



## Borgarting lagmannsrett - Dom - LB-2025-94406

|            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Instans    | Borgarting lagmannsrett – Dom                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Dato       | 2026-02-24                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Publisert  | LB-2025-94406                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Stikkord   | Arbeidsrett. Fast ansettelse. Arbeidstakerbegrep. Sykkelbud.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Sammendrag | <p>Sakens hovedspørsmål er om leveringsbud i Wolt Norway AS skal klassifiseres som arbeidstaker eller oppdragstaker, jf. <a href="#">arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd</a>. Etter en samlet vurdering av relevante momenter, kom flertallet på fire dommere til at ankemotpartene var oppdragstakere. Mindretallet på én dommer kom i likhet med flertallet i tingretten til at leveringsbudene skal klassifiseres som arbeidstakere. Saken reiser prinsipielle spørsmål om klassifiseringen ved såkalt plattformarbeid, og sakskostnader ble ikke tilkjent Wolt for noen instans.</p> |
| Saksgang   | Oslo tingrett TOSL-2024-140889 – Borgarting lagmannsrett LB-2025-94406 (25-094406ASD-BORG/02).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Parter     | <p>I Anke: Wolt Norway AS (advokat Stein Kimsås-Otterbech) mot A, B (for disse: advokat Lars Christian Fjeldstad) og C (advokat Rune Lium)</p> <p>II Anke: C (advokat Rune Lium), B og A (for disse: advokat Lars Christian Fjeldstad) mot Wolt Norway AS (advokat Stein Kimsås-Otterbech).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Forfatter  | Lagdommer Espen Lindbøl, konstituert lagdommer Are Lysnes Brautaset og ekstraordinær lagdommer Kari Johanne Bjørnøy.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

---

## Innholdsfortegnelse

|                                                                                                 |           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Borgarting lagmannsrett - Dom - LB-2025-94406 .....</b>                                      | <b>1</b>  |
| <b>Innholdsfortegnelse.....</b>                                                                 | <b>2</b>  |
| <b>Sakens bakgrunn .....</b>                                                                    | <b>3</b>  |
| <b>Partenes syn på saken.....</b>                                                               | <b>5</b>  |
| <b>Lagmannsrettens vurdering .....</b>                                                          | <b>7</b>  |
| <b>1. Konklusjonen.....</b>                                                                     | <b>7</b>  |
| <b>2. Innledning – rettslige utgangspunkter .....</b>                                           | <b>7</b>  |
| <b>3. Den konkrete vurderingen av arbeidstakerbegrepet .....</b>                                | <b>8</b>  |
| <b>3.1. Personlig arbeidskraft .....</b>                                                        | <b>8</b>  |
| <b>3.2 Stiller budene sin arbeidskraft løpende til disposisjon og har resultatansvar? .....</b> | <b>9</b>  |
| <b>3.3 Styring, ledelse og kontroll.....</b>                                                    | <b>10</b> |
| <b>3.4 Hvem stiller med utstyr og arbeides det hovedsakelig for én oppdragsgiver?.....</b>      | <b>12</b> |
| <b>3.5 Oppsigelsesvilkår og tilknytning .....</b>                                               | <b>13</b> |
| <b>3.6 Vederlagsform og muligheten til å forhandle om egne vilkår .....</b>                     | <b>13</b> |
| <b>3.7 Arbeidets art.....</b>                                                                   | <b>14</b> |
| <b>3.8 Samlet vurdering og behovet for vern.....</b>                                            | <b>15</b> |
| <b>4. Konklusjon og sakskostnader.....</b>                                                      | <b>16</b> |

Saken gjelder krav fra B, A og C om å bli ansett som arbeidstakere i Wolt Norway AS, jf. [arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd](#). Hovedspørsmålet i saken er om leveringsbudene skal anses som selvstendige oppdragstakere eller arbeidstakere. Dersom budene er arbeidstakere, gjelder saken krav om dom for fast ansettelse, overtids- og høytidsbetaling, feriepenger, etterinnmelding i kollektiv pensjonsordning og oppreisningserstatning.

