

Social beskyttelse af platformsarbejdere i Danmark

Catherine Jacqueson, Welma, JUR, KU og Anna Ilsøe, FAOS,
KU¹

¹ Vi skylder en stor tak til Julie Meyer, projektstuderende på det juridiske fakultet, KU, for hendes vigtige indsats og støtte til materiale indsamling og sprogrevision. Vi takker også Prof. Jens Kristiansen for hans nyttige og indsigtfulde kommentarer på et tidligere udkast. Vi er også meget taknemlige for de gode og nyttige kommentarer fra Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering, Arbejdstilsynet, Arbejdsretskontoret i Beskæftigelsesministeriet, DA og FH. Synspunkter i denne rapport er alene forfatternes.

Resume

Platformsarbejde er et fænomen i vækst i EU. I Danmark er omfanget stadig beskedent, men stigende særligt i specifikke sektorer som transport, kommunikation og information. Platformsarbejde er sidste skud inden for atypisk beskæftigelse. Spørgsmålet er, om 'platformsarbejdere' er effektivt beskyttet, når de rammes af sygdom, arbejdsløshed eller livsbegivenheder som fx barsel og alderdom.

Analysens sigte er, at undersøge spørgsmålet ved at fokusere på beskyttelse mod tabt arbejdsindkomst, og hvem der betaler regningen. Beskyttelsen afhænger stadig til en vis grad af juridisk status, nemlig om man er lønmodtager eller selvstændig i arbejdsretlig forstand.

Mange platforme tilbyder kontrakter som partnere, dvs. som selvstændige erhvervsdrivende. Hilfr-platformen har dog som en af de første digitale platforme overenskomstdækket arbejdet. Desuden kan implementering af platformsdirektivet, som blev vedtaget i november 2024, føre til at flere platformsarbejdere får lønmodtagerstatus.

Det er i stigende grad svært at skelne mellem lønmodtagere og selvstændige. Generelt har lønmodtagere stadig en bedre social beskyttelse mod risikoen for tab af arbejdsindkomst. Der gælder nemlig forskellige betingelser for lønmodtagere og selvstændige for at opnå ret til fx sygedagpenge, herunder en venteperiode.

Analysen viser også, at lønmodtagerstatus ikke i selv er en garanti for effektiv beskyttelse, og identificerer huller i den forbindelse, som særligt gælder ift. sygedagpenge og arbejdsløshedsdagpenge. Det kan nemlig være svært for dem med lav og/eller ujævn indkomst at opfylde beskæftigelseskravet i sygedagpengeloven. Mht. arbejdsløshedsdagpenge kan det forventes at betaling af kontingent på frivillig basis medfører, at mange platformsarbejdere ikke er dækket – uanset status. Kollektive overenskomster kan i princippet sikre en bedre beskyttelse end lovgivningen.

Endelig viser data, at mange kombinerer arbejde via digitale platforme med anden beskæftigelse. Derfor undersøger vi også, hvordan 'kombinatorer' er beskyttet mod tab af arbejdsindkomst, og om de danske regler er fleksible nok i forhold til at imødekomme disse 'nye' arbejdsmønstre. Det konkluderes, at reformen af arbejdsløshedsdagpenge er kommet et godt stykke hen ad vejen ved at gøre det muligt at medregne indtægt uanset status. Derimod halter det fortsat ift. sygedagpenge, hvor det ikke er muligt at sammenlægge timer på tværs af status.

1. Introduktion

Antallet af personer, som udbyder ydelser via arbejdsplatforme, er i vækst i EU og var i 2020 estimeret til 21 millioner (EU Kommissionen, 2021:6). I Danmark er omfanget fortsat begrænset, men stigende særligt i specifikke sektorer som transport, kommunikation og information, hvor antallet er fordoblet siden 2017 (Glavind and Oosterwijk, 2024:8). Det er især bestemte grupper, som er aktive på arbejdsplatformene, såsom unge og udlændige (Glavind and Oosterwijk, 2024:8). På linje med en række andre EU-lande er tendensen i Danmark fortsat, at platformsarbejde udgør et supplement til anden beskæftigelse eller indkomst (Ilsøe et al. 2021; Piasna et al. 2022).

Mange platforme tilbyder kontrakter som partnere, dvs. som selvstændige erhvervsdrivende. Just Eat/Takeaway har dog valgt at ansætte deres bude på platformen, hvilket gjorde det lettere for dem at tilslutte sig Madudbringningsoverenskomsten i 2021. Desuden har Hilfr 2 overenskomsten fjernet muligheden for at have status som selvstændig på Hilfr platformen. Det kan forventes, at flere platformsarbejdere vil blive anset som lønmodtagere med vedtagelsen af platformdirektivet, som skal implementeres i Danmark i december 2026, som bl.a. forpligter landene til at indføre en formodningsregel om lønmodtagerstatus for platformsarbejdere.

Platformsarbejde og anden form for atypisk beskæftigelse er kommet for at blive. Spørgsmålet er herefter, i hvilket omfang platformsarbejdere er beskyttet mod tab af arbejdsindkomst i Danmark. Vi fokuserer i denne rapport på tab af indkomst ved sygdom, barsel/forældreskab, arbejdsløshed, alderdom, arbejdsskade og arbejdsulykke. Desuden lægger vi vægt på, hvem der betaler for dækningen eller betaler, når risikoen opstår. Er det staten, arbejdsgiveren eller individet? Endelig identificerer vi de huller, der fortsat er i det danske socialsikringsnet.

Vi anvender den retsdogmatiske metode, som analyser gældende ret med inddragelse af EU-retskilder, overenskomster og litteratur. Analysen har også en empirisk vinkel, og henviser til undersøgelser af omfanget af platformsarbejde i Danmark samt data på platformsarbejdernes demografiske karakteristika og arbejdsmarkedstilknytning i øvrigt. Dette er relevant, fordi risikoen for tab af arbejdsindkomst og adgang til social beskyttelse ikke er ligeligt fordelt blandt de forskellige grupper på arbejdsmarkedet (Girardi et al. 2024).

I det efterfølgende afsnit kigger vi nærmere på fænomenet platformsarbejde i en dansk kontekst og i en EU-retlig belysning. Afsnit 3 fremhæver usikkerheden forbundet med platformsarbejders juridiske status, som har betydning for deres rettigheder. De efterfølgende afsnit undersøger deres sociale beskyttelse, når de har status som lønmodtagere (afsnit 4), selvstændige (afsnit 5) eller kombinerer forskellige former for beskæftigelse (afsnit 6). Vi konkluderer i afsnit 7.

2. Platformsarbejde i Danmark og i EU-retlig belysning

I dette afsnit definerer vi platformsarbejde og beskriver dets omfang i Danmark (afsnit 2.1), hvorefter vi undersøger EU-rettens påvirkning (afsnit 2.2).

2.1. Definition af arbejdsplatforme og deres omfang i Danmark

Der findes ikke en entydig national eller international *definition* på platformsarbejde. I 2019 definerede OECD online platforme som ”digitale ydelser, der faciliterer samspil mellem to eller flere separate, men indbyrdes afhængige, brugere (firmaer eller individer), der interagerer gennem en service over internettet” (OECD, 2019).

Der skelnes typisk mellem to typer af platformsvirksomheder: *kapitalplatforme*, hvor der er fokus på et fysisk aktiv (fx Airbnb med boliger og GoMore med biler), og *arbejdsplatforme*, hvor der er fokus på levering af arbejdsopgaver (fx Wolt med levering af mad og indkøb og Hilfr med levering af rengøringshjælp) (Ilsø og Larsen 2022). Ift. arbejdsplatformene kan man skelne yderligere mellem gig-work (arbejde med fysisk fremmøde, fx rengøring eller levering) og crowd-work (arbejde, som kan udføres digitalt, fx rådgivning eller grafik) (Munkholm, mf., 2022: 21-22).

Platformsdirektivet, som blev endelig vedtaget af Rådet den 14. oktober 2024, regulerer digitale arbejdsplatforme.² Disse omfatter enhver fysisk eller juridisk person, som udøver en tjenesteydelse, og opfylder følgende kumulative betingelser: a) elektronisk formidling af en arbejdsopgave fx gennem en app/hjemmeside; (b) efter anmodning fra modtageren af tjenesteydelsen (c) som omfatter tilrettelæggelsen af det arbejde, der udføres (d) og som involverer brug af automatiserede overvågnings- eller beslutningssystemer.

Omfanget af arbejde udført gennem platforme i Danmark er stadig relativt beskedent, selvom det er en stigende tendens (Ilsø, Larsen og Bach, 2021). Tal fra Arbejdskraftundersøgelsen i 2023 viser, at 1,4 procent af danskere mellem 15 og 74 år har tjent penge via en arbejdsplatform de seneste 12 måneder (Ilsø, Larsen og Kristiansen 2024). Arbejdsplatforme tiltrækker ”særligt personer, der søger at komme ind på det danske arbejdsmarked, såsom arbejdsløse, unge og immigranter (Ilsø og Larsen, 2020:16–17). ”Vigtigere er det, at det for de fleste udbydere ikke er deres hovedaktivitet, da de kombinerer det med en anden økonomisk aktivitet eller modtager sociale ydelser som studiestøtte, socialhjælp eller arbejdsløshedsunderstøttelse” (Ilsø og Madsen, 2017). Arbejdstagere, der har været ramt af langvarig sygdom eller arbejdsulykker, kan bruge platformene som en trædesten ind på arbejdsmarkedet. Undersøgelser viser, at disse grupper har gavn af, at man som platformsarbejder selv kan bestemme hvornår og hvor meget man vil arbejde – også selvom der kun er tale om få timer (Cabi 2021). De nyeste tal på området viser, at halvdelen af platformsarbejderne har anden beskæftigelse uden for platformen og hver tredje er studerende (og kan modtage SU) (Ilsø, Larsen og Kristiansen 2024). Halvdelen tjener under 25.000 kr.

² Direktiv (EU) 2024/2831 om forbedring af arbejdsvilkår for platformsarbejde af 23. november 2024:

[Europa-Parlamentets og Rådets direktiv \(EU\) 2024/2831 af 23. oktober 2024 om forbedring af arbejdsvilkårene for platformsarbejde \(EØS-relevant tekst\)](#)

årligt før skat via platformsarbejdet. Hver anden platformsarbejder er under 25 år og hver femte er født i udlandet (ibid.).

2.2. EU's rolle og påvirkning

EU har siden 1980'erne haft fokus på atypisk beskæftigelse og har vedtaget en række direktiver som bl.a. regulerer deltidsbeskæftigelse, tidsbegrænset beskæftigelse og vikararbejde (se Mailand mf. 2022, Kristiansen 2023a, Munkholm mf. 2022). I det følgende fremhæver vi særligt tre EU-regelsæt, som er særligt relevante ift. platformsarbejde, nemlig platformsdirektivet, direktivet om arbejdsvilkår og henstillingen om social beskyttelse.

Platformdirektivet, som blev vedtaget den 23. november 2024, har som formål at forbedre arbejdsvilkårene for platformsarbejdere.³ Det bekræfter, at arbejdstagerstatus nødvendigvis skal bygge på faktiske omstændigheder, og parternes betegnelse er dermed ikke afgørende (artikel 4).⁴ Desuden er medlemsstaterne forpligtede til at indføre en formodningsregel om arbejdstagerstatus for platformsarbejdere. Formodningen kan bl.a. afkræftes af den digitale arbejdsplatform, hvis den kan løfte bevisbyrden.

Formodningsreglen var den store knast i EU-forhandlingerne, og i den endelige udgave er det medlemsstaterne selv, som afgør om og i så fald på hvilke kriterier, den skal bygge. Platformdirektivet indeholder dog to forbehold i den forbindelse. Formodningsreglen skal for det første bygge på faktiske omstændigheder, som indikerer instruktion eller kontrol fra platformen jf. ovenfor. For det andet skal den respektere EU-Domstolens retspraksis, jf. særlig artikel 5. Der skal desuden indføres effektive procedurer, som skal gøre det nemt for platformarbejdere at gøre brug af formodningsreglen og ikke øger deres byrde i sager om fastsættelse af deres korrekte beskæftigelsesstatus (betragtning 32 og artikel 5, stk. 2). Direktivet har dermed mere fokus på procedure end indhold. En formodningsregel om lønmodtagerstatus er ikke helt fjern fra dansk arbejdsret, og der kan i den forbindelse henvises til det brede lønmodtagerbegreb indført i ferieloven (Munkholm m.fl., 2022:71).

