardvilkår, og algoritmens indretning.

Fast status eller per opgave

Inspireret af de udenlandske afgørelser og af dansk praksis, vil en vurdering skulle foretages per opgave, eller per kontrakt. Dette stemmer overens med tidligere dansk praksis, hvor lønmodtager status kan vurderes per kontrakt, i de situationer, hvor en freelancer ikke er hverken oplagt selvstændig eller oplagt lønmodtager. Det stemmer ligeledes overens med EU-domstolens tilgang i vurdering af vikaransatte orkestermusikeres status som selvstændige eller som lønmodtagere, hvor det også var forholdene i løbet af den enkelte accepterede kontrakt, der udgjorde vurderingsgrundlaget,⁴⁷ ikke vikarernes status i øvrigt.

Graden af frihed til at vælge til og fra

Med hensyn til det frie valg tjenesteyderen har til at vælge arbejdstid og arbejdsopgaver, så har nogle domstole vurderet, at denne frihed begrænses væsentligt af algoritmens indretning. F.eks. vedrørende *Deliveroo* bude, så beregner algoritmen timepriser på en måde, der skaber intern konkurrence mellem budene og dermed begrænses deres frie valg, og der gøres indgreb i deres egen mulighed for at tilrettelægge arbejds- og familieliv, enten ved at de skal arbejde på uhensigtsmæssige tidspunkter for at opnå den høje løn, eller ved at de skal arbejde uhensigtsmæssigt længe på øvrige tidspunkter, for at have en høj nok indtjening. Andre domstole har opretholdt, at der er frihed til selv at vælge arbejdstidspunkt og opgaver, og at dette er uforeneligt med status som lønmodtager.

Ratings – hvilken rolle spiller de

Mange platforme anvender et ratingsystem af tjenesteyderne. Det er ikke i sig selv problematisk, at ydelser kan rates, med den virkning at tjenesteyderen anstrenger sig for at opnå gode ratings. Den måde ratings anvendes på af algoritmen er dog ikke altid gennemskuelig. Algoritmen er indrettet, for at skabe flest mulige salg på platformen. Det betyder, at ratings udgør et af flere elementer for,

⁴⁶ Samme resultat nåede de danske domstole frem til. Domstolene vurderede, at *Uber* chaufførerne leverede taxikørsel som defineret i taxiloven, og derfor skulle leve op til betingelserne for taxikørsel i Danmark, jf. Østre Landsrets afgørelse af 18 november 2016, U 2017.796 Ø. Det var ikke nødvendigt at tage stilling til algoritmens indretning til den danske vurdering.

⁴⁷ EU-domstolens afgørelse af 4 December 2014, C-413/13, *FNV Kunsten Informatie*.

hvordan og hvornår tjenesteudbydere matches med opgaver. Tjenesteyderen har ikke selv fuld kontrol over, hvordan man fremstilles på platformens hjemmeside, eller hvornår man matches. Algoritmer lærer af brugernes klik-mønstre. Da der ikke er gennemsigtighed, er det uklart hvordan algoritmen bruger klik til at vurdere hvem, der skal præsenteres, hvor mange gange og hvordan man præsenteres, og hvem der matches til hvilke opgaver. Rating-mekanismen, dens mangel på gennemsigtighed, og en eventuelt manglende klagesystem over dårlige eller chikanøse ratings, har i høj grad indflydelse på tjenesteydernes adgang til at få arbejde. Enkelte afgørelser antyder den rolle algoritmen spiller for at matche kunde med tjenesteyder, men uigennemsigtigheden lægges der kun vægt på i domstolens brug af termer som 'ensidigt'.

De enkelte kriterier:

Ser man nærmere på de enkelte kriterier, kan de udenlandske afgørelser tjene til inspiration.

1. Graden af dispositionsret vedrørende opgaven

Graden af dispositionsret, herunder kontrol, instruktion og tilrettelæggelse af arbejdstiden. Som det fremgår tydeligt, vil de umiddelbart kontraktlige elementer i platformsarbejde ofte skabe et indtryk af, at tjenesteyderen har en høj grad af frihed til selv at vælge opgaver til og fra, til selv at vælge omfanget af arbejdstid, og til selv at vælge – og tage konsekvensen af – kvaliteten af arbejdet.

