

EKSAMENSFORSIDE

Skoleeksamen med tilsyn

Emnekode: JUR320-1 Ordinær eksamen	Emnenavn: Arbeidsrett 1	
Dato: 29. november 2024	Tid fra / til: 09:00-13:00	Ant. timer: 4
Emneansvarlig: Gina Stensrud Leknes		
Campus: Ringerike	Fakultet: Handelshøyskolen	
Antall oppgaver: 3	Antall vedlegg: 1	Ant. sider inkl. forside og vedlegg: 3 + vedlegg (94 sider)
Tillatte hjelpemidler (jfr. emneplan): Lovdata pro i eksamensmodus		
Opplysninger om vedlegg: Hovedtariffavtalen KS er ikke tilgjengelig under hovedavtaler i Lovdata pro. Denne er derfor som standardløsning lagt ved som vedlegg til eksamensoppgaven (kun i den digitale versjonen av eksamensoppgaven, vedlegget ligger etter selve oppgaven). Hovedtariffavtalen KS legges ved eksamensoppgaven i arbeidsrett 1 uavhengig av oppgaven som blir gitt, og det at den er tilgjengelig som vedlegg innebærer ikke nødvendigvis at dere får bruk for den på den aktuelle eksamenen.		
Merknader:		

Ved eksamen på papir:
Kryss av for type eksamenspapir

Ruter ☐

Linjer ☐

Oppgave 1 – Teori (1 time)

Gjør rede for lovlig forskjellsbehandling etter likestillings- og diskrimineringsloven § 9 og unntak fra forbudet mot diskriminering etter arbeidsmiljøloven § 13-3.

Oppgave 2 – Teori (1 time)

Hvordan begrenser allmenne saklighetsnormer arbeidsgivers styringsrett?

Oppgave 3 – Praktikum (2 timer)

Peder Ås var student og ønsket å jobbe litt ved siden av studiet. I mars 2024 startet bedriften Lillevik Levering AS opp i studiebyen hans. Lillevik Levering AS tilbød utkjøring av mat fra lokale restauranter til befolkningen i Lillevik og omegn. Lillevik Levering AS søkte en rekke nye bud, og reklamerte med stor frihet til selv å velge når og hvor mye en ønsket å jobbe. Arbeidet for Lillevik Levering AS kunne fint kombineres med studier eller annet arbeid.

Fordi leveringsområdet dekket store avstander hadde Lillevik Levering AS som krav at alle budene skulle ha gyldig førerkort og disponere egen bil til bruk i arbeidet.

Peder Ås hadde førerkort og egen bil, og synes dette hørtes ut som perfekt arbeid å kombinere med studiet. Han tok derfor kontakt med Lillevik Levering AS og ble innkalt til en kort samtale. Peder gjorde et godt inntrykk og ledelsen i Lillevik Levering AS anså han som en god representant for firmaet. Etter kjøpt å ha undersøkt at Peder hadde gyldig førerkort fikk han derfor tilsendt kontrakt som han signerte. Peder påbegynte deretter arbeidet for Lillevik Levering AS.

Det fremgikk av kontrakten at dette var en oppdragskontrakt. Kontrakten stilte krav til at budene måtte være pålogget appen minimum 10 timer i måneden, men utover dette valgte de selv hvor mye eller hvor lite de ville jobbe.

Når noen bestilte hjemlevering av mat ble dette registrert i en app. Budene som var tilknyttet Lillevik Levering AS fikk i sin tur opp forespørslene om levering når de var pålogget appen, og måtte takke ja eller nei til forespørselen om levering innen ett minutt. Lillevik Levering AS uttrykte en forventning om at budene aksepterte minimum 7 av 10 leveringsforespørsler når de var pålogget appen. Dersom akseptprosenten falt under dette nivået ville budene få en advarsel og kunne på sikt risikere at kontrakten ble sagt opp dersom akseptprosenten forble lav.