EU-Kommissionens udkast til direktivet lagde op til, at formodningsreglen ikke alene skulle gælde indenfor arbejdsretten, men også skulle smitte af på skatteretten og reglerne om social sikring.⁵ I den endelige udgave er dette ikke længere en forpligtelse, og det er op til staterne selv at bestemme, om formodningsreglen skal gælde på andre retsområder. Det følger nemlig af platformdirektivet, at den retlige formodning ikke finder anvendelse på sager, der vedrører skat, strafferet eller social sikring, men at staterne kan vælge at anvende den i sådanne sager i henhold til national ret (artikel 5, stk. 3).

Endelig indeholder direktivet et kapitel om algoritmeledelse, som også omfatter de selvstændige. Direktivets regler om transparens og monitorering

³ Hjemmel er artikel 153(1) a) og 2 b) TEUF om minimumsregler for forbedring af arbejdsvilkår (og artikel 153(2)b) og artikel 16(2) TEUF om behandling af personoplysninger.

⁴ I EU-retten anvendes begrebet 'arbejdstager' i stedet for 'lønmodtager'.

⁵ EU Kommissionens forslag til et direktiv om forbedring af arbejdsvilkår for platformarbejde af 10.12.2021, COM (2021) 762 final
<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14450-2021-INIT/en/pdf>

kan bruges af myndighederne, også i en socialsikringskontekst. De er også nyttige ift. at monitorere udviklingen og indsamle data.

Arbejdsvilkårdirektivet er også et direktiv, som har til formål at forbedre arbejdsvilkårene. Det skaber gennemsigtighed i ansættelsesforholdet for lønmodtagere ved at stille krav om et skriftligt ansættelsesbevis, som skal indeholde grundlæggende elementer som løn, arbejdstid og evt. referencetimer, når arbejdet er uforudsigeligt.⁶ Direktivet indeholder desuden et krav om oplysning af *regler om social sikring*. Arbejdsgiverens oplysningspligt omfatter en orientering af medarbejderen om de socialsikringsinstitutioner, som modtager de sociale bidrag (fx ATP, Arbejdsmarkedets Erhvervssikring), som den afregner og enhver beskyttelse i forbindelse med social sikring fra arbejdsgiverens side (fx en privat tegnet arbejdsforsikring, sundhedsforsikring m.v.).⁷ Som noget nyt ift. det tidligere direktiv indeholder det også materielle regler. Direktivet regulerer derfor ikke kun mindstekravene i ansættelsesbeviset, men giver en række materielle rettigheder. Fx giver loven, der implementerer direktivet, et maksimum på en evt. prøvetids længde. Direktivet gælder kun for arbejdstagere med lønmodtagerstatus, som dog er bredt defineret. Det dækker også atypisk beskæftigelse, hvis arbejdet er over 3 timer om ugen og nævner specifikt platformsarbejdere.

Rådets henstilling om adgang til social beskyttelse for lønmodtagere og selvstændige sigter mod, at alle på arbejdsmarkedet uanset status er beskyttet mod sociale risici – også dem i atypisk beskæftigelse og de selvstændige.⁸ Der er dog mulighed for tilpasning ift. særlige situationer og behov. Henstillingen stiller bl.a. krav om at medlemsstaterne sikrer formel adgang til en ordning, hvor der kan optjenes rettigheder, som sikrer en effektiv dækning og en passende beskyttelse (punkt 2). Den opfordrer også medlemsstaterne til, at de sikrer, at rettigheder erhvervet gennem obligatoriske eller frivillige ordninger bevares, optjenes og/eller kan overføres på tværs af alle typer ansættelsesstatus og status som selvstændige. Anbefalingen er vejledende og binder ikke medlemsstaterne. Den forpligter dog medlemsstaterne til at afrapportere om tiltag og tilstand i 2023, men Danmark har ikke afgivet rapport i den forbindelse.

3. Usikkerhed i forhold til juridisk status af platformsarbejdere

Herunder påpeger vi usikkerheden, som (fortsat) hersker omkring platformsarbejdernes juridiske status (afsnit 3.1), og undersøger herefter de

⁶ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår. Implementeret i Danmark ved Lov nr. 501 af 16/05/2023. Direktivet har hjemmel i artikel 153(1) b) og 153 (2) b) TEUF om at fremme bedre arbejdsvilkår.

⁷ § 3, stk. 2 nr. 15 i lov Nr. 501 af 16. maj 2023 om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår.

⁸ 2019/C 387/01 af 18 november 2019, som bygger på princip 12 af den sociale søjle og har som hjemmel i artikel 153(1)c og artikel 153, stk. 1, litra c) TEUF om arbejdstagernes sociale sikring og sociale beskyttelse og artikel 352 TEUF hvad angår de selvstændige: [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/ALL/?uri=CELEX:32019H1115\(01\)](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DA/ALL/?uri=CELEX:32019H1115(01))

forskellige definitioner af lønmodtagerbegrebet i forskellige grene af dansk ret (afsnit 3.2-3.4).

3.1. Generelt om usikkerhed i forhold til juridisk status

Udgangspunktet for digitale platforme er som regel at tilbyde en kontrakt som selvstændig/partner, jf. (Glavind and Oosterwijk, 2024). Nogle platforme vælger dog at tilbyde en status som lønmodtager, fx rengøringsplatformen Hilfr og madudbringningsplatformen JustEat/Takeaway (Glavind and Oosterwijk, 2024).

Dansk arbejdsret sonder mellem status som arbejdstager, som er dækket af de arbejdsretlige love, og status som selvstændig erhvervsdrivende, der falder udenfor (Kristiansen 2023b). Selvstændige er som udgangspunkt underlagt konkurrencereglerne (Jacqueson m.fl. 2021 og Kristiansen, 2023b).

Generelt er det dog i stigende grad svært at skelne mellem lønmodtagere og selvstændige. Dette gælder i høj grad for platformsarbejde. Aftalerne varierer fra platform til platform, nogle gange også indenfor den samme platform og kan ændre sig hurtigt. Derudover er der lidt forskellige definitioner af lønmodtagerbegrebet indenfor arbejdsretten afhængig af, hvilket område der skelnes til, og der er i mange tilfælde tale om en konkret vurdering (Munkholm mf. 2022, rapport 2).

Det gør det svært for platformsarbejdere og platformsvirksomheder at navigere i det retlige univers. Manglen på transparens er en udfordring i forhold til at forudse deres rettigheder. Desuden bliver lønmodtagerbegrebet i arbejdsretten i højere og højere grad påvirket af EU-retten (Kristiansen, 2016) med platformsdirektivet som sidste skud på stammen (Munkholm m.fl., 2022, rapport 2). Derudover har skatterettens stillingtagen på området tradition for at påvirke arbejdsretten (Kristiansen, 2023:22 og Munkholm m.fl., 2022:95). Som nævnt overfor pålægger direktivet ikke medlemsstaterne at anvende en formodningsregel for platformsarbejde indenfor skatteretten, men de kan vælge at anvende en i henhold til national ret.

3.2 Lønmodtager i arbejdsretten

Definition

Der er ingen præcis fælles definition af lønmodtagerbegrebet i dansk arbejdsret. Det fremgår dog af loven om ansættelsesbeviser og visse arbejdsvilkår, som implementerer EU-direktivet om arbejdsvilkår, at en lønmodtager er "en person, der modtager vederlag for personligt arbejde i tjenesteforhold", jf. § 2, nr. 1. Selv om der er en høj grad af homogenitet i arbejdslovenes definition, kan lønmodtagerbegrebet variere lidt fra et lovområde til et andet (Munkholm m.fl. 2022: 74). Variationen skyldes dog mere prioriteringen af de forskellige kriterier. For eksempel lægges der "i ansættelsesretten nogle gange særligt vægt på formelle elementer, såsom aftalens udformning, hvorvidt der CVR-registrering, hvorvidt det faktureres med moms, og hvordan indtægten opgives i skattemæssig henseende eller indeholdes hos arbejdsgiveren" (Munkholm m.fl., 2022:45). Variationen skyldes også den forskellige vægtning af de konkrete omstændigheder, særligt

i forhold til de centrale kriterier om instruktionsbeføjelse og økonomisk risiko (Munkholm mf. 2022:45).

Derimod spiller lovens formål en afgørende rolle i forhold til arbejdssikringslovens og ATP-loven (Munkholm m. fl., 2022:72-74). Det følger af lovenes sociale formål, at der gælder et særligt bredt lønmodtagerbegreb på disse to områder, som begge er relevante i vores undersøgelse, jf. nedenfor. Der anvendes også et bredt lønmodtagerbegreb i ferieloven, hvorefter man kunne argumentere for, at dansk ret allerede i den forbindelse opererer med en diskret/subtil formodningsregel om lønmodtagerstatus (Munkholm m.fl., 2022:71).

Konsekvens ift. sociale rettigheder

Hvis arbejdet leveres som lønmodtager, vil personen være omfattet af de ansættelsesretlige regler og rettigheder. Her vil lønmodtageren fx have ret til betalt ferie,⁹ maksimal arbejdstid, ret til et sundt og sikkert arbejdsmiljø, forbud mod forskelsbehandling på grund af deltid, tidsbegrænset ansættelse, foreningstilhørsforhold, alder, handicap, religion, tro, seksuel orientering, race, etnisk eller social oprindelse (Kristiansen, 2023a:21, Munkholm, 2022:49, Jacqueson, 2021:42). Nogle af de rettigheder, særligt forbuddet mod diskrimination vil også gælde i forhold til arbejde som udføres uden for et ansættelsesretlige forhold, se særligt EU-Domstolens dom i *JK v TP*.¹⁰

3.3 Arbejds- og skatterettens betydning

Definition og påvirkning

Arbejdsretten opererer med et selvstændigt lønmodtagerbegreb, som dog i høj grad lægger vægt på de samme momenter som i skatteretten (Munkholm mf. 2022: 96-97). Det er fx tydeligt i forarbejderne til ansættelsesbevisloven, der henviser til beskatningsgrundlaget, hvor en arbejdsgiver kan regne med, at en person, som beskattes efter § 43 i kildeskatteloven er lønmodtager i henhold til ansættelsesbevisloven (Munkholm mf. 2022:95). Det ses også klart af loven om arbejdsløshedsforsikring fra 2017, hvor en aktivitet anses for at være selvstændig virksomhed i dagpengesystemet, når den anses som sådan skattemæssigt, jf. afsnit 3.1.4 nedenfor.¹¹ Det følger i øvrigt af lovbemærkningerne, at lovgiveren er enig i arbejdsgruppens anbefaling om, at aktiviteterne i dagpengesystemet i højere grad skal følge den skattemæssige kategorisering af aktiviteterne.¹²

⁹ Retten til ferie er en grundlæggende rettighed ifølge EU-retten og udgør en væsentlig forskel på rettigheder mellem lønmodtagere og selvstændige.

¹⁰ Sag C-356/21, *J.K. v T.P.* af 12. januar 2023.

¹¹ Lov nr. 1670 af 26. december 2017., §1, nr. 36 ad § 57 a hvorefter en aktivitet anses for selvstændig virksomhed, hvis et medlem er personligt beskæftiget med en virksomhed, og et eller flere af følgende forhold er opfyldt: (1) Aktiviteten er registreret med CVR-nummer eller SE-nummer, medmindre indkomst fra aktiviteten beskattes som lønindkomst, 2) Overskud eller underskud fra aktiviteten beskattes som selvstændig erhvervsvirksomhed; 3) Aktiviteten medfører, at medlemmet modtager løn udbetalt som A-indkomst fra et selskab, hvori medlemmet har afgørende indflydelse (...), 4) Aktiviteten er udført af medlemmet som medarbejdende ægtefælle uden lønaftale efter kildeskatteloven, 5) Aktiviteten medfører, at medlemmet modtager B-indkomst, der indgår i en virksomhed.

¹² Se afsnit 2.1.3 i lovbemærkning og §1, nr. 36 ad § 57 i Lov nr. 1670 af 26/12/2017.

Skatterådet tog som en af de første myndigheder stilling til arbejdsplatformen Wolt. Den 25. januar 2022 traf rådet afgørelse om et bindende svar ang. et bud på Wolt. Skatterådet fandt, at vedkommende skulle betragtes som lønmodtager i skattemæssig sammenhæng.¹³ Skatterådet lagde særlig vægt på, at Wolt har en instruktionsbeføjelse, at platformen bestemmer, om opgaven er udført konkret, og giver detaljeret beskrivelser af, hvordan arbejdet skal udføres. Skatterådet påpegede ligeledes, at buddets frihed er begrænset, da det kun kan afvise en tildelt ordre, at arbejdet har karakter af et løbende forhold og at buddets økonomiske risiko er yderst begrænset og ikke ligger ud over, hvad der er sædvanligt i lønmodtagerforhold (Munkholm m.fl., 2022:93). Skatterådet konkluderer, at budet er lønmodtager i skatteretlig forstand og at Wolt skal indeholde A-skat for det pågældende bud.