Nogle domstole vurderer graden af kontrol og instruktionsret per opgave. Det vurderes, om tjenesteyderen, når opgaven er accepteret reelt har frihed til selv at vælge opgavens udførelse, eller som i sagerne om *Uber* om valgfriheden omkring opgaven forsvinder på grund af algoritmens forhåndsregninger af tid, rute, eller pris for opgaven. Målestokken har for domstolene været, om arbejdet, når opgaven er accepteret, stadig har den grad af frihed og fleksibilitet, der kendetegner en selvstændigt virkende tredjemand. Eller om blandt andet algoritmens beregninger bevirker, at arbejdet reelt ikke adskiller sig fra den måde arbejdet vil skulle udføres på, hvis man var ansat til at udføre opgaven.

Nogle domstole lægger særlig vægt på platformens mulighed for ensidigt at sanktionere uønsket adfærd, f.eks. ved at gøre profilen usynlig i en periode eller helt lukke profilen ned. Dette er særligt i de retssystemer, hvor definitionen af lønmodtager afhænger af et underordningsforhold. En sanktionsmulighed giver i nogle domstoles perspektiv, platformen en høj grad af kontrol, der stiller spørgsmål ved den reelle grad af frihed og fleksibilitet for tjenesteyderne. Sætter de kontraktlige vilkår yderligere begrænsninger på beskæftigelsesmulighederne, f.eks. ved at kræve en vis ugentlig rådighedstid, krav om et vist antal accepterede opgaver, eller forbud mod at tilbyde ydelser via andre tjenester, så får platformen en grad af kontrol og bestemmende indflydelse på tjenesteyderen, der er svært at forene med status som selvstændigt virkende tredjemand. Det samme gælder bestemmende indflydelse i form af instruktioner i udførelse af opgaven, eller i adfærd overfor kunder.

2. Det økonomiske mellemværende

Indretningen af det økonomiske mellemværende i relationen vurderes både ud fra, hvordan betalinger afregnes og hvem, der stiller redskaber og materialer til rådighed. Ofte opkræves gebyret af platformen, der så afregner til tjenesteudbyderen med reduktion af platformens honorar. Her har algoritmen igen spillet en rolle. Nogle platforme fastsætter vejledende- eller maksimumpriser. Andre platformes algoritme beregner løbende priser for opgaven – afhængig f.eks. af efterspørgslen, af tidspunktet på døgnet, eller af den rute som algoritmen finder mest effektiv. Det har den virkning, at tjenesteyderen ikke selv kan fastsætte prisen for eget arbejde. Der er hverken tale om fri konkurrence på prisen mellem tjenesteyderne, og der er heller ikke tale om fri prisfastsættelse for den enkelte tjenesteyder. Selv i de situationer, hvor platformen fastsætter en

vejledende pris, som tjenesteyderen selv kan forhøje, så vil den højere pris få indflydelse både på efterspørgslen og på ratingen af den enkelte tjenesteyder. Muligheden for at variere sin ydelse, kvaliteten, hurtigheden og adfærden overfor kunderne har for nogle domstole betydet, at selvstændigheden i det økonomiske mellemværende er minimal.

Domstolene inddrager også de klassiske elementer, som f.eks. hvem der afholder udgifterne til arbejdsredskaber, transportmidler, materialer, tøj, osv. Dette er en indikator blandt flere. Ofte er det en klar indikator på selvstændig status, at man selv afholder udgifterne til redskaber og materialer. Nogle domstole slår fast, at det ikke i sig selv udelukker lønmodtagerstatus. Særligt i bud-tjenesterne skal mange af budene benytte platformens tøj, transport-kasser eller digitale terminaler. Det har domstolene lagt meget forskellig vægt på, og vægtningen af dette element er uigennemskueligt.

Endelig lægger nogle domstole vægt på, om platformen har mulighed for at tilbageholde en del af lønnen f.eks. på grund af disciplinære forhold, eller om platformen forholder sig til muligheden for at modtage drikkepenge eller forhandle prisen på ydelsen. Dette er rent kontraktlige elementer, som domstolene ofte vil tillægge vægt i vurderingen af lønmodtager- eller selvstændig status.