Fordi alle bud måtte godkjennes av Lillevik Levering AS var det ikke anledning for budene til å be andre om å utføre leveringen for seg.

Det var viktig for Lillevik Levering AS at budene deres bidro til bedriftens gode omdømme. Når budene kjørte ut maten registrerte derfor appen hastighet og geografisk posisjon. På denne måten kunne bedriften ved behov undersøke at budene ikke brøt fartsgrensen og at de kjørte direkte til

kunden med maten.

Peder Ås fortalte entusiastisk om sitt arbeid for Lillevik Levering AS til sin venninne Marte Kirkerud som studerte jus. Da Marte hørte om organiseringen av arbeidet stusset hun over at Peder etter avtalen var klassifisert som oppdragstaker og ikke arbeidstaker. Peder tok dette opp med Lillevik Levering AS som fastholdt at det forelå en oppdragsavtale.

Drøft og avgjør om Peder er arbeidstaker eller oppdragstaker.

Oppgave 1

Om lovlig forskjellsbehandling

1. Innledning

I norsk rett er diskriminering forbudt. Dette følger av likestillings- og diskrimineringsloven (Idl.) § 6 første ledd og arbeidsmiljøloven (aml.) § 13-1 (1). Forbudet gjelder generelt på alle samfunnsområder, se Idl. § 2 første ledd, og spesielt i arbeidslivet, se Idl. § 29 første ledd og aml. § 13-1 (1), jf. Idl. § 2 andre ledd. For at det skal foreligge diskriminering, må det foreligge ulovlig forskjellsbehandling på grunn av et diskrimineringsgrunnlag, se Idl. § 6 fjerde ledd. Diskrimineringsvernslovgivningen gjennomfører EU-rettslige regler, herunder rammedirektivet 2000/78/EF. Norske regler må tolkes i lys av direktivet, se Rt. 2012 s. 219 (avsnitt 30). I tråd med og som utslag av presumsjonsprinsippet antas det at det er innholdsmessig samsvar mellom de ulike reglene i norsk lovgivning, og mellom norsk lovgivning og direktivet.

Fremstillingen tar sikte på å redegjøre for lovlig forskjellsbehandling. Lovlig forskjellsbehandling betegnes gjerne som et unntak fra diskrimineringsforbudet. Diskriminering forutsetter imidlertid ulovlig forskjellsbehandling. Det er derfor mer presist å betrakte lovlig forskjellsbehandling som et vilkår for diskriminering som ikke oppfylles. Videre rettes oppmerksomheten mot vilkårene for lovlig forskjellsbehandling. I punkt 2.1 behandles de generelle vilkår for lovlig forskjellsbehandling. I punkt 2.2 gis en kort redegjørelse for særlige regler om lovlig forskjellsbehandling. På grunn av diskrimineringsvernsreglenes EU-rettslige dimensjon, vil reglene i Idl. og aml. behandles samlet. Det kan gis enkelte særmerknader.

2. Vilrårene for lovlig forskjellsbehandling

2.1. De generelle vilkår for lovlig forskjellsbehandling

Det følger av Idl. § 9 første ledd bokstavene a til c at for at forskjellsbehandling skal være lovlig, må tre vilkår være oppfylt. Reglene svarer til aml. § 13-3 (2). Dette er de generelle vilkårene for lovlig forskjellsbehandling, som behandles først. Nedenfor behandles også mer spesielle vilkår.

Det første vilkåret for lovlig forskjellsbehandling er at forskjellsbehandlingen har et "saklig formål", se Idl. § 9 første ledd bokstav a. Etter sin ordlyd stiller bestemmelsen krav om en viss hensikt med forskjellsbehandlingen, og at denne må være saklig. Forarbeidene anviser en vurdering av dels om forskjellsbehandlingen har en begrunnelse som er sann, dels om formålet etter en konkret vurdering er å anse som legitimt. Det avgjørende vil være om det er tale om en beskyttelsesverdig interesse, som beror på en skjønnsmessig vurdering, se Prop. 81 L (2016-2017) s. 315. I lys av EUs rammedirektiv kan legitime formål være sysselsettings- arbeidsmarkeds- eller yrkesutdanningspolitiske formål, se artikkel 6, jf. Rt. 2012 s. 219 (avsnitt 54).