Skattestyrelsen har i 2023 pålagt Wolt til at indeholde skat for arbejdet udført af alle dens bude og betragter dermed Wolt som en almindelig arbejdsgiver.¹⁴ Wolt har dog påklaget afgørelsen.¹⁵

Derimod har landsskatteretten afgjort, at en Uber-fører var selvstændig erhvervsdrivende i skatterettens forstand og dermed var underlagt momsreglerne og reglerne om personlig beskatning for selvstændige erhvervsdrivende.¹⁶

Endelig tog Højesteret stilling til sondringen mellem lønmodtager og selvstændig i en skatteretlig sag i 2023. Dommen vedrører ikke en arbejdsplatform, men er interessant fordi den lægger op til en bred forståelse af lønmodtagerbegrebet. Sagen drejede sig om 101 dykkere uden bopæl i Danmark, som udførte arbejde i Danmark for en hollandsk virksomhed i omkring et halvt år. Højesteret fandt, at de skulle betragtes som lønmodtagere. Det var uden betydning, at det eksplicit stod i deres kontrakt, at de var selvstændige. Begrundelsen for at de var lønmodtagere var, at de fik betaling for alle dage, hvor de var ombord på skibet – også de dage, hvor de ikke kunne udføre arbejdet. Derudover havde virksomheden givet specifikke instruktioner for, hvordan arbejdet skulle udføres, og de brugte ikke nogen underleverandør.¹⁷ Som nævnt er dommen interessant fordi den lægger op til en bred forståelse af lønmodtagerbegrebet i skatteretten, som kan forventes at smitte af på arbejdsretten. Det følger af dommen, at lønmodtagerbegrebet bygger på faktuelle omstændigheder og ikke på formelle kriterier som fx kontrakten og parternes valg af status. Dette er på linje med platformsdirektivet.

Konsekvenser – retten til fradrag og momsforpligtelse

Konsekvensen af status som selvstændig er, at der skal betales moms af arbejdet, når den årlige indkomst er over 50.000 kr. Indkomstskattemæssigt er forskellen, at selvstændige kan trække deres omkostninger fra deres omsætning,

¹³ [wolt skatteraadets afgoerelse.pdf](#)

¹⁴ <https://www.woltfakta.dk/2023/05/02/wolt-indeholder-a-skat-og-am-bidrag-for-kurerpartnerne/>

¹⁵ [Hos Wolt er budene ikke længere selvstændige: Her er deres nye smuthul - Fagbladet3f](#)

¹⁶ Landsskatteretten, afgørelse SKM2023.153.LSR af 3.4.2023: [Uber-kørsel – Moms af modtagne formidlingsydelser med omvendt betalingspligt – Lønsumsafgift af personbefordringsydelser - info.skat.dk](#) og landsskatteretten SKM2023.154.LSR af 3.4.2023 af [Uber-kørsel – Erhvervmæssig virksomhed – Indsætninger på bankkonto – Forhøjelse af den personlige indkomst - info.skat.dk](#)

¹⁷ Højesterets afgørelse af 8. december 2022 i sag BS-37342/2021-HJR.

hvor arbejdstagere ikke kan (kun mulighed for ligningsfradrag, som er væsentligt lavere). Det kan have stor betydning i tilfælde af brug af dyrt udstyr som fx biler. Det vil derfor være meget relevant, hvis Uber vender tilbage til Danmark, og kan i øvrigt have en vis betydning for aktuelle bude på andre platforme.

3.4 Lønmodtagerbegrebet i lovene om dagpenge

Betingelserne for retten til dagpenge under sygdom, barsel og arbejdsløshed afhænger af status.

I *loven om sygedagpenge* skelnes der mellem retten til dagpenge som lønmodtager eller som selvstændig.¹⁸ Loven om sygedagpenge indeholder ikke nogen selvstændig definition af lønmodtagerbegrebet. Det følger af lovbemærkningerne, at den anvendes på alle lønmodtagere i bred forstand (også dem i fleksjob og med jobtilskud) og at den hæfter sig op på, hvornår der i arbejdsretlig forstand foreligger et lønmodtagerforhold.

Selv om der i sondringen mellem en selvstændig og lønmodtager som hovedregel tages udgangspunkt i, hvordan indtægten opgives skattemæssigt, er den arbejdsretlige vurdering fortsat afgørende.¹⁹ Det følger i øvrigt af Ankestyrelsens principafgørelse 100-15 af 21. december 2015, at beskæftigelseskravet afgøres på baggrund af en konkret vurdering, hvor bl.a. arbejdsretlige forhold indgår.²⁰

I en principafgørelse fra 2023 bekræfter Ankestyrelsen, at status som lønmodtager eller selvstændig er afgørende, ift. hvor meget *barsel/orlov* forældre kan overdrage til hinanden. Selvstændige er nemlig ikke omfattet af reglerne om øremærket orlov. I sagen fandt Ankestyrelsen, at faren var lønmodtager og kunne derfor ikke overdrage 9 ugers øremærket forældreorlov til moren.²¹ Det er interessant at bemærke, at forældre påberåber sig status som selvstændige for at undgå tab af øremærket orlov.

I forhold til *arbejdsløshedsdagpenge* lægges der ikke længere vægt på personens status, men på aktivitetens status. Med 2017-reformen om et nyt dagpengesystem for fremtidens arbejdsmarked sondres der mellem *aktivitet* som lønmodtager eller som selvstændig erhvervsdrivende i forhold til retten til at optjene arbejdsløshedsdagpenge.²² Lønmodtageraktivitet omfatter aktiviteter,

¹⁸ Lov om sygedagpenge § 2, stk. 1, nr. 1 og 2.

¹⁹ Se Ankestyrelsens principafgørelse nr. 45-13 af 2. juni 2013 om en selvstændig ansat i eget firma. So også Ankestyrelsens principafgørelse 35-19, KEN nr. 9530 af 24. juni 2019 ang. kontanthjælp og fradrag for løn/honorar. I Ankestyrelsens principafgørelse nr. 16-03 fra den 25. juli 2003 om sygedagpenge, blev en freelancejournalist betragtet som en medarbejder. Højesteret fandt ligeledes i en skattesag, at en freelancejournalist skulle anses som medarbejder, U 2004.362 H. En sådan medarbejderstatus blev også tillagt freelancejournalister i andre sager af konkurrencemyndighederne og af arbejdsretterne/voldgiftsretterne, jf. Kristiansen, 2023b.

²⁰ KEN nr. 11322 af 21/12/2015: <https://www.retsinformation.dk/api/pdf/176826>

²¹ Ankestyrelsens principmeddelelse: <https://ast.dk/afgoelser/principafgoelser/find-principafgoelse#/a/2023/f1b7c4d6-7b8e-4618-9ed5-986eef0d5c5>

²² Se Lov nr. 1670 af 26. december 2017 om ændring af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. (Et nyt dagpengesystem for fremtidens arbejdsmarked).

hvor der er udbetalt løn i et ustøttet, sædvanligt beskæftigelsesforhold, der er i overensstemmelse med gældende overenskomster eller i øvrigt er udført på almindelige løn- og arbejdsvilkår, der er betalt arbejdsmarkedsbidrag af, og som beskattes som personlig indkomst (A og B- indkomst).²³ Som nævnt henvises der til skatteretten for at afgøre om en aktivitet er udøvet som selvstændig erhvervsdrivende. Beskæftigelse som beskattes som selvstændig anses som aktivitet udøvet som selvstændig i loven om a-dagpenge.²⁴

I en sag fra 2021 vurderede Center for Klager om Arbejdsløshedsforsikring, at et Wolt-bud udøvede en aktivitet som selvstændig erhvervsdrivende, da personen bl.a. havde virksomhed registreret i CVR-registret, ikke havde ret til ferie og selv skulle betale alle omkostninger.²⁵

3.5. 'Omklassificering' af platformsarbejdere

Det er klart, at omklassificering fra selvstændig til lønmodtager har konsekvenser arbejdsretligt og dagpengeretligt både for individet og en eventuel arbejdsgiver, som påvist i de følgende afsnit. Det kan også have alvorlige konsekvenser for platformsarbejdere i grænseoverskridende situationer. Ændring af status kan nemlig i visse tilfælde medføre ændring af, hvilket land der er kompetent i forhold til platformsarbejderens social sikring, i henhold til EU-forordning for social sikring (Misic og Strban, 2024). Ifølge EU Kommissionens forslag til platformdirektivet er EU regulering bl.a. nødvendigt på grund af, at en del platformsarbejdere befinder sig i en grænseoverskridende situation med tilknytning til to eller flere EU-lande.

Skatteretligt vil en omklassificering have konsekvenser fremadrettet. Det har i princippet også konsekvenser med tilbagevirkende krav, som kan være problematisk for både platformsarbejderen og for platformsvirksomheden. Fx kan personen pålægges, at tilbagebetale uberettiget fradrag ved en omklassificering fra selvstændig til lønmodtager. Modsat kan vedkommende pålægges, at betale moms hvis den rette status er den som selvstændig i stedet for lønmodtager.

Der indføres to nye kategorier aktiviteter (formueforvaltning og fritidsbeskæftigelse), som dog ikke tæller med i forhold til retten til at optjene ret til dagpenge.

²³ Se § 4, stk. 2 i bekendtgørelse 1176/2003.

²⁴ Se lov om arbejdsløshedsforsikring § 57, a stk. 1 nr. 3, for selvstændig.

²⁵ Se sag Center for Klager om Arbejdsløshedsforsikring/CKA (sag 21-073-0036 af 22.2.2021): <https://arvid.star.dk/documents/26>. I en anden sag afgjort af samme myndighed blev en influencer på Instagram ikke anset som erhvervsdrivende eller ansat, men som en person, som udførte fritidsbeskæftigelse som ikke tæller med ift. til retten til at optjene dagpenge: Center for Klager om Arbejdsløshedsforsikring (sag 23/08084 af 14. dec. 2023): <https://arvid.star.dk/documents/122>. Vi er blevet gjort opmærksomme på at CKA senere har truffet afgørelse om, at et Wolt-bud er lønmodtager, idet pågældende er a-skattepligtig, jf. skats afgørelse. Afgørelsen er dog endnu ikke offentliggjort.

4. Beskyttelse mod indkomstab for dem med lønmodtagerstatus

Som minimum er lønmodtagere beskyttet af lovgivningen i forhold til tab af arbejdsindkomst. Lønmodtagere kan have yderligere beskyttelse som følge af en overenskomst. Vi undersøger herunder den lovmæssige dækning i forhold til de forskellige sociale risici. Som nævnt er medlemsstaterne ikke forpligtet til at anvende formodningen om lønmodtagerstatus for platformsarbejdere i sager om sociale sikring. Det følger dog af dansk social ret, særligt loven om sygedagpenge, at den anvender den arbejdsretlige definition af en lønmodtager, jf. ovenfor. Derfor kan formodningsreglen forventes at smitte af på loven om sygedagpenge. I modsat fald risikerer det at skabe en 'tredje' status, hvor visse lønmodtagere i arbejdsretten ikke anses som sådan i loven om sygedagpenge, hvilket vil skabe en uheldig splittelse mellem retsområder (Barrio og Jacqueson, 2025).

4.1. Dækning, udfordringer og huller

4.1.1. Sygedagpenge

Sygedagpengeloven beskytter lønmodtagere, som ikke har ret til løn under sygdom i henhold til deres kontrakt eller overenskomst.²⁶ Loven dækker dog kun lønmodtagere, som opfylder beskæftigelseskravet. Dvs. at de både skal 1) have en aktuel tilknytning til arbejdsmarkedet og 2) have haft en tilstrækkelig tilknytning til arbejdsmarkedet. Begge betingelser kan være problematiske at opfylde for platformarbejdere, hvor arbejdet kan være kortvarigt og/eller tilfældigt og med få arbejdstimer.

Loven giver ret til sygedagpenge betalt af *arbejdsgiver* de første 30 dage. Den ret er i princippet betinget af, at lønmodtageren på 1. fraværsdag har været ansat uafbrudt i de seneste 8 uger før fraværet og beskæftiget hos arbejdsgiveren i mindst 74 timer.²⁷ Hvis betingelsen ikke er opfyldt, kan lønmodtageren have ret til dagpenge betalt af kommunen. Det samme gælder efter 30 dages sygdom. Kommunen beskytter dem, som har været beskæftiget i mindst 240 timer inden for de seneste 6 afsluttede kalendermåneder, og i mindst 5 af disse måneder har været beskæftiget i minimum 40 timer, såfremt personen er i beskæftigelse når sygdommen indtræder.