3. Eventuel pligt til at udføre arbejdet personligt

Pligt til at udføre arbejdet personligt eller eventuel mulighed for at sende en anden i sit sted er ofte et helt afgørende kriterie for de udenlandske domstole, ligesom det er i det i Danmark. Det anses generelt for uforeneligt med lønmodtagerstatus, hvis man er fuldt ud berettiget til at sende en anden i sit sted til at udføre opgaven. Nogle domstolsafgørelser bruger meget tid på, at udrede den reelle grad af frihed til at sende en anden i sit sted. Dette vurderes primært ud fra de faktiske vilkår, hvor det, der står i kontrakten kvalificeres af øvrige vilkår ensidigt fastsat af platformen. De første instanser vurderede alene på baggrund af kontraktens indhold, mens nogle senere instanser analyserer tæt på kontraktens nærmere betingelser for at sende en anden. Hos nogle platforme var vilkårene reelt uigennemskuelige. Eller vilkårene var så begrænsende, at der reelt var tale om en pligt til at udføre arbejdet personligt. *Deliveroo* havde ændret deres kontraktvilkår mellem to afgørelser, så deres bude nu kunne vælge at sende en anden både før og efter, at de havde accepteret en opgave, og dermed ændrede den retlige vurdering af status for budene sig. Algoritmen har ikke spillet en større rolle i vurderingen af hvorvidt, der var en pligt til at udføre arbejdet personligt.

4. Graden af tilknytning

Graden af tilknytning kan f.eks. betyde, at en fuldtidsansat person med sin primære beskæftigelse hos en virksomhed nemmere anses som ansat, end den person der kun arbejder få timer, i en begrænset periode, eller som supplerende indtægtsgrundlag i samme virksomhed. Graden af tilknytning har spillet en særlig rolle i udenlandsk praksis i de retssystemer, hvor lønmodtagerstatus afhænger af et underordningsforhold, der umiddelbart ligner det danske kriterie om graden af dispositionsret. I samme retning går den retspraksis, der vurderer graden af integration i virksomheden – om tjenesteyderen bliver en integreret del af virksomheden eller om der er tale om frit arbejde, som tjenesteyderen ville kunne udføre på samme måde, hvis ikke det var foranlediget af platformen. Afgørende har i nogle retssystemer været en grad af afhængighed mellem tjenesteyderen og platformen, som er en version af tilknytning. I de udenlandske afgørelser lægges der vægt f.eks. på, at der kun er tale om en enkelt kunde, platformen, og at nogle platforme tiltager sig en eksklusiv ret til arbejdet gennem konkurrenceklausuler eller til arbejdstiden gennem algoritmens sanktionsmekanismer. Algoritmens indretning kan endelig få faktisk påvirkning af graden af tilknytning, gennem at favorisere visse tjenesteydere og tilbyde dem flere (attraktive) opgaver, og dermed øge tilknytningen i form af antal timer.

5. Den sociale opfattelse

I den danske retspraksis dækker dette kriterie, hvordan relationen mellem parterne fremstår udadtil. Det kan være fremtoning, eller at man tilsyneladende repræsenterer virksomheden. De udenlandske domstole har f.eks. lagt vægt på, at om tjenesteyderne skal anvende tøj, transportkasser, betalingsterminaler eller køretøjer med logo. Hvis man som i *Pimlico* sagen fra Storbritannien, ydermere skal præsentere sig som værende fra platformen, taler det i retning af, at den sociale opfattelse er et lønmodtagerforhold. Den sociale opfattelse kan trække i den modsatte retning, hvis tjenesteyderne socialt fremstår som selvstændige, påvirker det vurderingen. Algoritmen har ikke spillet nogen rolle i vurderingen af den sociale opfattelse af relationen.

Indretningen af virksomheden i øvrigt

Både i Danmark, i EU og i de nationale afgørelser, lægger man vægt på, hvordan tjenesteyderens virksomhed i øvrigt er indrettet. Det har betydning for vurderingen, om tjenesteyderens virksomhed er 'reel'. Har tjenesteyderen f.eks. indrettet sig som selvstændig med egen hjemmeside, egen revisor, markedsføring, flere kunder, fakturering, har registreret hos skat, eller betaler sociale bidrag, så taler det for status som selvstændig. De udenlandske domstole vurderer, hvorvidt tjenesteyderen ville kunne udøve virksomhed på samme måde, hvis ikke virksomheden var foranlediget af platformen. Det er et politisk spørgsmål, hvorvidt man vurderer at det er en hensigtsmæssig samfundsmæssig mulighed, at personer kan udøve deres tjenester på markedet gennem en app, men for de udenlandske domstole spillede karakteren af tjenesteyderens virksomhed som en mulig selvstændig forretningsmodel en rolle for, om der var tale om ægte selvstændig virksomhed. Her spillede også algoritmens indretning en stor rolle, idet det for nogle domstole var vanskeligt foreneligt med status som selvstændig, at tjenesteyderen havde meget begrænset indflydelse på udførelse og aflønningen af den enkelte opgave, når den var accepteret.

