

Arbeidstittel stor master:

«Løsere tilknytningsformer i gråsonen av arbeidstakerbegrepet»

- Mulige rettslige konsekvenser ved gjennomføring av nytt EU-direktiv om tydeligere og mer forutsigbare arbeidsforhold i norsk arbeidsrett.

Løsere tilknytningsformer i arbeidslivet

Fast fulltid midlertidige selvstendig oppdragstaker



Arbeidstakerbegrepet ----->?

Directive (EU) 2019/1152:

Direktivet for tydelige og forutsigbare arbeidsforhold

Fra fortalen, avsnitt 4:

«labour markets have undergone far-reaching changes due to demographic developments and digitalisation leading to the creation of new forms of employment, which have enhanced innovation, job creation and labour market growth. Some new forms of employment vary significantly from traditional employment relationships with regard to predictability, creating uncertainty with regard to the applicable rights and the social protection of the workers concerned.»

- Videreføring av Written Statement-direktivet 91/553/EEC

«In **this evolving world of work**, there is therefore an **increased need** for workers to be fully informed about their essential working condition »

Fortalen 4. avsnitt

- Utvidelse med nye rettigheter:

«In order adequately to frame the development of **new forms of employment**, workers in the Union should also be provided with a number of new **minimum rights** aiming to **promote security and predictability** in employment relationships»

Fortalen 4. avsnitt

Litt om bakgrunnen for direktivet

- En fjerde del av arbeidsstokken i EU var i 2016 «ikke-standard»-kontrakter
- Siden 2014 er det skapt mer enn 5 millioner arbeidsplasser
- Omtrent 20 prosent av disse er i nyere tilknytningsformer
- Mellom 4 og 6 millioner arbeidere er på tilkalling og midlertidig (on-demand and intermittent contracts)
- 1 million har eksklusivitetssklausul i kontrakten sin
- En fjerdedel av de midlertidige går over i en fast stilling

COM (2017) 797 final s.1

Løsere tilknytningsformer i Norge

- I 2017 oppgir 8,4 prosent av lønnstakerne at de har en midlertidig ansettelse.
- 64 oppgir prosent at de ønsker fast stilling, og flertallet av disse har forsøkt å oppnå dette.
- Om lag 20 prosent svarer at de er ansatt som tilkallingsvikar eller på grunn av en arbeidstopp.
- 24-27 prosent av de midlertidige forblir uklassifisert (ikke i opplæring, vikar, tidsavgrenset eller tilkalling)
- I 2017 er 5,6 prosent av de sysselsatte selvstendig næringsdrivende, og 4,1 prosent er selvstendige uten ansatte.

Kilde: Nergard, Kristine (2018) «Tilknytningsformer i norsk arbeidsliv»

Hva jeg vil forsøke å svare på

En foreløpig problemstilling:

- Er det grunnlag for å si at direktivet (EU) 2019/1152 gir tilkallingskontrakter og såkalte frilansere/selvstendig oppdragstakere et økt vern gjennom kravet til mer tydelige og forutsigbare arbeidsforhold, som igjen utfordrer det stillingsvernet bak hovedregelen om fast ansettelse i norsk arbeidsrett?

Den nevnte problemstillingen over har jeg forsøkt å dele opp i to :

- På hvilken måte gir direktivet personer med tilkallingskontrakter nye individuelle rettigheter som utfordrer den indre logikken i den norske adgangen til midlertidige ansettelser og hovedregelen om fast ansettelse.
- Det andre spørsmålet er om direktivets arbeidstakerbegrep rettslig sett vil tvinge fram en utvidelse av det norske arbeidstakerbegrepet.

Article 4

Obligation to provide information

2.

(m) if the work pattern is **entirely or mostly unpredictable**, the employer shall inform the worker of:

- (i) the principle that the work schedule is **variable**, the number of **guaranteed paid hours** and the remuneration for work performed **in addition to those** guaranteed hours;
- (ii) the **reference hours and days** within which the worker may be required to work;
- (iii) the **minimum notice period** to which the worker is entitled before the start of a work assignment and, where applicable, the deadline for cancellation referred to in Article 10(3);

Article 10

Minimum predictability of work

1. Member States shall ensure that where a worker's work pattern **is entirely or mostly unpredictable** the worker **shall not** be required to work by the employer unless both of the following conditions are fulfilled:

(a) the work takes place within **predetermined reference hours and days** as referred to in point (m)(ii) of Article 4(2); and

(b) the worker is informed by his or her employer of a work assignment **within a reasonable notice period** established in accordance with national law, collective agreements or practice as referred to in point (m)(iii) of Article 4(2).