Beskæftigelseskravet er særligt problematisk for dem, som ikke har garanterede arbejdstimer, hvis de ikke havde planlagt arbejde den dag, de bliver syge eller derefter.²⁸ Ankestyrelsen vil lægge vægt på, om personen er i et ansættelsesforhold på sygdommens dag eller er i et løbende ansættelsesforhold.²⁹ Der lægges vægt på ansættelseskontrakten, herunder om der er aftalt en gennemsnitlig ugentlig arbejdstid, og om der er aftalt et

²⁶ Lov om sygedagpenge - LBK nr.1179 af 21/09/2023, kap. 30.

²⁷ § 30, stk. 2 i sygedagpengeloven. Se dog undtagelsen i stk. 4 når lønmodtager har tidligere været ansat i samme virksomhed og Ankestyrelsens beskrivelse af praksis: [Løsarbejderens ret til sygedagpenge fra arbejdsgiveren — Ankestyrelsen](#)

²⁸ Det bemærkes i øvrigt, at beskæftigelseskravet kan også opfyldes, hvis pågældende er berettiget til arbejdsløshedsdagpenge.

²⁹ Principafgørelse 100-15, KEN nr. 11322 af 21/12/2015.

opsigelsesvarsel. Der kan desuden lægges vægt på, hvordan og for hvor lang tid fremtidigt arbejde planlægges, samt om arbejdsgiveren er forpligtet til at tilbyde vagter.

Timekravet kan også være problematisk at opfylde for en platformsarbejder, i hvert fald over for arbejdsgiveren. Kommunen anvender en længere periode på 6 måneder, men som nævnt stilles der krav om 240 arbejdstimer, som også kan være problematisk at opfylde for en platformsarbejder. Det kan dog opfyldes ved at sammenlægge beskæftigelse hos flere arbejdsgivere, både ift. beskæftigelseskravet og beregningen af sygedagpenge.³⁰

Mht. udregning af sygedagpenge, vil arbejdsgiveren kun være forpligtet til at betale for de dage/timer, hvor arbejdet er planlagt, og det er som regel begrænset, hvor mange opgaver, der er planlagt i fremtiden. Kommunen vil skulle træde til i sådan et tilfælde, såfremt beskæftigelses- og timekravet er opfyldt, jf. ovenfor. I en afgørelse fra 2. juli 2020 fandt Ankestyrelsen, at kommunen skulle udbetale sygedagpenge for de dage i arbejdsgiverperioden, hvor den sygemeldte ikke havde planlagte vagter.³¹ Desuden skulle kommunen udbetale sygedagpenge efter arbejdsgiverperiodens udløb.

Den finansielle byrde ift. sygedagpenge vil typisk falde tilbage på kommunen og det offentlige, da platformsarbejdere som regel ikke har meget planlagt arbejde og/eller kan have svært ved at opfylde timekravet hos en enkelt arbejdsgiver.

4.1.2. Barselsdagpenge

Atypisk beskæftigede kan også opfylde betingelserne for dækning i forbindelse med graviditet, fødsel eller adoption af et barn og have ret til barselsdagpenge. For at være berettiget skal arbejdstageren opfylde betingelsen om et minimum på 160 arbejdstimer inden for de sidste 4 måneder med mindst 40 timer ansættelse pr. måned i tre af de fire måneder forud for begivenheden. Ligesom i forhold til sygedagpenge gælder der et krav om at være i beskæftigelse dagen før eller på første fraværsdag.

Barselsdagpenge beregnes på baggrund af den tidligere løn op til et ugentligt loft. Som tilfældet er for sygedagpenge, kan arbejdstagere uden garanterede arbejdstimer, såsom ansatte på digitale platforme, risikere ikke at være berettiget til barselsdagpenge. Det kan nemlig være svært at opfylde betingelserne om at være ansat ved begyndelsen af orlovsperioden og opfylde minimumsperioden for ansættelse.

Den finansielle byrde ligger som udgangspunkt hos Udbetaling Danmark/staten, som udbetaler barselsdagpenge. Ikke desto mindre er det i praksis almindeligt, at overenskomster garanterer fuld løn under en del af

³⁰ Se Ankestyrelsens afgørelse 76-09 af 27.2.2009, hvor timer fra 2 lønmodtagerforhold lægges sammen. Se også Vejledning om beregning af sygedagpenge, vejledning nr. 9830 af 27/9 2019, ændret ved skrivelse nr. 10055 af 25/11 2019, STAR.

³¹ Principafgørelse 18-20 af 3.7.2020: [Søg efter principmeddelelser — Ankestyrelsen \(ast.dk\)](#). Se også afgørelse 14-21 fra 26. juni 2021: [Søg efter principmeddelelser — Ankestyrelsen \(ast.dk\)](#)

barselsorloven og at arbejdsgiveren derfor betaler differencen mellem dagpengesatsen og lønnen (Kristiansen, 2023a: 409).

4.1.3. Arbejdsløshed

Forsikrede lønmodtagere har krav på arbejdsløshedsdagpenge, hvis de opfylder kravene om medlemskab og indbetaling af kontingent til en A-kasse i et år, og opfylder et indkomst- eller beskæftigelseskrav.³² De største udfordringer for 'atypiske' lønmodtagere er, at der er tale om betaling af kontingent i mindst et år. Medlemskab af en a-kasse er desuden frivilligt. Krav om betaling af kontingent og forudgående medlemskab i et år kan for mange lønmodtagere med lav og/eller uregelmæssig indkomst – herunder platformsarbejdere – være uhensigtsmæssige og for dyre (Jacqueson 2021, Larsen og Ilsøe 2020). Optjeningskravet kan også være problematisk i forhold til afgrænsningen mellem lønnet beskæftigelse, fritidsbeskæftigelse og kapitalforvaltning.³³ De to sidste tæller nemlig ikke med ift. opgørelsen af indkomstkravet.

Desuden kan det være en udfordring for en platformsarbejder at bevise, at arbejdsløsheden ikke er selvforskyldt. Er man ufrivillig arbejdsløs, hvis man fortsat har en profil på platformen, men ikke får tildelt opgaver? Siden hvornår er man så ufrivillig arbejdsløs? Der er ikke taget stilling til disse spørgsmål endnu i Ankestyrelsens praksis. Inspiration kan findes hos SU-Ankenævnet vedrørende en taxa-førers ret til ophold i Danmark under EU-retten. Spørgsmålet var om EU-borgeren kunne anses som ufrivillig arbejdsløs og dermed havde bevaret sin status som arbejdstager og retten til ophold i Danmark.³⁴ SU-Ankenævnet fastslog, at taxa-føreren de facto var blevet opsagt, da han uden held havde rykket firmaet for at få ruter.

Selvom de har formel adgang, er mange platformudbydere formentlig i praksis ikke forsikret mod arbejdsløshed og kan kun falde tilbage på offentlige forsørgelsesydelse, såsom kontanthjælp. Det er en betingelse for at få kontanthjælp, at en ansøger opfylder kravet om en social begivenhed, fx sygdom, arbejdsløshed eller samlivsophør (Jacqueson, 2024:13). Derudover er hjælpen betinget af, at ansøgeren kun har formue af begrænset omfang. Ansøgere, der ikke opfylder opholds- og beskæftigelseskravet ved at have opholdt sig lovligt i riget i sammenlagt 9 år inden for de seneste 10 år, og have haft fuldtidsbeskæftigelse i riget i 2 år og 6 måneder inden for de seneste 10 år, modtager hjælp på et lavere niveau (selvforsørgelses- og hjemrejseydelse eller overgangsydelse).³⁵

Kontanthjælp m.v. kan dermed fungere som en midlertidig indkomstsikring, som en form for arbejdsløshedsunderstøttelse for de jobparate. Lave indtægter

³² Lov om arbejdsløshedsforsikring - LBKG 2024-02-26 nr. 208, kap. 10.

³³ I praksis er der tale om formueforvaltning i forhold til en cvr registreret selvstændig virksomhed, hvor der ikke er /eller meget lidt aktivitet (under 5 timer om måneden) for eksempel som platformarbejder,

³⁴ Afgørelse af 5.8.2021 (KEN No 9601) [SU-arbejdstagerstatus august 21.pdf](#).

³⁵ Bekendtgørelse af lov om aktiv socialpolitik, LBK nr. 808 af 25/06/2024: [Aktivloven](#) Fra 1. juli 2025 [skærpes beskæftigelseskravet, så alle personer, der er indrejst efter 2. april 1968 fremover skal opfylde kravet, hvor kravet hidtil har været 1. januar 2008.](#)

blandt platformarbejdere kan desuden føre til, at platformsarbejderen er i kontanthjælpssystemet i en længere periode (Jacqueson, 2021).

4.1.4. Dækning af arbejdsskader

Arbejdsskadesikringsloven sikrer tilskadekomne ret til erstatning og godtgørelse ved arbejdsulykker og erhvervs sygdomme. En arbejdsgiver er forpligtet til at tegne en arbejdsulykkesforsikring for sine ansatte og skal tilslutte sig Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring. Derimod er begge frivilligt for selvstændige erhvervsdrivende.³⁶ Det er på nuværende tidspunkt usikkert, i hvilket omfang platformsarbejdere anses for lønmodtagere efter arbejdsskadesikringsloven, da der ikke foreligger en klar og endelig praksis på området. Wolt Danmark ApS blev i juni 2023 anset som forsikringspligtig arbejdsgiver i en arbejdsskadesag vedrørende et bud, som var udsat for en ulykke på vej til at levere mad til en kunde.³⁷ I vurderingen fastslog Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring (herefter AES), at buddet var under instruktionsbeføjelse fra Wolt. Der blev lagt vægt på, at den tilskadekomne havde accepteret en opgave via Wolt appen, og var derfor underlagt dens retningslinjer og instrukser. Der blev i den forbindelse henvist til de faktuelle oplysninger, som blev fremlagt for Skatterådet i forbindelse med ansøgning om et bindende svar om lønmodtagerstatus, jf. ovenfor – herunder skærbilleder af Wolts vilkår som blev efterfølgende ændret. AES bemærkede også, at Wolt-buddet var underlagt instrukser, såsom særlige Covid-19 tiltag og retningslinjer, i forhold til levering af alkohol ved mistanke om, at modtageren var under 18 år. Ifølge kontrakten kunne Wolt ensidigt reducere buddets vederlag, og risikoen for tab pålagdes hovedsageligt platformen. Endelig påpegede AES, at Skatterådet havde afgjort at et Wolt-bud var lønmodtager i skatteretlig forstand. Skatterådets afgørelse fra 2022 har dermed haft afgørende betydning. I en tidligere sag fra 2019 kom AES nemlig frem til den modsatte konklusion, at Wolt-platformen ikke var forsikringspligtige arbejdsgiver.³⁸ Wolt har klaget over afgørelsen fra juni 2023 og indbragt den for Ankestyrelsen.³⁹ Klagen har opsættende virkning, hvilket betyder, at AES ikke kan tage stilling til bl.a. godtgørelse for varigt men og erstatning for tab af erhvervsevne.

4.1.5 Pensioner

Lønmodtagere bidrager og har ret til en tillægspension. ATP-loven har et udpræget socialt sigte og derfor et bredt anvendelsesområde i praksis, som er uafhængigt af andre regler som fx skatteretten, ferieloven og

³⁶ Lovbekendtgørelse 2024-06-25 nr. 919 om arbejdsskade forsikring, se dens § 48.

³⁷ Sag 2020-2036843 af 13. juni 2023. Afgørelsen er utrykt, men er fremskaffet ved aktindsigtsanmodning, Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring, Utrykt, 2020- 2036843, 13. juni 2023, s. 7.

³⁸ Afgørelsen er utrykt, men er fremskaffet ved aktindsigtsanmodning, Arbejdsmarkedets Erhvervs sikring, Utrykt, 11. juni 2019, s. 2.

³⁹ <https://fagbladet3f.dk/wolt-anker-afgoerelse-om-erstatning/>

arbejdsløshedsloven.⁴⁰ Derudover har alle, som opfylder opholdskravet i Danmark ret til folkepension uanset tidligere beskæftigelse. Begge ordninger sikrer kun en minimal pensionsydelse.

Arbejdsmarkedspensionerne blev i 1989-91 forhandlet igennem af arbejdsmarkedets parter, hvor pension blev en del af overenskomsten for både offentlige og private lønmodtagere. Den danske model kom derfor til at løse en del af velfærdsopgaven. De er forbeholdt dem, som er dækket af en overenskomst og reguleret deri. Vi undersøger herefter den beskyttelse, som ansatte platformsarbejde kan være berettiget til som følge af overenskomst.