Det andre vilkåret for lovlig forskjellsbehandling er at forskjellsbehandlingen må være

"nødvendig" for å oppnå formålet, se ldl. § 9 første ledd bokstav b. Ordlyden gir liten veiledning. Det nærmere innholdet i vilkåret er presisert i forarbeidene. Det kreves noe mer enn at forskjellsbehandlingen er ønskelig, men ikke at den er uunnværlig. Det beror på en konkret vurdering om forskjellsbehandlingen er å anse som nødvendig. I vurderingen er det særlig relevant å se hen til eventuelle andre, mindre inngripende tiltak som er egnet til å oppnå formålet. Kan formålet oppnås ved mindre inngripende tiltak, er det et tungtveiende moment for at forskjellsbehandlingen er nødvendig, og motsatt, se Prop. 81 L (2016-2017) s. 315.

Det tredje vilkåret for lovlig forskjellsbehandling er at forskjellsbehandlingen ikke må være "uforholdsmessig inngripende" overfor den eller de som utsettes for denne, se ldl. § 9 første ledd bokstav c. Bestemmelsen legger opp til en forholdsmessighetsvurdering, og gir anvisning på en avveining mellom mål og middel, se Prop. 81 L (2016-2017) s. 315. Herunder må konsekvensene av forskjellsbehandlingen for den som utfører den, måles opp mot konsekvensene for den som utsettes for denne. Det vil være relevant å se hen til hvilket diskrimineringsgrunnlag som aktualiseres, hvorvidt det er tale om direkte eller indirekte forskjellsbehandling, og hvilke rettigheter som berøres mv., se Prop. 81 L (2016-2017) s. 315. Disse forhold vil kan sammen gi en indikasjon på hvor inngripende forskjellsbehandlingen er, og dermed tilsi hva den utsatte må tåle.

Dersom vilkårene ovenfor er oppfylt, vil det være adgang til forskjellsbehandling i det konkrete tilfelle. Det må likevel tas reservasjoner for enkelte diskrimineringsgrunnlag.

For noen diskrimineringsgrunnlag, eksempelvis kjønn, oppstilles et tilleggsvilkår om at egenskapen (kjønnet) er "avgjørende for utøvelsen av yrket", se ldl. § 9 andre ledd og aml. § 13-3 (1). Med "avgjørende" menes et faktisk yrkeskrav, og at egenskapen må være avgjørende for utøvelsen av yrket, se Prop. 81 L (2016-2017) s. 315. Det er altså ikke lov å forskjellsbehandle på grunn av disse grunnlag med mindre det dreier seg om et faktisk yrkeskrav. En søker på en lærerstilling vil for eksempel ikke kunne lovlig forskjellsbehandles på grunn av kjønn, da dette ikke er et faktisk yrkeskrav. Det bemerkes at kjønnsdiskriminering følger bestemmelsene i ldl., se aml. § 13-1 (4). Kun aldersdiskriminering og andre særskilte diskrimineringsgrunnlag skal bedømmes etter kapittel 13, se ldl. § 2 andre ledd og aml. § 13-1 (1).

2.2. Særlige regler om lovlig forskjellsbehandling

Det oppstilles enkelte særlige regler om lovlig forskjellsbehandling. Her vil det pekes på ldl. §§ 10 og 11 samt aml. § 13-6.

