



Folketingets Beskæftigelsesudvalg
lov@ft.dk

Hans Andersen (V)
Hans.Andersen@ft.dk

Beskæftigelsesministeriet
Holmens Kanal 20
1060 København K

T +45 72 20 50 00
E bm@bm.dk
www.bm.dk

CVR 10172748

J.nr. 2021 - 3156
21. april 2021

Beskæftigelsesudvalget har i brev af 19. april 2021 stillet følgende spørgsmål nr. 361 (alm. del), som hermed besvares. Spørgsmålet er stillet efter ønske fra Hans Andersen (V).

Spørgsmål nr. 361:

”Vil ministeren redegøre for, hvordan arbejdsplatforme som Happy Helper, Just-Eat, Hilfr, Worksome og Wolt indenfor den nuværende lovgivning kan tilbyde fx løn under sygdom, pension, feriepenge, løn under barsel mv. uden at skulle ansætte og dermed ophøre med at eksistere som arbejdsplatforme, jf. også ITBrancheforeningens henvendelse til Beskæftigelsesudvalget, jf. BEU alm. del bilag 258?”

Svar:

Arbejdsplatforme er meget forskellige, og det er derfor ikke muligt at redegøre generelt for, hvordan de gældende arbejdsretlige regler finder anvendelse på platformenes aftalemuligheder med de personer, der udfører arbejde via platformene. I tråd med dette fremhæver IT-Branchen i sin henvendelse til Beskæftigelsesudvalget, at det er vigtigt at være opmærksom på kompleksiteten i forretningsmodellerne, særligt i forhold til hvilket led, der har ansvaret.

Generelt kan jeg oplyse, at de arbejdsretlige regler tager udgangspunkt i relationen mellem to parter - en arbejdsgiver og en lønmodtager - ud fra en forudsætning om, at der i denne relation er behov for beskyttelse af lønmodtageren, og for at arbejdsgiveren kan anvende arbejdskraften fleksibelt. Beskyttelseshensynet er baseret på, at lønmodtageren i den henseende anses som ”den svage part” i ansættelsesforholdet.

Forholdet mellem virksomheder, fx en virksomheds aftaler med en underleverandør, reguleres derimod af kontraktretten ud fra en grundlæggende forudsætning om ligeværdighed mellem parterne, og reglerne er indrettet efter hensyn som fair konkurrence og stabilitet omkring erhvervsmæssige aftaler.

Generelt er det min opfattelse, at den nuværende arbejdsretlige regulering bygger på nogle fornuftige principper. Et af disse principper er, at den, der har ret til overskuddet ved det udførte arbejde, også er nærmest til at bære risikoen ved arbejdet. Konkret betyder det, at en arbejdsgiver ved at påtage sig arbejdsgiverrollen samtidig påtager sig et ansvar for, at arbejdsforholdene er i orden – at arbejdsmiljøet er sikkert og sundt, at den ansatte ikke udsættes for diskrimination eller chikane osv.

Arbejdsplatformes betydning for den danske arbejdsmarkedsmodel og reguleringen på arbejdsmarkedet er så komplekst et spørgsmål, at jeg ikke ønsker at haste hverken eventuelle ændringer eller løsninger igennem i forhold til de forretningsmodeller, der vokser frem. Der er generelt et behov for at se nærmere på, hvordan platformsarbejde håndteres på det arbejdsretlige område, hvilket bl.a. indebærer en stillingtagen til en række dilemmaer, herunder i forhold til den nuværende og principielle aftalefrihed mellem parterne på arbejdsmarkedet. En sådan stillingtagen kræver et langsigtet perspektiv og bør desuden tage højde for eventuelle konsekvenser for resten af arbejdsmarkedet – de ”traditionelle” virksomheder og lønmodtagere.

Jeg har derfor bedt Beskæftigelsesministeriet igangsætte et arbejde med henblik på at pege på nogle mulige løsninger. Et sådant arbejde kræver også, at der ses på sammenhængene til EU-regulering, ligesom arbejdsmarkedets parter skal inddrages tæt.

Afslutningsvis vil jeg gerne understrege, at regeringens primære fokus på området er at sikre ordentlige vilkår for alle, der arbejder på det danske arbejdsmarked og fair konkurrence for virksomheder uanset forretningsmodel. Til det formål modtager jeg meget gerne gode idéer og forslag fra Folketingets partier og fra interessenterne på området.

Venlig hilsen

Peter Hummelgaard
Beskæftigelsesminister