4.2. Kollektive overenskomster som løsning?

I Danmark er ca. 80 procent af arbejdsmarkedet dækket af kollektive overenskomster (Ilsøe og Madsen, 2018:15). Generelt indeholder de bestemmelser om social sikring, som er mere generøse end minimumsniveauet fastsat i lovgivningen, som fx fuld løn under sygdom eller barsel (Jacqueson 2021:56). Det er dog ikke nødvendigvis altid tilfældet. Fx er det påvist at overenskomster, som dækker freelancere, som kan ligestilles med lønmodtagere inden for mediebranchen, har en ringere beskyttelse en tilsvarende overenskomst for lønmodtagere (Larsen og Mailand, 2018:24).

I forhold til platformarbejde findes der ikke på nuværende tidspunkt mange overenskomster. Den første kollektive overenskomst indgået mellem rengøringsplatformen Hilfr og 3F i 2018 (herefter Hilfr 1) giver kun en begrænset 'social' beskyttelse. I øvrigt var Hilfr 1 en 'prøve-overenskomst', som kun skulle gælde 1 år og derefter genforhandles med henblik på at øge niveauet af social beskyttelse over tid (Ilsøe et al. 2020). Genforhandlingerne tog 5 år og i mellemprioden blev Hilfr 1 forlænget. Hilfr 1 gav ret til en pension på 8 % af lønnen ligeligt betalt af platformen og medarbejderen. Den gav også ret til en sundhedsforsikring, der finansieres helt af Hilfr. I modsætning til de fleste kollektive overenskomster garanterede Hilfr-overenskomsten ikke betaling for fravær på grund af sygdom, men henviste kun til den lovbestemte ret til sygedagpenge og kun for de planlagte arbejdstimer. Overraskende og i strid med lovgivningen gav overenskomsten kun Hilfr-medarbejdere ret til sygedagpenge efter den 2. sygedag (Ilsøe et al., 2020).

Dermed kan den givne beskyttelse ses som lavere end den, som følger af lignende overenskomster i Danmark. Det kan stamme fra platformens position som en opstartsvirksomhed, og beskyttelsesniveauet kan forventes at stige over tid (Ilsøe et al., 2020).

Efter 5 år ved forhandlingsbordet så Hilfr 2 lyset i juli 2024. Det er også en 'prøve-overenskomst', som gælder i en kort periode frem til 1. marts 2025, hvorefter partnerne skal tage stilling til, om den skal genforhandles. Hilfr 2 fokuserer særligt på reguleringen af kunstig intelligens, algoritmeledelse og

⁴⁰ Lovbekendtgørelse nr. 1110 af 10.10.2014 med senere ændringer. Se Munkholm mf. (2022:73), som henviser til Ankenævnets afgørelse 11/2 1986 og 24/6 1986.

lærende algoritmer (Ilsøe 2025).⁴¹ Den indeholder dog også bestemmelser om social beskyttelse.

Hilfr 1 kan i et vist omfang anses som en trappetigeoverenskomst ift. social beskyttelse, når man sammenligner med Hilfr 2. De eksisterende rettigheder er nemlig blevet løftet på pensionsområdet. Retten til pension er forhøjet fra 8 til 12 % af lønnen, og platformens andel er steget fra 4 til 10 % (medarbejderens andel er dermed reduceret til 2 %). Begrænsningerne på adgang til pension i Hilfr 1 videreføres i Hilfr 2. Retten til pension omfatter nemlig kun medarbejdere fra det 20. år, og dækker alene medarbejdere med et minimumsantal timer på 320 timer inden for 3 år, medmindre de allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspension. Dette afspejler fagforeningens erfaring med de ansattes ønsker. Det er primært de ansatte med lang anciennitet på platformen, som er interesseret i at indbetale til pension.

Rettighederne på sygedagpengeområdet er ikke blevet løftet i forhold til Hilfr 1 bortset fra det ikke længere fremgår, at retten til dagpenge først indtræder efter 2. sygedag, som var i strid med loven. Bidraget til sundhedsordningen udgør 0,15 % og betales fortsat af Hilfr. Til gengæld er der ikke tilføjet nogen nye sociale rettigheder i Hilfr 2, som fx efteruddannelse og løn under barsel.

Endelig kan der henvises til Madudbringningsoverenskomsten 2023/2025 mellem Dansk Erhverv og 3F, som er mere udbygget i forhold til forskellige former for social beskyttelse. Aftalen er i princippet en brancheoverenskomst, men det er kun én virksomhed (Just Eat/Takeaway), som har tiltrådt den. Overenskomsten regulerer løn- og arbejdsvilkår (løn, arbejdstid, krav om ansættelsesbevis, overarbejde mv.) for de bude, der er ansat direkte på Just Eat-platformen, og sætter rammen for opsigelsesvarsler og fratrædelsesgodtgørelser. Med hensyn til social sikring indeholder den ligesom Hilfr 2 en ret til pension på 12 % af lønnen, hvoraf 8 % er arbejdsgiverbetalt (dette er 2% mindre end på Hilfr). Ligesom Hilfr 2 er der en aldersgrænse for pensionsbidrag, som for Madudbringningsoverenskomsten er 22 år og retten til pension indtræder først efter 12 måneders ansættelse, medmindre buddet allerede er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning eller har været dækket af en overenskomst med 3F (i mindst 2 måneder indenfor de sidste 2 år).

Overenskomsten er mere fordelagtig end Hilfr 2 i forhold til dækning under sygdom, da den garanterer (op til 70 dage) fuld løn efter en uafbrudt

⁴¹ Den nye overenskomst sikrer, at alle algoritmiske beslutninger, som bliver truffet vedrørende en medarbejder kan prøves ved Arbejdsretten, faglig voldgift eller de nationale domstole. Prøves en algoritmisk beslutning vedrørende medarbejdere, skal arbejdsgiverne levere en beskrivelse af 1) de relevante faktisk omstændigheder, som en blevet inddraget i beslutningen, 2) de overvejelser og vurderinger, som er blevet taget, og 3) hvordan disse faktorer er blevet afvejet. Hvis arbejdsgiveren ikke kan levere dette pga. det digitale format, falder skylden på arbejdsgiveren. Derudover skal Hilfr sørge for, at medarbejdere både har medindflydelse og medbestemmelse på emner om sundhed og sikkerhed på arbejdet. Den nye overenskomst indeholder også en bestemmelse om et digitalt klubhus. Endelig skal al data, som bliver indsamlet om medarbejderne, have et ledelsesmæssigt sagligt formål, og intet data må indsamles af en tredje part, dog undtaget skatteoplysninger.

beskæftigelse på 6 måneder. Den er beregnet på medarbejderens forventede indtjeningstab per arbejdstime, hvor der lægges vægt på de sidste 4 ugers arbejde før fraværet.⁴² Desuden indeholder den en ret til løn under børns første sygedag og op til en uge for børns indlæggelse (efter 9 måneders ansættelse). Just Eat aftalen garanterer også fuld løn under barsel og forældreorlov, men er forbeholdt medarbejdere med 9 måneders anciennitet.

Selv om Madudbringningsoverenskomsten overordnet set er mere fordelagtig for platformsarbejderne, er dens anvendelsesområde forholdsvis begrænset. For det første gælder overenskomsten alene for bude som er ansatte direkte på Just Eat/Takeaway-platformen. Den dækker ikke bude, som hyres via de enkelte partnerrestauranter, som Just Eat/Takeaway samarbejder med. For det andet er det som tidligere nævnt en brancheoverenskomst, som kun en virksomhed – Just Eat/Takeaway – indtil videre har tiltrådt. I praksis er der dermed mere tale om en virksomhedsoverenskomst end en brancheoverenskomst.

4.3. Konklusion: Hvem betaler og huller

Det følger af analysen, at dansk lovgivning sikrer minimumsbeskyttelse i tilfælde af sygdom og barsel. Det vil i de fleste tilfælde være staten, som betaler og i forhold til dagpenge er det individet. ATP-lovgivningen sikrer et pensionstillæg finansieret af medarbejderen, men lovgivningen sikrer ellers ikke pensionsrettigheder udover folkepension. Pensionsrettigheder følger som regel af overenskomsten, som få platformsarbejdere er dækket af (særligt Hilfr og Just Eat). Rettighederne er blevet forbedret i Hilfr 2 og læner sig mere op ad en 'typisk' overenskomst.

Der kan identificeres to huller i beskyttelsesgrundlaget og de vedrører særligt arbejdsløshedsunderstøttelse, som kræver frivilligt kontingentbetaling på mindst 1 år, og sygedagpenge og barsel/forældreorlov, hvor beskæftigelseskravet og timekravet kan være svært at opfylde for platformsarbejdere.

Lovgivningen om social sikring dækker også de selvstændige, men på forskellige betingelser, som kan være ringere. I Danmark er retstilstanden pt., at overenskomster ikke anvendes ift. selvstændige, men dette kan udfordres i lyset af EU-Kommissionens seneste retningslinjer på konkurrenceområdet. De giver nemlig grønt lys til kollektive overenskomster til visse solo selvstændige herunder platformsarbejdere (Munkholm mf., rapport 3, 2022; Kristiansen,2023b).⁴³ I det efterfølgende afsnit undersøger vi, hvorvidt platformsarbejdere, som har status som selvstændig erhvervsdrivende, er dækket mod sociale risici.

⁴² Hvis det ikke kendes beregnes timetallet efter dagpengereglerne.

⁴³ Meddelelse fra EU-Kommissionen 2022/C 374/02: Retningslinjer for anvendelsen af Unionens konkurrencelovgivning på kollektive aftaler vedrørende arbejdsvilkår for selvstændige uden ansatte.

5. Beskyttelse mod indkomstab for dem med status som selvstændige

Dagpengelovene sikrer også rettigheder til de selvstændige erhvervsdrivende (afsnit 5.1). Betingelserne er dog skærpede, som demonstreret nedenfor. Derudover er der ingen kollektive overenskomster, som dækker de selvstændigt erhvervsdrivende. EU-Kommissionen har åbnet mulighed for, at visse selvstændige kan indgå overenskomster (afsnit 5.2).

5.1. Udfordringer og huller

Den sociale lovgivning dækker i princippet også de selvstændige, men som regel på ringere vilkår, når de sammenlignes med lønmodtagere. Dette er klart i tilfældet af tab af arbejdsindkomst som følge af sygdom. Derimod er de selvstændige i princippet ligestillet med lønmodtagere ift. dækning som følge af arbejdsløshed, som er en bidragsydelse.

5.1.1. Sygedagpenge

Selvstændige er også omfattet af loven om sygedagpenge. De skal opfylde et beskæftigelseskrav på mindst 6 måneder indenfor det sidste år, heraf den seneste måned forud for sygefraværet.⁴⁴ Deres ugentlige beskæftigelse skal udgøre mindst halvdelen af den, som følger af gældende overenskomst for sektoren. Derudover er der tre betingelser, som gør det svært for selvstændige at opnå kompensation under sygdom.⁴⁵ Først og fremmest starter dagpengeperioden først efter 2 ugers sygdom medmindre de frivilligt forsikrer sig. Dernæst er timetallet for at opfylde beskæftigelseskravet højere end for lønmodtagere. Endelig er det kun indkomst som selvstændig, der tæller med.⁴⁶ De selvstændige kan vælge at forsikre sig for at få ret til sygedagpenge fra 1. eller 3. sygedag. Desuden kan de vælge at tegne en forsikring for at forhøje dagpengesatsen op til fuld dækning af deres ugentlige honorar. I begge tilfælde tegnes forsikringen hos Udbetaling Danmark, en offentlig myndighed under ATP-koncernen, som også administrerer andre sociale sikringsydelser herunder pensioner og familieydelse.⁴⁷

5.1.2. Barselsdagpenge

Selvstændige har ret til barselsdagpenge ligesom lønmodtagere, hvis de opfylder betingelserne herfor. Disse er de samme som for sygedagpenge nævnt ovenfor. Der gælder dermed også en betingelse om at have indkomst som

⁴⁴ Har virksomheden været udøvet i mindre end 6 måneder, medregnes perioder med forudgående beskæftigelse som lønmodtager.

⁴⁵ LBK nr. 994 af 22/08/2024 om ret til sygedagpenge, afsnit IV.

⁴⁶ Det samme gælder også for lønmodtagere, som ikke kan medregne indkomst som selvstændige eller som dagpengeberettiget, såfremt beskæftigelseskravet ikke også er opfyldt i disse forhold.