Det følger av ldl. § 10 første ledd at forskjellsbehandling på grunn av graviditet, fødsel og amming, permisjon mv. kan være tillatt. For at forskjellsbehandlingen skal være lovlig, må den være nødvendig for å beskytte kvinnen, fosteret eller barnet, eller det må foreligge en annen åpenbar grunn. I tillegg oppstilles et forholdsmessighetskrav. De forhold bestemmelsen omhandler er blitt ansett som forskjellsbehandling på grunn av kjønn, og har et særlig strengt vern. Bestemmelsen er ment å være en svært snever sikkerhetsventil, og vilkårene er dermed

meget strenge. Etter praksis fra EU-domstolen har kvinner et tilnærmet absolutt vern mot forskjellsbehandling etter bestemmelsen, se Prop. 81 L (2016-2017) s. 316. På grunn av dette, og av tidshensyn, behandles vilkårene ikke nærmere.

Videre oppstilles det i ldl. § 11 og aml. § 13-6 en adgang til positiv særbehandling. Bestemmelsene skal forstås likt. Med positiv særbehandling menes iverksettelse av positive tiltak for å fremme reell likestilling i samsvar med lovens formål, se Prop. 81 L (2016-2017) s. 318.

For at positiv særbehandling skal være berettiget, må for det første særbehandlingen være "egnet til å fremme lovens formål", se ldl. § 11 første ledd bokstav a. Dette innebærer at særbehandlingen må være egnet til å fremme like muligheter og rettigheter. Det må foreligge barrierer som hindrer personer som tilhører underrepresenterte grupper fra å ha samme muligheter og rettigheter som andre. Som eksempel kan nevnes sosiale og yrkesmessige barrierer som hindrer kvinner i å arbeide i mannsdominerte yrker, og motsatt. Med hensyn til kjønn vil ett av disse anses underrepresentert når under 40 prosent representeres, eksempelvis i det aktuelle yrke. Underrepresentasjon er i seg selv ikke et absolutt krav. Det kan tenkes påvist konkrete barrierer eller ulemper for enkelte grupper av individer, se Prop. 81 L (2016-2017) s. 318.

Videre må særbehandlingen være forholdsmessig. Det må være et rimelig forhold mellom det man ønsker å oppnå ved særbehandlingen og konsekvensene for den eller de som stilles dårligere på grunn av denne, se ldl. § 11 første ledd bokstav b. Vilåret skal tolkes i lys av EU-retten. Det vises til behandlingen av forholdsmessighetskravet ovenfor. Samtidig bemerkes at vilåret tolkes snevert ved ansettelser. Positiv særbehandling krever i slike tilfeller at søkerne står tilnærmet kvalifikasjonsmessig likt, se Prop. 81 L (2016-2017) s. 318. Det må forutsetningsvis foretas en sammenlignende vurdering av søkerens kvalifikasjoner, slik man gjør etter kvalifikasjonsprinsippet i offentlig sektor. Nevnes kan at Hta. (KS) § 2 punkt 2.2, som gir uttrykk for kvalifikasjonsprinsippet i kommunal sektor, direkte åpner for å foretrekke den kandidat hvis kjønn er underrepresentert når det er i samsvar med likestillings- og diskrimineringsloven, se andre ledd. Statsansatteloven § 3 gjør unntak for "lov", se første ledd.

Tredje vilkår er at forskjellsbehandlingen må opphøre når formålet med den er oppnådd, se ldl. § 11 første ledd bokstav c. Ordninger med positiv særbehandling skal dermed som et utgangspunkt være av midlertidig karakter. For enkelte grupper kan det være behov for kontinuerlig positiv særbehandling, se Prop. 81 L (2016-2017) s. 319.

3. Avsluttende bemerkning

Dersom vilkårene for lovlig forskjellsbehandling etter ldl. §§ 9, 10 eller 11 eller aml. § 13-3 er oppfylt, er det ikke tale om diskriminering i rettslig forstand. Er vilkårene derimot ikke oppfylt, og de øvrige vilkår for diskriminering er oppfylt, foreligger diskriminering. Den diskriminerte har da krav på oppreisning og erstatning, se ldl. § 38 og aml. § 13-9.