Her spillede også graden af selvstændighed en rolle. De nationale domstole lagde vægt på, om tjenesteyderen reelt mister sin selvstændighed og frihed som selvstændig tjenesteyder, når der udføres arbejde for app'en. Her spillede algoritmens indretning en stor rolle, idet algoritmen på nogle platforme både fordelte opgaverne blandt tjenesteyderne som de ikke selv var herre over, algoritmen beregnede lønnen, og havde en høj grad af indflydelse både på arbejdstiden og kvaliteten af arbejdet. Dermed mente nogle domstole, at tjenesteyderen havde mistet den grad af selvstændighed, der kendetegner selvstændigt virkende 3. mand, og i stedet var blevet en integreret del af platformens virksomhed.

Diskussion

Som anført, så vurderer de udenlandske domstole platformsarbejders status som enten lønmodtagere, selvstændige, eller en 3. kategori, ud fra kontrakten og de faktiske omstændigheder.

Ærindet har været at illustrere og oplyse omkring den rolle, algoritmens indretning kan spille som en del af en retlig vurdering af de konkrete faktiske omstændigheder ved relationen mellem parterne. Der er syv korte pointer, jeg vil trække frem her.

For det første: Algoritmens indretning er et element i relationen, der supplerer de gængse kontraktlige aftaler, retningslinjerne på hjemmesiden, og en eventuel sanktion fastsat af platformen. Både i forhold til kontraktens vilkår og til de faktiske omstændigheder, går nogle udenlandske domstole særdeles langt i bestræbelserne på at undersøge og vurdere den reelle karakter af parternes relation i en retlig forstand. Flere domstole valgt her at inddrage algoritmens indretning, og at lægge stor – næsten afgørende - vægt på den indflydelse algoritmen har på udførelse af arbejde via platforme.

For det andet: Nogle domstole, ofte i de højere instanser, bevægede sig ved hjælp af meget nuancerede analyser væk fra det umiddelbare virksomhedsbillede, hvorefter alle platformsarbejdere er ægte selvstændige virksomheder, på grund af deres fleksibilitet til at bestemme egne arbejdstider og -opgaver. I de højere appelinstanter gik analysen mere i retning af, at nogle platformsarbejdere på nogle typer af platforme arbejdede på vilkår, der var mere overensstemmende med et ansættelsesforhold end de var ægte selvstændige. Derfor kunne man med rette udstrække visse lønmodtagerrettigheder også til disse platformsarbejdere.

For det tredje: Markedet for platforme er divers og fragmenteret, der findes ikke en gennemgående platforms forretningsmodel eller algoritme-model. Vurderingen må derfor foretages for hver platform for sig, og indenfor den samme platform også for hver person for sig – idet en del af vurderingen baseres på, hvordan personen i øvrigt har indrettet sig som selvstændig.

For det fjerde: Lønmodtagerstatus er ikke en status der følger personen, men en status der afhænger af den enkelte kontrakt. En person kan i nogle kontraktforhold være lønmodtager, og i andre kontraktforhold være selvstændig. Indenfor den samme kontraktforhold, kan en persons status også ændre sig over tid, hvis vilkårene ændrer sig.

For det femte: Som jurist er der grund til at være særligt opmærksom, når vilkår, der er ensidigt fastlagt af den ene part, og som ikke kan forhandles, udelukker rettigheder og pligter, der ellers ville følge af lov, som anført af den engelske højesteret. Det har vi tradition for ved de danske domstole. En vurdering af lønmodtagerstatus starter med et krav om visse rettigheder. De rettigheder er beskrevet i en bestemt retskilde, en lov eller en overenskomst. Hver retskildes anvendelsesområde (lønmodtagerstatus) må vurderes i lyset af den enkelte lovs definition og formålet. I nogle love spiller lovens sociale formål en større rolle, f.eks. lov om arbejdsskadesikring, eller arbejdsmiljøloven, mens i andre sammenhæng stiller loven højere krav til bestemte elementer, f.eks. funktionærlovens krav om at være i et 'tjenesteforhold'. Endelig må det, i forlængelse af formaningen om at være særligt opmærksom på omgåelse af visse rettigheder, forventeligt spille en rolle, om der er tale om omgåelse af grundlæggende individuelle rettigheder, som f.eks. positiv foreningsfrihed og ret til at forhandle kollektivt, sikkerhed og sundhed på arbejdspladsen, betalt ferie og barsel, beskyttelse mod forskelsbehandling og chikane.