⁴⁷ Se særligt BEK nr. 1096 om sygedagpengeforsikring for selvstændige erhvervsdrivende og private arbejdsgivere af 04/11/2019: [Bekendtgørelse om sygedagpengeforsikring for selvstændige erhvervsdrivende og private arbejdsgivere \(retsinformation.dk\)](#)

selvstændig måneden forud for barselsorloven, og at arbejdet udgør mindst 18,5 timer om ugen i mindst 6 måneder inden for de sidste 12 måneder. Ydelserne beregnes på grundlag af overskuddet i virksomheden, medmindre der er tegnet en forsikring hos Udbetaling Danmark.

5.1.3 Arbejdsskader

Selvstændigt erhvervsdrivende er ikke dækket af loven om arbejdsskader, som dækker arbejdsulykker og erhvervs sygdomme, medmindre de selv vælger at tilslutte sig ordningen.⁴⁸ Arbejdstagerbegrebet efter arbejdsskadesikringsloven omfatter lønmodtagerforhold i bred forstand også ulønnet arbejde og arbejde som er midlertidigt eller forbigående.⁴⁹ Lovens brede beskyttelsesformål medfører at det kan omfatte visse selvstændige (Munkholm m.fl. 2022: 72). Visse digitale arbejdsplatforme vælger at forsikre deres 'partnere', selvom de ikke er forpligtet til det i henhold til loven. Den lovpligtige ordning har en bred beskyttelse og oplister præcist de ydelser som skadelidte kan være berettiget til. Den ulykkesforsikring som tegnes af platforme, garanterer ikke den samme grad af kompensation som den lovpligtige. Det skadede Wolt-bud (se ovenfor under afsnit 4.1.4) har bl.a. ført sag foran AES med påstand om at anse Wolt som arbejdsgiver, da dette vil sandsynligt medføre en bedre dækning end den tildelt af Wolts forsikringsselskab.⁵⁰ Dækningsforskellen er også tydelig fra Hilfr 1 aftalen, hvor Hilfrs bidrag til en privat forsikring for freelancere på platformen var lavere end den lovpligtige forsikring for lønmodtagerne (Jacqueson, 2021:50).

5.1.4 Arbejdsløshed

Loven fra 1976 om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring sikrer formel adgang for både selvstændige og deres ægtefæller til arbejdsløshedsforsikringsordningen.⁵¹ Den implementerede i vid udstrækning anbefalingerne fra Trier-komitéen, hvor arbejdsmarkedsparter var repræsenteret. Danmark og Sverige er de første lande i EU som har sikret formel adgang for selvstændige til arbejdsløshedsunderstøttelse.

Selvstændige erhvervsdrivende har dermed ligesom lønmodtagere mulighed for at tilmelde sig en A-kasse og være dækket mod arbejdsløshed. I princippet er de forsikret på samme måde som lønmodtagere. Ligesom for lønmodtagere er den største udfordring kravet om medlemskab/indbetaling i 1 år. Det kan være en væsentlig barriere, når man har en lav indkomst og/eller uregelmæssig beskæftigelse, som kan være tilfældet for mange platformarbejdere (Jacqueson 2021: 47-48). Til gengæld opgøres indkomstkravet over en 3 års periode, hvilket gør det lettere at inkludere selvstændige med ustabile indtægtsmønstre (Girardi et al., 2024: 9).

⁴⁸ Arbejdsskadesikringslovens § 48, stk. 2.

⁴⁹ § 2 af arbejdsskadesikringsloven.

⁵⁰ [Wolt-bude skal miste et ben, før de får erstatning](#)

⁵¹ Lov nr. 311 af 10. juni 1976

<https://www.folketingstidende.dk/samling/19751/lovforslag/L248/index.htm>

Desuden kan det specifikke krav til selvstændige om lukning af virksomheden før ydelsen kan udbetales være svært at opfylde. Proceduren var tidligere ret krævende, da man skulle skille sig af med alle aktiver og virksomheden skulle være lukket i alle henseende og over for alle myndigheder (Arbejdsgruppen 2017: 48). 2017-reformen har gjort det lettere for de selvstændige at dokumentere lukning af virksomheden, da andre beviser end en afmeldelse fra CVR-registret nu accepteres. For eksempel er det tilstrækkeligt med en tro og love-erklæring om, at alle aktiver vil blive solgt inden for 6 måneder. For platformarbejdere er hindringen i praksis ikke så meget salget af aktiver, da de i de fleste tilfælde ikke har mange. Derimod kan venteperioden udgøre en hindring, da den er på mindst 3 uger (2 måneder for en tro og love-lukning), medmindre der er tale om konkurs (Jacqueson 2024). Desuden løber venteperioden først fra den dag når virksomheden er afviklet og er bekræftet ophørt af Erhvervsstyrelsen og Skatteforvaltningen eller ugedagen efter at skifteretten har modtaget konkursbegæringen.⁵² Disse procedurer gør umiddelbart adgangen til arbejdsløshedsdagpenge mere besværlig for selvstændige end for lønmodtagere (SMVdanmark, 2020: 3).

Ifølge en undersøgelse fra foråret 2020, foretaget af foreningen for små og mellemstore virksomheder blandt deres medlemmer, svarede kun 43%, at de bidrog til en A-kasse (SMVdanmark, 2020: 3). I 2012 var 3.287 arbejdsløse ud af 130.000 selvstændige (Arbejdsgruppe, 2017: 57). I 2022 havde ASE, ifølge Danmarks Statistik, den første og en af de største fonde for selvstændige 3.478 arbejdsløse medlemmer.⁵³

5.1.5 Pensioner

Selvstændige er særligt sårbare med hensyn til arbejdstab som følge af alderdom. De har nemlig kun adgang til folkepension, såfremt de opfylder bopælskravet.

De kan også været dækket af ATP-ordningen, hvis de frivilligt indbetaler til ordningen. I modsætning til lønmodtagere kræver det et aktivt valg. Der er desuden et krav om at have været med i ATP som lønmodtager i mindst tre år og have indbetalt et beløb, der svarer til mindst tre års bidrag.

Selvstændige er dermed i høj grad afhængige af privat opsparing og private pensionsordninger, og det er langt fra alle selvstændige, der får tegnet en privat pensionsordning (Ilsøe og Larsen 2022). Nogle arbejdsløsheds-kasser, målrettet de selvstændige, har dog etableret et samarbejde med forsikrings-selskaber for at tilbyde fordelagtige pensionsordninger (Larsen og Mailand, 2018: 24).

Selvstændige er nemlig udelukket fra arbejdsmarkedspensioner, da de ikke er dækket af en overenskomst eller en firmapension. Til gengæld har en række store forsikrings-selskaber som PFA og PKA i samarbejde med fagforeningerne lavet 'arbejdsmarkedspensionslignende' ordninger for selvstændige (Ilsøe og

⁵² Se BKG 2023-09-20 nr 1176 og VEJL 2023-09-26 nr 9750 om selvstændig virksomhed i dagpengesystemet.

⁵³ <https://www.dst.dk/da/Statistik/emner/arbejde-og-indkomst/beskaeftigelse-og-arbejdsloshed/arbejdsloese>

Larsen 2022). Dette er sket i erkendelse af, at flere og flere medlemmer af fagforeninger og arbejdsmarkedspensioner skifter mellem lønmodtagerstatus og status som selvstændige, og man vil gerne fastholde medlemmerne.

5.2. Mulighed for kollektive aftaler?

Det følger af Konkurrencerådets afgørelse af august 2020, at det er i strid både med dansk og EU-konkurrenceret for selvstændige at indgå aftaler om honorar mm. Dette anses som en ulovlig prisaf tale, som fordrejer konkurrencen på markedet og kan i princippet ikke retfærdiggøres (Jacqueson 2021:42).

Aftalerne om minimumspriser for selvstændige på rengøringsplatformene Hilfr og Happy Helper blev dermed underkendt af Konkurrencerådet og blev fjernet af platformene (Jacqueson mf. 2021; Schmidt-Kessen mf., 2021).⁵⁴

EU-Kommissionen blev opmærksom på, at EU-konkurrencereglerne om forbud mod kartel/prisaf taler kunne hæmme social beskyttelse (Kristiansen, 2023b). Den vedtog derfor nye retningslinjer i november 2022, hvor den udtrykkeligt tilkendegav, at aftaler for solo-selvstændige platformsarbejdere ikke anses som ulovlige prisaf taler. Kommissionen giver dermed grønt lys til kollektive forhandlinger for at forbedre arbejdsvilkår på arbejdsplatforme, da de ikke vil være omfattet af forbuddet mod karteller i artikel 101 TFEU.

Retningslinjerne henviser udtrykkeligt til retten til at aftale bestemmelser om social sikring/beskyttelse. Dansk konkurrenceret er underlagt EU-retten i situationer omfattet af EU-retten som i Hilfr-aftalen. Den danske lovgiver påpeger også i lovforarbejderne, at det skal være tilfældet, når situationen falder udenfor EU-retten (Kristiansen 2023b). Der er dog kun tale om retningslinjer fra EU-Kommissionen, som ikke er juridisk bindende, men normalt følges i praksis.

På nuværende tidspunkt findes der ikke nogen aftaler, som gælder for arbejdsvilkår for de selvstændige. Hilfr 2 nævner specifikt, at den kun gælder for dem med status som lønmodtagere. Der synes ikke at være enighed mellem arbejdsmarkedets parter om at tage det første skridt i den retning. Dette vil ellers ikke være problematisk i henhold til arbejdsretten, hvis der er enighed mellem parterne (Kristiansen 2023b). Usikkerheden kan opstå såfremt, en fagforening forsøger at opnå en aftale via konflikt, da det ikke er helt klart, hvilken instans der skal tage stilling til konflikten og efter hvilke regler (Kristiansen, 2023b).

5.3. Konklusion

Selvstændige er også i et vist omfang dækket af lovgivningen i forhold til sygdom og barsel. I forhold til sygedagpenge er de dårligere stillet end tilsvarende lønmodtagere, da de er underlagt en venteperiode på 2 uger medmindre, de har tegnet en forsikring hos Udbetaling Danmark. Der er i den forbindelse tale om en bidragsydelse betalt af den selvstændige, og det offentlige betaler først fuldt ud efter 2 ugers sygdom og på laveste sats.

⁵⁴ Konkurrencerådet tilsagnsafgørelse af 26.8.2020 om Hilfr med en tilsvarende afgørelse samme dag ang. Happy Helper platformen.

Ligesom for lønmodtagere er arbejdsløshedsdagpenge underlagt bidrag fra den selvstændige. Betingelserne for at opnå ret til dagpenge for selvstændige kan dog for visse opleves som hårdere end for lønmodtagere (Jacqueson, 2024). Alt i alt er social sikring for de selvstændige i stort omfang betalt af de selvstændige selv med undtagelse af barselsdagpenge og sygedagpenge efter en 2 ugers venteperiode.

6. Beskyttelse mod indkomstab for kombinatorer

Der kan identificeres to væsentlige huller i den sociale beskyttelse af mennesker, som kombinerer beskæftigelse med forskellig juridisk status. Det gælder også for platformsarbejdere og vedrører sygedagpenge (afsnit 5. 1) og i mindre omfang arbejdsløshedsunderstøttelse (afsnit 5.2).

6.1. Sygedagpenge og barselsdagpenge

I juni 2022 slog Ankestyrelsen fast, at der tages udgangspunkt i de individuelle arbejdsforhold for at vurdere om beskæftigelseskravet for at have ret til sygedagpenge er opfyldt. De forskellige timer fra forskellige beskæftigelser som lønmodtager og selvstændig (og dagpengeberettiget) kan altså ikke lægges sammen for at opfylde beskæftigelseskravet. Med andre ord skal beskæftigelseskravet være opfyldt i forhold til begge beskæftigelsessituationer for, at der kan beregnes sygedagpenge af både lønindkomsten og arbejdsindkomsten fra virksomhed. Hvis beskæftigelseskravet kun er opfyldt i et af forholdene, har man kun ret til sygedagpenge fra dette. I sagen præciserede Ankestyrelsen i øvrigt, at personen kunne ikke få sygedagpenge for timer som selvstændig erhvervsdrivende, alene fordi han opfyldte beskæftigelseskravet som lønmodtager.

Ankestyrelsen slår dermed fast, at der er tale om to adskilte bestemmelser – en for lønmodtagere og en for selvstændigt erhvervsdrivende – som ikke kan kombineres.⁵⁵ Ifølge Ankestyrelsen er der nemlig ikke hjemmel i sygedagpengeloven til at lægge beskæftigelse sammen, som vedkommende udfører på *samme tid* som henholdsvis lønmodtager og selvstændigt erhvervsdrivende.