Oppgave 2

Allmenne saklighetsnormer som begrensning i arbeidsgivers styringsrett

Arbeidsgivers styringsrett betegner den rett arbeidsgiver har til å organisere, lede, kontrollere og fordele arbeidet innenfor rammene av arbeidsforholdet, se Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) på s. 1609. Dette innebærer en rett til å ensidig foreta endringer i arbeidsforholdet, når styringsretten er et aktuelt kompetansegrunnlag. Arbeidsgivers styringsrett er ikke ubegrenset. Det kan følge begrensninger av lov, tariffavtaler og den individuelle arbeidsavtalen, se Rt. 2008 s. 856 (Theatercafé), avsnitt 34. Videre må endringen ikke gå ut på å endre en avtalebestemmelse som "særpreger, definerer eller fremstår som vesentlig for arbeidsforholdet", se HR-2016-2286-A (avsnitt 26). Samtidig må utøvelse av styringsrett overholde visse allmenne saklighetsnormer, se Rt. 2001 s. 418 (s. 427). Sistnevnte begrensning er temaet her.

Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen. Det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke er vilkårlig eller bygger på utenforliggende hensyn, se Rt. 2001 s. 418 (s. 427). Domstolene skal ikke foreta noen generell overprøving av arbeidsgivers beslutninger i kraft av styringsretten, men en saklighets- og forsvarlighetskontroll, sml. Rt. 2011 s. 841 (Osloskolen), avsnitt 58.

I Rt. 2001 s. 418 var spørsmålet om arbeidsgiver kunne pålegge arbeidstakerne et nytt frammøtested. Førstvoterende, som representerer et enstemmig Høyesterett, anså endringene og konsekvensene dette innebar for å være gjennomført etter en forsvarlig prosess, og var saklig motivert i den vedtatte organisasjonsendring forut for pålegget. Videre kunne ikke det forhold at arbeidstakerne ville bruke ulik tid til frammøtestedet, innebære vilkårlig eller usaklig forskjellsbehandling. Det var dermed innenfor rammene av arbeidsgivers styringsrett å endre frammøtested (s. 427-428).

I Rt. 2011 s. 841 (Osloskolen) var spørsmålet om arbeidsgiver (kommunen) kunne omplassere en undervisningsinspektør til en annen skole i kommunen. Vedkommende undervisningsinspektør hevdet seg utsatt for grov og vilkårlig forskjellsbehandling (avsnitt 59). Det var en sammensatt og langvarig samarbeidskonflikt ved skolen hun arbeidet ved, som hun selv var involvert i. Førstvoterende, som også her representerte et enstemmig Høyesterett, var enig med kommunen i at det på grunn av vanskeligheter med skyldspørsmål i slike konflikter, er til det beste å bytte ut de ansatte og dermed sette en strek over forholdet (avsnitt 61). Dette fant støtte i uttalelser fra fagkyndige (avsnitt 62 flg.). Det var uten betydning at undervisningsinspektøren ikke fikk vite om omplasseringen før etter tre måneder, idet hun var sykmeldt store deler av perioden (avsnitt 66). Videre var det ingen holdepunkter for at prosessen som lå til grunn for beslutningen om å omplassere vedkommende, var usaklig og uforsvarlig. Kommunen opptrådte "omsorgsfullt og ryddig" (avsnitt 67). Omplasseringen var forenlig med de allmenne saklighetskrav (avsnitt 69).

Som det foregående viser, utgjør de allmenne saklighetsnormer én av tre grupper av begrensninger i arbeidsgivers styringsrett, og har til hensikt å hindre misbruk av styringsretten. I høyesterettspraksis har begrensningen aldri blitt aktualisert, noe som kan tyde på en høy terskel. Med andre ord har arbeidsgiver en stor grad av frihet i utøvelse av sin

styringsrett. Likevel må avgjørelsen bygge på et korrekt faktum, og være resultatet av en saklig prosess. De allmenne saklighetsnormer kan på denne måten anses som en sikkerhetsventil for arbeidstaker.