## Sakens bakgrunn

Partene er enige om at tingrettens saksfremstilling kan legges uprøvd til grunn. Lagmannsretten har derfor tatt utgangspunkt i tingrettens saksfremstilling i redegjørelsen for sakens bakgrunn nedenfor.

Wolt er en digital plattform som kobler sammen leverandører, kunder og leveringsbud. Plattformen markedsføres internasjonalt, og er etablert i flere land. Kunder kan bestille restaurantmat, matvarer og andre produkter, og velge å få det levert hjem. B, A og C har inngått avtaler med Wolt Norway AS (Wolt) om å utføre oppdrag som leveringsbud.

A inngikk avtale med Wolt i februar 2021. Han har et enkeltpersonforetak, og Wolt har innmeldt As inntekt som næringsinntekt. Han har ikke Wolt som eneste inntektskilde, og har utført arbeid for Wolt både i 2021 og 2024.

B har utført oppdrag for Wolt siden han kom til Norge i 2019. Han snakker ikke norsk, og er britisk statsborger. Den siste avtalen inngått med Wolt er fra 11. januar 2024. B har også et enkeltpersonforetak, og Wolt har innmeldt inntekten til B som næringsinntekt. Han har Wolt som hovedinntektskilde.

C er fra [land], og kom til Norge i 2012. Han inngikk avtale med Wolt om å være frilanser den 13. januar 2021. Wolt har innrapportert C som arbeidstaker i NAVs arbeidstakerregister. C har Wolt som eneste inntektskilde.

Wolt er et selskap innenfor bransjen «Databehandling, datalagring og tilknyttede tjenester». Selskapet ble stiftet i 2018. Wolt er heleid av det finske selskapet Wolt Enterprises OY, som igjen er eid av det amerikanske selskapet DoorDash, Inc.

Forretningsmodellen til Wolt er å ta en prosentandel av kjøpene som skjer gjennom plattformen. Selv om Wolt normalt også krever et gebyr for levering til kunden, tjener ikke Wolt isolert sett penger på selve leveringen, men tilbudet om levering medfører at flere kunder bestiller mat og andre produkter via plattformen.

Wolt har omtrent 280 ansatte, og er til stede i flere norske tettsteder. Nærmere 200 av de ansatte i Wolt inngår i supportavdelingen som løpende håndterer henvendelser fra leverandører, kunder og bud. Til virksomheten er det knyttet noen tusen aktive bud. Det eksakte antallet er ikke opplyst, men daglig leder forklarte at de hadde kapasitet til 4 000 bud. Etterspørselen etter bud varierer etter ukedag og tidspunkt på døgnet. Det er høyest etterspørsel om ettermiddagen på søndager. Wolt opplyste at søndagen før ankeforhandlingen hadde ca. 1 500 bud vært logget på leveringstjenesten i Norge.

Plattformen består av tre apper, én for hver av de tre gruppene som bruker appen – leverandører, forbrukere og budene. Leveringsbud-appen er det sentrale knutepunktet for leveringsbudene. I appen får de adgang til å logge seg på for å motta oppdrag.

Når en kunde legger inn en bestilling med levering, og bestillingen aksepteres av den aktuelle leverandøren (restauranten), vil algoritmen hos Wolt fordele oppdrag til budene. Fordelingen er basert på fire hovedparametere: tilgjengelighet, plassering, leveringskjøretøy (typisk bil eller sykkel), og spesialkrav. Algoritmen optimaliserer oppdragene for å minimere distanse, tid og forsinkelser. Det tas ikke hensyn til subjektive data om budet, for eksempel om budet tidligere har prestert dårlig.