2. Where one or both of the requirements laid down in paragraph 1 is not fulfilled, a worker **shall have the right to refuse** a work assignment without adverse consequences.

Kap 4. Tilkallingskontrakter i norsk arbeidsrett

TILKALLINGSKONTRAKTER I NORSK ARBEIDSRETT	18
4.1 Nærmere om begrepet tilkallingsavtaler	19
4.1.1 Adgangen til midlertidige kontrakter	20
4.2 Høyesterett om tilkallingsavtaler	20
4.2.1 Læren om fast ansettelse ved varig behov	20
4.2.2 Oppsummering	21
4.3 Det norske stillingsvernet	22
4.3.1 Stillingsvernets rekkevidde i norsk rett	22
4.4 Finnes det et krav til tydelighet og forutsigbarhet i norsk rett?	23
4.4.1 Nærmere om kravet til forutsigbarhet	24
4.4.2 Nærmere om bakgrunnen for lovendringen om fast ansettelse	24
4.4.3 Oppsummert om kravet til trygghet og forutsigbarhet	25
4.5 Det norske arbeidstakerbegrepet	25
4.5.1 Direktivets arbeidstakerbegreps betydning for norsk rett	25
4.5.2 Betydningen av EU-domstolens rettspraksis	25

Direktivets arbeidstakerbegrep

Fra fortalen:

«The interpretation of the Court of Justice of those criteria should be taken into account in the implementation of this Directive. Provided that they fulfil those criteria, domestic workers, on-demand workers, intermittent workers, voucher based-workers, platform workers, trainees and apprentices could fall within the scope of this Directive. Genuinely self-employed persons should not fall within the scope of this Directive since they do not fulfil those criteria.» (avsnitt 8)

Kap. 3 om arbeidstakerbegrepet i direktivet

ARBEIDSTAKERBEGREPET I DIREKTIVET	11
3.1 Nærmere om direktivtekstens begrep	12
3.2 EU-domstolens rettspraksis	12
3.3 Definisjonen av arbeidstaker	13
3.4 Arbeidstakerbegrepet som autonomt begrep	14
3.5 Underordningsforhold	15
3.6 Delvis harmonisering av begrepet	16
3.7 Grensen mot selvstendig næringsdrivende	17
3.8 Flere arbeidstakerbegrep i EU-retten	18
3.9 Arbeidstakerbegrepet i direktivet – en oppsummering	18
3.10 Det norske arbeidstakerbegrepet	18
3.10.1 Direktivets arbeidstakerbegreps betydning for norsk rett	18
3.10.2 Betydningen av EU-domstolens rettspraksis	19

Problemet med falske oppdragstakere

«The abuse of the status of self-employed persons, as defined in national law, either at national level or in cross-border situations, is a form of falsely declared work that is frequently associated with undeclared work. **Bogus self-employment** occurs **when a person is declared to be self-employed while fulfilling the conditions characteristic of an employment relationship, in order to avoid certain legal or fiscal obligations.** Such persons should fall within the scope of this Directive. The determination of the existence of an employment relationship should be guided by the facts relating to the actual performance of the work and not by the parties' description of the relationship.» (Fortalens avsnitt 8)

Kap. 5 om frilansere og grensen mot selvstendige oppdragstakere

FRILANSERE OG PROBLEMET MED FALSKE OPPDRAGSTAKERE	25
5.1 Nærmere om problemet i EU-sammenheng	26
5.1.1 EU-domstolens rettspraksis om falske oppdragstakere	26
5.1.2 Digitale arbeidere og andre selvstendig næringsdrivende	26
5.1.3 EU-rettspraksis Uber og nå sist Yodel-saken.	26
5.1.4 Oppsummert	26
5.2 Om frilansere og falske oppdragstakere i norsk rett	26
5.2.1 Problemet med falske oppdragstakere i Norge - finnes det?	26
5.2.2 Gjeldende rett på selvstendig næringsdrivende uten fastansatte	26
5.2.3 Betydningen av direktivet her	26