Oppgave 3

Partene i saken er Peder Ås ("Peder") og Lillevik Levering AS ("Lillevik").

Peder hevder å være arbeidstaker. Lillevik motsetter seg dette.

Spørsmålet er om Peder er å anse som en arbeidstaker.

Det rettslige grunnlaget er Lov av 17. juni 2005 (arbeidsmiljøloven), heretter benevnt "aml.", se aml. § 1-2 (1).

Med arbeidstaker menes enhver som "arbeider for og underordnet en annen", se aml. § 1-8 (1) første punktum.

Spørsmålet blir følgelig om Peder arbeider for og underordnet Lillevik.

Det må foretas en konkret og formålsorientert helhetsvurdering med utgangspunkt i forarbeids- og domstolsskapte momenter. De mest sentrale momenter er nå lovfestet i aml. § 1-8 (1) andre punktum, og vil danne utgangspunktet for vurderingen. Øvrige momenter i syvpunktslisten kan komme inn supplerende, se Prop. 14 L (2022-2023) s. 27 og Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73.

Det bemerkes at kontraktens betegnelse som oppdragskontrakt er uten betydning for den rettslige klassifiseringen, se HR-2016-1366-A (Avlaster II), avsnitt 56. De reelle forhold er avgjørende.

Et første moment er om vedkommende løpende stiller sin arbeidskraft til disposisjon, se aml. § 1-8 (1) andre punktum. Karakteristisk for en arbeidsavtale er at en arbeidstaker stiller seg, sin arbeidskraft og kompetanse til disposisjon for arbeidsgiver. Dersom det utføres løpende, uspesifiserte oppgaver tilsier dette et arbeidsforhold. Er det derimot tale om mer avgrensede oppgaver med en resultatforpliktelse, tilsier dette et oppdragsforhold.

Nærværende sak gjelder en budstilling. Bud har avgrensede oppgaver. De har til oppgave å levere mat. Oppgaven kan sies å innebære et bestemt resultat, nemlig leveringen av mat. Dette kan tale for et oppdragsforhold. Det er likevel ingen direkte resultatforpliktelse overfor arbeidsgiver. Kontrakten mellom partene fastsetter at Peder velger selv hvor mye eller hvor lite han vil jobbe, utover å oppfylle kravene til påloggingstid. Dette kan tale for et arbeidsforhold.

Samtidig har Lillevik uttrykt en forventning om at budene aksepterer et minimum av leveringsforespørsler. Dette kan tilsi en viss resultatforpliktelse. Forventningen knytter seg imidlertid til den tiden de er pålogget appen, og ikke til alle døgnetts tider. Slik sett er forventningen ikke så betydningsfull. Men det fremheves at om budene ikke lever opp til forventningen, kan de risikere sanksjoner. Dette kan tas til inntekt for at det dreier seg om

noe mer enn en forventning, og at det i realiteten stilles visse krav til resultatoppnåelse. Dette taler klart for et oppdragsforhold.

Et annet moment er om arbeidskraften er personlig, se aml. § 1-8 (1) andre punktum. Momentet er tungtveiende, se Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I), avsnitt 43. Arbeidstakere har en personlig arbeidsplikt, som innebærer at de ikke kan bruke andre i utførelsen av sine arbeidsoppgaver. En oppdragstaker har derimot adgang til dette, se Prop. 14 L (2022-2023) s. 28.

Peder har ikke anledning til å be andre om å utføre leveringer for seg. Han har dermed ikke adgang til å bruke andre i utførelsen av sine arbeidsoppgaver. Dette taler sterkt for et arbeidsforhold.