I den konkrete sag havde borgeren kun ret til sygedagpenge for 19,5 timer som lønmodtager. Beskæftigelseskravet som selvstændig var derimod ikke opfyldt, da 18 ugentlige timer arbejde i virksomheden ikke svarede til mindst halvdelen af den normale overenskomstmæssige ugentlige arbejdstid (på 18,5 ugentlige timer).

De samme begrænsninger gælder ift. barselsreglerne, som bygger på sygedagpengeloven. Sygedagpengereglerne kan dermed udelukke en del platformsarbejdere som samtidigt har en anden beskæftigelse.⁵⁶ For mange, som opererer på arbejdsplatforme, er det nødvendigt eller ønskeligt at have en anden

⁵⁵ Ankestyrelsens principmeddelelse 23-22 af 29.6.2022: [Søg efter principmeddelelser – Ankestyrelsen \(ast.dk\)](#)

⁵⁶ Se også svar fra beskæftigelsesministeren til Folketingets beskæftigelsesudvalg af 2. september 2024: <https://www.ft.dk/samling/20231/almdel/beu/spm/335/svar/2065701/2900673.pdf>

beskæftigelse, enten på en anden digital arbejdsplatform eller offline, hvor den juridiske status kan være forskellig. Det er dog muligt at tælle timer som lønmodtager med for en person, som har haft virksomhed i mindre end 6 måneder på orlovstidspunktet til opfyldelse af beskæftigelseskravet.⁵⁷ Sygedagpengesystemet er dermed ikke gearret til et arbejdsmarked, hvor individet kombinerer flere beskæftigelser med forskellig juridisk status. Juridisk status er nemlig afgørende, når der rejses krav om sygedagpenge fra kommunen. Det samme gælder i forhold til barseldagpenge, som bygger på sygedagpengeloven.

6.1.2. Arbejdsløshed – A-dagpenge og kontanthjælp m.v.

Derimod har loven om arbejdsløshedsdagpenge taget højde for ændringen i arbejdsmønstrene og siden 2018 gjort det muligt, at kombinere beskæftigelsesformer både ift. optjening af retten til dagpenge og til beregning af dagpengebeløbet.

I midten af 2014 nedsatte regeringen en kommission for arbejdsløshedsdagpenge (Dagpengekommisionen) bestående af eksperter og arbejdsmarkedets parter for at reformere dagpengesystemet. Dagpengekommisionen foreslog tiltag for at mindske de negative konsekvenser af forkortelsen af dækningsperioden og nåede ikke i dybden med reformer for de selvstændigt erhvervsdrivende. Arbejdet blev dermed overdraget til en tværministeriel arbejdsgruppe, som foreslog tilpasninger af arbejdsløshedsordningen, så den bedre kunne imødekomme de ændrede arbejdsmønstre. Reformen, som trådte i kraft i 2018, gør det muligt at have flere professionelle aktiviteter og kombinere forskellige kilder til arbejdsindkomst for opnå og beregne retten til dagpenge. Den synes derfor som skræddersyet til dem, som opererer på arbejdsplatforme.

Systemet er nu baseret på aktivitetens status snarere end personens. Begge aktiviteter som lønmodtager og selvstændig kan tælle med til berettigelse og beregning af ydelser. Systemet opererer med et indkomstkraav over en lang referenceperiode på 3 år. Systemet er dermed ret inklusivt (Girardi, 2024). Indkomst alene fra virksomhed opgøres på en 5 års periode. Ydelsen udgør 90 procent af tidligere indkomst under et fastlagt loft. Dette er fordelagtigt for lavindkomster.

Det er dog kun indtægter fra arbejde, som tæller med, mens kapitalindkomst og indtægter fra fritidsaktiviteter ikke gør. Dette kan vise sig problematisk i praksis for platformsarbejdere. Desuden kan noget platformarbejde falde mellem to stole. For eksempel fandt Center for Klager om Arbejdsløshedsforsikring i en afgørelse fra maj 2020, at transport af varer og personer i ens egen bil var lønnet arbejde og ikke en aktivitet som selvstændig.⁵⁸ Men denne aktivitet kunne ikke tages i betragtning for at opfylde

⁵⁷ Det samme gælder for beregningen af sygedagpenge, som loven om barselsorlov bygger på.

⁵⁸ Afgørelse af 20 maj. 2020, 20-073-0021: <https://arvid.star.dk/documents/13500514>

indkomstkrauet, da arbejds- og lønforholdene adskilte sig betydeligt fra dem, der er specificeret i de tilsvarende kollektive overenskomster.

Selv om al beskæftigelse tæller med, er det dog fortsat vigtigt at skelne mellem lønmodtagere og selvstændige for at bestemme den primære erhvervsmæssige aktivitet ved arbejdsløshedstidspunktet. Reformen fra 2017 præciserede, at selvstændige ikke anses for at have det som hovedaktivitet, hvis de har arbejdet betydeligt som lønmodtager, dvs. mindst 80 løntimer indenfor de 6 sidste måneder, og har fået indberettet mindst 1 løntime til indkomstregisteret i 5 af de seneste 6 måneder forud for ledigheden.⁵⁹

A-kassen skal vurdere, om hovedaktiviteten er som selvstændig, som kan pålægges en ventetid og yderligere betingelser, eller om den blot udgør en sekundær aktivitet, som ikke udløser en karantæneperiode, hvis personen er ufrivilligt arbejdsløs fra platformen. Generelt kan det være svært for dem, som opererer på platformene uanset status, at bevise, at arbejdsløsheden ikke er selvforskyldt, hvilket sanktioneres med en 'karantæne' (De Becker et al., 2024), jf. diskussionen ovenfor.

Hvis platformsarbejde som selvstændig er hovedaktiviteten, er der et krav om at lukke virksomheden (og en venteperiode som nævnt ovenfor). Denne barriere kan dog være mindre for platformarbejdere end for andre typer selvstændige, da en simpel afmeldelse fra virksomhedsregistret kan være tilstrækkelig (se afsnit 5.1.3). Desuden kombinerer mange platformarbejdere deres aktivitet med en anden aktivitet, hvor platformsarbejde ikke er deres hovedbeskæftigelse.

Endelig er det muligt at kombinere platformarbejde med *supplerende dagpenge*, hvis personen ikke har platformsarbejde som hovedbeskæftigelse med status som selvstændig. Det er nemlig ikke muligt at opnå ret til supplerende dagpenge, hvis hovedaktiviteten er som selvstændigt erhvervsdrivende. Siden 2018 er støtteperioden begrænset til 30 uger, som kan *forlænges* ved at opnå fuldtidsarbejde eller en vis indtægt. Selvom platformarbejdere på supplerende dagpenge kan forlænge deres ret, udfører de "ikke nødvendigvis deres aktiviteter med den samme kontinuerlige intensitet og genererer derfor ikke det samme niveau af indkomst som standardansatte og selvstændige, hvilket forhindrer deres ret til at genoptage supplerende ydelser" (Jacqueson, 2021:55). Anvendelsen af arbejdstimer gennem arbejdsplatforme til at genoptage retten til en *ny periode* med ydelser kan være mindre "fordelagtigt for ansøgeren, da ydelserne beregnes ud fra den gennemsnitlige indkomst i de 12 'bedst betalte' måneder inden for den foregående 24-måneders periode. Givet forventningen om, at gennemsnitsindtjeningen fra platformarbejde vil være lav i hele perioden, vil arbejdsløshedsunderstøttelsen for den nye periode også være lav" (Jacqueson, 2021:55-56).

Det bør i øvrigt påpeges, at personer på supplerende dagpenge skal kunne opgive deres aktivitet med en dags varsel for at tage et job. Siden 2018 er det ikke længere et krav, at selvstændige arbejder uden for normale arbejdstider, men de må ikke have aktiviteter, der kræver faste tider. Den fleksible karakter

⁵⁹ § 57 a i arbejdsløshedssikringsloven.

af platformarbejde i forhold til arbejdstid og perioder gør det let kompatibelt med kravet om at være til rådighed for at arbejde i perioden med udbetaling af supplerende arbejdsløshedsydelse (Jacqueson, 2021:55)

I modsætning til før gjorde reformen det muligt for selvstændige at drive virksomhed som en sekundær aktivitet i 30 uger med henblik på at gøre det til en hovedaktivitet. Dette vil også være en mulighed for platformarbejdere. Mange platformarbejdere har formelt adgang til at forsikre sig mod arbejdsløshed, men er i praksis ikke dækket mod arbejdsløshed på grund af betaling af kontingent over mindst 1 år og optjeningsregler (se afsnit 4 og 5). Kontanthjælp m.v. fungerer som det laveste økonomiske sikkerhedsnet, men er underlagt visse betingelser (se under afsnit 4.1.3).⁶⁰

På den ene side kan lav indkomst, fx fra platformarbejde, føre til et større behov for kontanthjælp. Platformarbejde kan dog også være en overgang mellem arbejdsløshed og arbejdsmarkedet (Jacqueson, 2021:54). Indkomster fra platformarbejde og anden beskæftigelse fratrækkes efter et fradrag kontanthjælpen m.v., hvilket kan mindske incitamentet til at gå ud at tage lønnet beskæftigelse, herunder platformarbejde.

På den anden side, skal kontanthjælpsmodtagere dokumentere 225 timers arbejde indenfor de seneste 12 kalendermåneder for at opretholde retten til fulde ydelser (Jacqueson, 2021:54).⁶¹ Kontanthjælp m.v. kan være forenelig med platformarbejde, hvis modtagerne er arbejdsdygtige og i øvrigt står fuldt ud til rådighed for den indsats, de får hos kommunen, som er et krav for at modtage hjælpen. Arbejdsløse kan også modtage syge- og barselsydelser, hvis de er tilmeldt som jobsøgende.

For at opsummere, mens forsikrede platformarbejdere i princippet kan være i stand til at opnå/opretholde/genoptage adgang til arbejdsløshedsdagpenge gennem platformarbejde, kan omkostninger og betingelser i praksis fungere som en væsentlig hindring til at forsikre sig mod arbejdsløshed i første omgang. Kontanthjælp kan i princippet i stedet fungere som et middel til at sikre tilstrækkelig social beskyttelse, men spørgsmålet er om det er tilfældet i praksis.

6.3. Konklusion om kombinatorer

Selvom arbejdsmønstrene har ændret sig, hvor flere kombinerer beskæftigelse med forskellig juridisk status, er der fortsat hindringer ift. adgang til social sikring. Det gælder særligt i forhold til sygedagpenge, hvor det på nuværende tidspunkt ikke er muligt at lægge beskæftigelse som lønmodtager og selvstændig sammen for at opfylde beskæftigelseskravet.⁶²

⁶⁰ LBK nr. 808 af 25/06/2024 om aktiv socialpolitik:
<https://www.retsinformation.dk/eli/ta/2024/808>

⁶¹ 225 timers-reglen afskaffes med kontanthjælpsforliget af oktober 2023 fra d. 1. juli 2025.

⁶² Som tidligere nævnt kan en selvstændig, der har drevet virksomhed i mindre end 6 måneder medregne perioder med forudgående beskæftigelse som lønmodtager til opfyldelse af beskæftigelseskravet.

Dette er derimod muligt i forhold til arbejdsløshedsdagpenge for dem, som er forsikret i en A-kasse. Betaling af kontingent er dog fortsat en af de største hindringer for dem med lav og usikker indkomst – herunder mange platformsarbejdere – som er dem, der har mest brug for det. Kontanthjælp kan i princippet fungere som arbejdsløshedsunderstøttelse, men kravene er blevet væsentligt skærpet med risiko for at udelukke mange.

7. Konklusion: Udfordringer, huller og perspektiver

Vi har argumenteret for, at der fortsat er usikkerhed om platformsarbejders juridiske status. Det kan medføre usikkerhed i forhold til deres rettigheder, som stadig afhænger i betydeligt omfang af status som lønmodtager eller selvstændig erhvervsdrivende. Med vedtagelse af platformsdirektivet kan det på nuværende tidspunkt forventes, at flere platformsarbejdere vil ende med at få status som lønmodtagere. Danmark skal nemlig implementere en formodningsregel om lønmodtagerstatus for platformsarbejdere. Den skal som minimum gælde for dem, som opfylder definitionen i direktivet. En formodningsregel er ikke helt fjern fra dansk arbejdsret, og der kan findes inspiration i ferieloven, som også implementerer et EU-direktiv (Munkholm m.fl. 2022:71). Efter forarbejdernes ordlyd introducerer loven ”en diskret formodningsregel for atypisk ansatte ud fra lovens beskyttelsesformål: Atypiske ansatte kan kun ’miste’ status som lønmodtager, hvis der kan statueres selvstændighed i udførelse af arbejdet” (Munkholm m.fl., 2022:71).