Et bud som får tilbud om et oppdrag, vil få se grunnleggende informasjon i appen om foreslått rute, forventet betaling, henteadresse mv. Dersom leveringsbudet sveiper opp, vil det få ytterligere informasjon om oppdraget, herunder leveringsadressen. Leveringsbudet har maksimalt 60 sekunder på seg til å akseptere eller avslå tilbudet. Dersom leveringsbudet ikke tar stilling til tilbudet innen den tiden, vil det automatisk bli avslått. Oppdraget vil deretter bli tilbudt et annet leveringsbud. Som hovedregel vil et bud som har avslått et oppdrag ikke få tilbudet på nytt. Unntak kan likevel skje, særlig dersom det er få alternative bud tilgjengelig i det aktuelle området.

Når et bud aksepterer et oppdrag, får budet informasjon om hentetidspunkt og estimert leveringstidspunkt. Det er basert på faktorer som forberedelsestid, leveringsavstand, gjennomsnittlig leveringstid og værforhold. Estimerte leveringstider oppdateres løpende i algoritmen.

Applikasjonen detaljerer hvert steg som budene må utføre i form av oppgaver. Oppdragene er inndelt i henteoppgave («pick-up task») og leveringsoppgave («drop-off task»). Når budet registrer ett steg som utført i applikasjonen, får budet beskjed om hva som er neste steg.

Vederlaget for den enkelte levering er dynamisk, og er basert på faktorer som leveringsavstand, henteavstand, type handelssted, værforhold, type bestilling, og andre forhold som vanskelig terreng eller parkering.

Saksanlegg med krav om bl.a. å bli ansett som arbeidstakere ble tatt ut for Oslo tingrett 13. september 2024. Partene utarbeidet i fellesskap to redegjørelser for tingretten, – et dokument med beskrivelse av Wolts plattform og et hjelpedokument med beregning av mulige krav dersom leveringsbudene klassifiseres som arbeidstakere. Redegjørelsene har også vært tilgjengelig for lagmannsretten. Tallene er oppdatert, men innholdet i redegjørelsene for øvrig er uforandret.

Oslo tingrett avsa 4. april 2025 dom med følgende domsslutning:

1. A, født [00.00.1989], er ansatt som bud hos Wolt Norway AS med en stillingsprosent på 35 %.
2. B, født [00.00.1996], er ansatt som bud hos Wolt Norway AS med en stillingsprosent på 100 %.
3. C, født [00.00.1988], er fast ansatt som bud hos Wolt Norway AS med en stillingsprosent på 100 %.
4. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker fra dommens forkynnelse å betale overtidsbetaling til
  - B med hovedstol på 191 504 kroner, og påløpte renter på 46 193 kroner (frem til 1. februar 2025), med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av [forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum](#) fra forfall til betaling skjer.
  - C med hovedstol på 13 425 kroner, og påløpte renter på 2 496 kroner (frem til 1. februar 2025), med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av [forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum](#) fra forfall til betaling skjer.
5. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker fra dommens forkynnelse å betale feriepenger for årene til og med 2023 til
  - a. A på 4 191 kroner, med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av [forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum](#) fra 15. juni 2022 til betaling skjer.
  - a. B med hovedstol på 326 534 kroner og påløpte renter på 102 031 (frem til 1. februar 2025), med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av [forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum](#) fra forfall til betaling skjer.
  - b. C med hovedstol på 85 488 kroner og påløpte renter på 20 347 kroner (frem til 1. februar 2025), med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av [forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum](#) fra forfall til betaling skjer.
6. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker å betale helligdagsgodtgjørelse til
  - a. B med hovedstol på 17 301 kroner, med tillegg av forsinkelsesrente på hovedstolen i medhold av [forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum](#) fra 1. februar 2025 til betaling skjer.
  - b. C med hovedstol på 4 514 kroner, med tillegg av forsinkelsesrente på hovedstolen i medhold av [forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum](#) fra 1. februar 2025 til betaling skjer.
7. Wolt Norway AS dømmes å betale oppreisningserstatning til A med 25 000 kroner innen to uker fra forkynnelse av dommen
8. Wolt Norway AS dømmes å betale oppreisningserstatning til B med 25 000 kroner innen to uker fra forkynnelse av dommen
9. Wolt Norway AS dømmes å betale oppreisningserstatning til C med 25 000 kroner innen to uker fra forkynnelse av dommen.
10. Wolt Norway AS er forpliktet til innen to uker å etterinnmelde A, B og C i selskapets obligatorisk tjenstepensjonsordning slik at de har krav på pensjonsrettigheter som om at de hadde vært tilmeldt fra avtaletidspunktet, men ikke tidligere enn 13. september 2021.
11. I erstatning for sakskostnader Wolt Norway AS 1 065 000 kroner til A, B og C innen to uker fra