Et tredje moment er om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll, se aml. § 1-8 (1) andre punktum. Momentet gjenspeiler arbeidsgivers styringsrett, sml. Rt. 2000 s. 1602 (Nøkk) på s. 1609. Underordningselementet er et helt sentralt kjennetegn på arbeidsforhold, og momentet anses derfor "svært tungtveiende", se Prop. 14 L (2022-2023) s. 28. Det stilles ikke krav om faktisk utøvelse av arbeidsledelse, men er tilstrekkelig å rettslig sett ha adgang til det, se HR-2016-1366-A (Avlaster II), avsnitt 65.

Peders budstilling innebærer en betydelig grad av frihet, idet han selv kan velge når og hvor mye han vil jobbe. Dette kan indikere at han er en oppdragstaker. Men det er ikke i seg selv av betydning. Rettspraksis viser at også arbeidstakere kan ha en betydelig grad av frihet i form av meget frie stillinger, se Rt. 1958 s. 1129 (s. 1130).

Kontrakten oppstiller et krav om å være pålogget appen minimum 10 timer i måneden. Dette kan i seg selv anses som en form for kontroll, idet Peder forpliktes til å bruke appen en viss periode. Argumentet styrkes av forventningen om aksept av leveringsforespørsler når Peder er pålogget, og de mulige sanksjoner ved manglende oppfyllelse av forventningen.

Videre går det frem at Lillevik ved behov kan spore og overvåke Peder gjennom appen. På denne måten har de en viss kontroll over arbeidet. I Prop. 14 L (2022-2023) nevnes uttrykkelig at styringsretten kan gjennomføres gjennom tekniske applikasjoner. Videre at oppfølging og oppsyn av den enkelte er omfattet. Når Lillevik har adgang til å overvåke Peder og forsikre seg om at leveringer finner sted, driver de en form for oppfølging og oppsyn, og har på den måten rettslig adgang til å utøve ledelse og kontroll. Peder må dermed anses underlagt Lilleviks styring, ledelse og kontroll. Dette taler for et arbeidsforhold.

Et ytterligere moment er hvem som stiller til rådighet driftsmidler mv., se Ot.prp. nr. 49 (2004-2005) s. 73. I arbeidsforhold er det arbeidsgiver som normalt gjør dette, mens det i oppdragsforhold er oppdragstakeren som selv gjør det. Dommene inntatt i Rt. 2013 s. 342 (Beredskapshjem) og Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) er illustrerende. I Beredskapshjem-dommen var de dominerende innsatsfaktorer oppdragstakerens egen bolig og innbo, noe som talte med tyngde for et oppdragsforhold (avsnitt 55 og 56). I Avlaster I-dommen foregikk avlasterarbeid i hjemmet til den pleietrengende familien. Det var da ikke avlasteren som selv stilte til rådighet driftsmidlene, men familien som fikk avlastning. Momentet trakk i retning av

at avlasteren var arbeidstaker (avsnitt 52).

I nærværende sak har Lillevik stilt som krav overfor budene at de disponerer egen bil i arbeidet. Som en parallell til Beredskapshjem-dommen må bilen anses som den dominerende innsatsfaktor i budstillingen. Videre er det ingen opplysninger om at noen driftsmidler stilles til rådighet av Lillevik. Dette taler for et oppdragsforhold.

Øvrige momenter fra syvpunktslisten gir liten veiledning for spørsmålet.

Momentene ovenfor trekker i begge retninger. Momentet om styring, ledelse og kontroll er fremhevet som det mest tungtveiende, hvilket tilsier at dette burde være utslagsgivende. Graden av behov for vern står sentralt i vurderingen, se Prop. 14 L (2022-2023) s. 28. Det legges til grunn at Peder i kraft av å være student har et stort behov for vern. Klassifisering av ham som arbeidstaker harmonerer med hensynet til den svake part. Han vil da ikke havne i et arbeidsrettslig tomrom, som er uønsket, se Rt. 2013 s. 354 (Avlaster I) avsnitt 49. På denne bakgrunn anses Peder for å arbeide for og underordnet Lillevik, riktignok under noe tvil.

Konklusjon: Peder er arbeidstaker.