For det sjette: analysen baseres på, at domstolene skal anvende det eksisterende regelsæt, og at der ikke findes særregulering ved lov eller aftale, for personer, der udfører arbejde via platforme. De udenlandske domstoles retlige analyser kan ind imellem antage en lidt anstrengt karakter, f.eks. om karakteren af retten til at sende en anden i sit sted til at udføre opgaven. Domstolene løser tvisten ud fra de eksisterende retskilder, fordi der i de udenlandske retssystemer endnu ikke findes særlige retskilder, der regulerer platformsarbejde. I Danmark har parterne i 2 situationer skabt et særligt retsgrundlag for platformsarbejdere. Den nyskabende kollektive overenskomst for rengørings-plattformen Hilfr, der fastsætter lønmodtagerstatus når rengøringshjælpen har leveret 100 timers arbejde, og den kollektive overenskomst for tolke-plattformen Voocali, der knytter ansatte tolkes rettigheder til branchens sædvanlige tolke-overenskomst. Hvis denne tendens kunne sprede sig, hvilket ville være fuldt ud indenfor de retlige rammer for kollektive forhandlinger og konflikt, også overfor platformsvirksomheder,⁴⁸ ville det indskrænke det felt, hvor domstolene måske vil stå i et dilemma mellem på den ene side den 'forhastede' afgørelse baseret på et måske knap fuldt ud sandt forretningsnarrativ, og på den anden side en mere tilbunds gående analyse af alle vilkår, herunder algoritmens bestemmende indflydelse og karakteren af en ret til at give opgaven til en anden, der måske ind imellem kan blive lidt anstrengt.

For det syvende: Lovgiverne kunne også vælge at lovgive særligt for platformsarbejdere, i tråd med dansk tradition for i særlige situationer at udstrække overenskomstlignende vilkår til visse

⁴⁸ Munkholm og Schjøler, ovenfor.

typer af ansatte, herunder lærlinge, taxi-chauffører, udstationerede, og til visse chauffører i vejtransport-sektoren (på vej). Det kunne være en lovgivning, der var baseret på en formodning for, at platformsarbejde var udført på ansættelseslignende vilkår med brug af omvendt bevisbyrde. Her kunne platformen have mulighed for at dokumentere, hvis nogle af eller alle de tilknyttede platformsarbejdere reelt var selvstændige. Sådanne reelt selvstændige, ville dermed falde udenfor formodningsreglen og lovens område, og kunne derfor udføre arbejde som reelt selvstændige via platformen, side om side med de platformsarbejdere, der udførte arbejde som ansatte via platformen.

Spørgsmålet om rettigheder for personer, der udfører arbejde via digitale platforme er endnu langt fra afklaret i dansk retspraksis. Hvorvidt platformsarbejders ind imellem måske uklare status overhovedet er et samfundsmæssigt problem (endnu) er foreløbigt et politisk spørgsmål. For at en eventuel retlig vurdering i en konkret tvist kan gennemføres på et neutralt grundlag, må domstolene anstrenge sig for at se forbi fastlåste etiketter og termer omkring platformsarbejde, der ofte handler mere om politik og holdninger, end om analyse af de faktiske forhold. De nationale domstoles overvejelser, der tager afsæt i de faktiske omstændigheder og både inddrager kontraktvilkår, platformens egne retningslinjer og algoritmens påvirkning af de faktiske arbejdsvilkår, kan være et skridt i den rigtige retning af at analysere karakteren af nogle af de særlige relationer, der kan opstå, når arbejde udføres via digitale platforme.⁴⁹ Emnet er et blandt mange spørgsmål om rettigheder og pligter mellem parterne i et nyt digitalt arbejdsmarked.

⁴⁹ Valerio de Stefano, *A more comprehensive approach to platform-work litigation*, 28 november 2018, *Regulating for Globalization, Trade, Labor and EU Law Perspectives*, Wolters Kluwer.