Vi har også påpeget, at definitionen af lønmodtagerbegrebet afhænger af de forskellige retsområder og varierer også *indenfor* arbejdsretten. Platformsarbejdere, som defineret i direktivet, formodes at være i et ansættelsesforhold. Det følger af platformsdirektivet, at formodningen bør finde anvendelse i alle relevante administrative eller retslige procedurer, hvor fastsættelse af den korrekte beskæftigelsesstatus er omtvistet. Formodningsreglen finder således anvendelse indenfor arbejdsretten i bred forstand. Der kan argumenteres for, at det også omfatter arbejdsskadesikringsloven og evt. ATP-loven, som allerede anvender et bredt lønmodtagerbegreb. Som tidligere nævnt gælder formodningsreglen ikke for sager inden for social sikring og skatteretten medmindre landene selv beslutter det. Selv om skatteretten har en betydelig relevans afhængigt af ydelse, er det fortsat den arbejdsretlige definition, som hovedsagelig anvendes indenfor det sociale område. Derfor forventes en status som lønmodtager i arbejdsretten at smitte af på socialsikringsområdet. Modsat risikerer det at skabe en ’tredje’ status/kategori, hvor lønmodtagere i arbejdsretten anses som selvstændige, når det angår deres sociale beskyttelse til ulempe for de mest sårbare.

Når vi kigger på forholdet mellem arbejdsretten og skatteretten kan der bemærkes en vis konvergens mellem skatteretten og arbejdsrettens definitioner af lønmodtagerbegrebet, hvor de to retsområder taler mere og mere sammen. Opmærksomheden bør stadig rettes mod sammenspillet mellem arbejdsretten og skatteretten i forhold til lønmodtagerstatus, så de mest sårbare på arbejdsmarkedet ikke udelukkes fra social beskyttelse. Der bør ligeledes være bedre information til individet om retsstillingen. I den forbindelse kunne man overveje at forpligte platformene til at oplyse klart juridisk status på hjemmesiden/appen og henvise til relevante hjemmesider i forhold til social sikring.

Når vi stiller skarpt på platformsarbejderes sociale beskyttelse, er det klart, at alle uanset status har *formel* adgang til social sikring. Det kan dog påpeges, at EU Rådet anbefaler, at alle lønmodtagere uanset type af ansættelsesforhold skal være *obligatorisk* forsikret mod alle sociale risici, hvilket ikke er tilfældet ang. arbejdsløshedsdagpenge i Danmark.⁶³ Derudover er det tvivlsomt, om platformsarbejdere er *effektivt dækket*, når risikoen opstår, for at bruge EU Rådets terminologi i henstillingen om social beskyttelse fra 2019.⁶⁴

Vi har nemlig identificeret en række huller i systemet. I forhold til platformsarbejdere med *lønmodtagerstatus* kan det være en udfordring at opfylde kravet om at være i beskæftigelse, når sygdommen opstår og opfylde timekravet. Derudover kan kravet om frivillig tilmelding og indbetaling til en A-kasse være en stor hindring for de lavtlønnede herunder platformsarbejdere. Det efterlader dem uden beskyttelse i tilfælde af arbejdsløshed, medmindre de opfylder betingelserne for at modtage kontanthjælp. Endelig vil de på lige fod med andre lønmodtagere alene være dækket af en arbejdsmarkedspension, hvis de er omfattet af en overenskomst. På nuværende tidspunkt er det kun tilfældet for de få som er dækket af Hilfr- og JustEat overenskomsterne. Det er dermed klart, at lønmodtagerstatus i sig selv ikke nødvendigvis sikrer en effektiv beskyttelse mod indkomsttab.

Hvad angår *betalingsdelen* påhviler udgifterne til sygedagpenge for lønmodtagere på platforme i høj grad staten/kommunen. Platformsarbejdere hæfter selv og alene for bidrag til en arbejdsløshedskasse. Arbejdsløshedsdagpenge er dermed i høj grad finansieret af individet gennem bidrag til A-kasserne. Staten bidrager også til finansiering af arbejdsløshedskasserne, særligt i perioder med høj arbejdsløshed. 2010-reformen har dog væsentligt reduceret statens andel ved at forkorte dagpengeperioden fra fire til to år. Ordningen er nu i princippet selvfinansieret via medlemsbidrag når arbejdsløsheden ikke overstiger 2,5 %.⁶⁵ De seneste år har arbejdsløsheden været lav, men i perioden mellem 2008-2013 var den op på 6 % og nødvendiggjorde væsentlige statsbidrag (Jacqueson 2024:142). Endelig ang. *betalingsdelen*, er platformens andel beskeden og særligt begrænset til ydelser som følger af en overenskomst (som fx pension) og forsikring mod arbejdsskader og ulykker.

Med hensyn til *selvstændige* på arbejdsplatforme kan der særligt på grund af venteperioden stilles spørgsmålstejn til deres effektive beskyttelse, når risikoen opstår. Dette gælder for alle selvstændige med lav/uregelmæssig indkomst herunder platformarbejdere. Selvstændige har dog mulighed for at tilkøbe sig bedre beskyttelse i forhold til sygdom hos kommunen. Men det kan vise sig, at være en udgift, som dem på lav løn og usikre beskæftigelsesmønstre ikke har råd til. Det samme gælder beskyttelse mod arbejdsløshed, som er overladt til frivillig betaling af kontingent i mindst et år. Det kunne overvejes at sikre de mest sårbare selvstændige automatisk fra dag 1 i tilfælde af sygdom på lige fod med lønmodtagere.

⁶³ Se i den forbindelse argumenterne for og imod en obligatorisk forsikring mod arbejdsløshed i Dagpengekommissionens anbefalinger af 2015, 130-131.

⁶⁴ Arbejdstagere og selvstændige kan siges at være effektivt dækket inden for en bestemt social sikringsgren, hvis de har mulighed for at optjene passende ydelser og mulighed for, hvis den modsvarende risiko bliver til virkelighed, at få adgang til et bestemt ydelsesniveau. En person kan gives formel adgang uden reelt at være i stand til at optjene og benytte sig af rettighederne til ydelser.

⁶⁵ Finansiering af dagpengeudgifter (danskeakasser.dk)

Endelig bemærkes det, at en hel del på arbejdsplatforme kombinerer aktiviteten med anden beskæftigelse eller indtægt. Det gør dem i princippet mindre sårbare, når den sociale risiko opstår. Det gælder særligt i forhold til arbejdsløshedsunderstøttelse, hvis de er tilmeldt en A-kasse. Derimod er det ikke muligt at sammenlægge beskæftigelse på tværs af status i forhold til sygedagpenge. Det er som nævnt en væsentlig hindring for platformsarbejdere. Dette kunne adresseres via lovændring, og inspiration kunne findes i 2017-reformen om arbejdsløshedsdagpenge. I den forbindelse bør det fremhæves, at selvstændige allerede er forsikret i forhold til sygdom med mulighed for tilkøb af bedre dækning. Så der synes ikke at være nogen principielle eller praktiske grunde, som står i vejen for en sammenlægning af beskæftigelsestimer på tværs af status også for sygedagpenge (Schoukens and Webber, 2024).

Referencer

Arbejdsgruppe for dagpengereformen, *Et nyt dagpengesystem for fremtidens arbejdsmarkedet*: endelig-afrapportering-til-web-pdf.pdf(bm.dk)

Barrio A. and Jacqueson C (2025), 'The Social protection impact of the platformdirective', *European Journal of Labour Law* (forthcoming)

Cabi (2021): Udsatte ledige og digitale arbejdsplatforme: Potentialer og barrierer for beskæftigelse. København: Cabi.

Dagpengekommisionen (2015), Samlede anbefalinger
<https://bm.dk/media/6092/hovedrapport-pdf.pdf>

De Becker E., Seo H., Schoukens P. (2024), 'Mapping social protection coverage for platform workers: A comparative analysis of Belgium, Italy and the Netherlands', *European Journal of Social Security*, 26: 3–26.

Girardi S., Ilsøe A. Og Larsen T., *Non-standard employment and access to social protection across European Countries*, Working Paper 07/2024 D.5.2 *Transeurowork*

Glavind, P., & Oosterwijk, D. (2024). Platformsarbejde i Danmark: Udvikling og potentialer. Rapport til Dansk Arbejdsgiverforening, København.

Ilsøe, A., Kristiansen J., Andersen S. K, Jacqueson, C. og Hvidt, M. S. (2020) [Hilfr-aftalen – et nybrud i det danske aftalesystem](#) - Rapport til beskæftigelsesministeriet, FAOS/WELMA: [Hilfr-aftalen – et nybrud i det danske](#)

Ilsøe, A., & Larsen, S. (2020). 'Platformen og den uafhængige arbejdskraft: En undersøgelse af platformsarbejde i Danmark', *Stat & Samfund*, 11-22.

Ilsøe, A., & Larsen, S. (2021), 'Platformarbejde i Danmark: Social sikring i en ny arbejdsmarkedssituation', *Stat & Samfund*, 3, 16-27.

- Ilse, K., Larsen, S., & Bach, A. (2021), *Platformsarbejde i Danmark: En retsdogmatisk analyse af social sikring i en ny kontekst - Rapport til Beskæftigelsesministeriet*, København.
- Ilse, A., og Larsen, T.P. (2022): *Digitale arbejdsmarkeder – fra jobs til opgaver*. København: DJØF Forlag.
- Ilse, A., Larsen, T., & Kristiansen, J. H. (2024), *Udviklingen i digitale platforme i Danmark. Rapport til FAOS*
- Ilse, A. (2025). Digital rights as collective rights. The new Hilfr2 agreement on artificial intelligence ensures both the managerial prerogative and workers' rights to unionize. *Tijdschrift Recht en Arbeid*, 2025(1).
- Jacqueson, C. (2021), Platform work, social protection and flexicurity in Denmark, *International Journal of Social Security Review*, 73, 39-59
- Jacqueson, C., Kristiansen J. Hvidt M. S., Ilse A. og Andersen S. K.(2021), [Platformsarbejde mellem arbejdsret og konkurrenceret](#), Rapport til beskæftigelsesministeriet FAOS/WELMA: [Hilfr-aftalen – et nybrud i det danske](#)
- Jacqueson C. (2024), An effective protection against unemployment for self-employed and platform workers? The intriguing case of Denmark, *European Journal of Social Security*, 2, 1-15.
- Kristiansen, J. (2016), 'På vej mod et fælleseuropæisk arbejdtagerbegreb?' I Mulder B. J., Hotvedt M., Nesvik M. og Sundet T (red.), *Festskrift til Stein Evju*, Universitetsforlaget, Oslo.
- Kristiansen, J. (2023a), *Grundlæggende arbejdsret*, DJØF Forlag, København.
- Kristiansen, J. (2023b), *Soloselvstændiges adgang til at indgå kollektive aftaler – med særligt sigte på arbejde via digitale arbejdsplatforme. Rapport til Beskæftigelsesministeriet*, København
- Mailand, P., & Larsen, S. (2018). *Platformarbejde i Danmark: En undersøgelse af lovgivning og social sikring. Rapport til Socialministeriet*, København.
- Misic L. and Strban G. (2024), 'Atypical work and residence in cross-border situations: The coordination of unemployment benefits', *European Journal of Social Security*, 266-283
- Munkholm, N., Jacqueson C., Schjøler C., *Lønmodtager/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret – med fokus på platformarbejde*, Rapport til

beskæftigelsesministeriet: [Lønmodtager/arbejdstagerbegrebet i dansk arbejds- og ansættelsesret - med fokus på platformsarbejde](#)

Piasna, A. Zwysen, W. & Drahokoupil, J. (2022), *The platform economy in Europe - Results from the second ETUI Internet and Platform Work Survey*. ETUI Publications, Bruxelles.

Schmidt-Kessen, M., [Bergqvist, C.](#), [Jacqueson, C.](#), Huffmann, M., Lind Y. (2021). 'I'll call my Union', Said the Driver: Collective Bargaining of Gig Workers under EU Competition Rules', *Europaetlig Tidsskrift*. 2021.

Schoukens, P. & Webber, E. (2024), 'Unemployment insurance for the self-employed: A conceptual way forward', *European Journal of Social Security*, 214-250.

SMVdanmark (2020), 24.000 selvstændige tjener under fattigdomsgrænsen – Analyse: <file:///C:/Users/dcm131/Downloads/24000-selvstAendige-tjener-under-fattigdomsgrAensen.pdf>