forkynnelsen av dommen.

Wolt Norway AS har anket dommen til Borgarting lagmannsrett. B, A og C har inngitt selvstendige anker.

Ankeforhandling ble holdt 27. – 30. januar 2026 i Borgarting lagmannsretts hus.

## Partenes syn på saken

Ankende part, **Wolt Norway AS**, har i hovedtrekk gjort gjeldende:

Leveringsbudene er ikke arbeidstakere etter [arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd](#). Leveringsbudene har tatt et informert valg om å bli oppdragstakere.

Leveringsbudene stiller ikke løpende sin arbeidskraft til disposisjon for Wolt, men utfører i stedet enkeltoppdrag over korte tidsrom etter eget ønske. Leveringsbudene kan logge seg av og på Wolt-plattformen slik som de selv ønsker, og står fritt til å avvise ethvert oppdrag de blir tilbudt. Perioder med inaktivitet eller avvising av oppdragstilbud medfører ingen negative konsekvenser for leveringsbudene.

Det foreligger ingen personlig arbeidsplikt. Leveringsbudene har mulighet til å benytte seg av underleverandører dersom de ønsker det.

Wolt utfører ikke ledelse og kontroll som kan sammenlignes med slik løpende styringsrett som er forbeholdt arbeidsgivere. Wolt fører kun den kontroll som er nødvendig for at deres plattform skal fungere for brukerne.

Leveringsbudene bærer risikoen for arbeidsresultatet, og får ikke honorar dersom varene blir ødelagt eller ikke levert i henhold til oppdraget. Honorar opparbeides ved fullføringen av hvert enkelt oppdrag.

Leveringsbudene stiller med eget utstyr og hjelpemidler som er nødvendig for utførelsen av leveringsoppdragene, herunder fremkomstmiddel, mobiltelefon og beholder til oppbevaring av mat mv.

Leveringsbudene står fritt til å utføre oppdrag og arbeid for andre oppdrags- og arbeidsgivere. Wolt stiller ingen krav om at leveringsbudene eller deres underleverandører kler seg i bestemte klær, logoer eller liknende. Tvert imot aksepterer Wolt at deres leveringsbud benytter klær og annet utstyr med logoer fra andre konkurrerende virksomheter, også mens de utfører oppdrag for Wolt.

Flere av leveringsbudene har også andre betydelige inntektskilder i samme periode som de har utført oppdrag for Wolt. At leveringsbudene også har andre inntekter, underbygger at de ikke har noe særskilt behov for vern. Leveringsbudene er dekket av Wolts ulykkes- og ansvarsforsikring. Dette betyr at leveringsbudene kan søke om erstatning og dekning av medisinske utgifter dersom de skader seg under utførelsen av oppdragene. Leveringsbudenes rettssikkerhet er ivaretatt via Wolt sine interne rutiner for terminering og oppfølging av uønskede hendelser.

Leveringsbransjen er godt egnet for bruk av oppdragstakere. Bruken av oppdragstakere i leveringsbransjen er utbredt og omfattende. Etter Wolts syn er det ikke relevant å legge vekt på at leveringsbudene ikke har direkte mulighet til å fremforhandle egne vilkår. Dette vil være tilsvarende for de fleste oppdragstakere.

Dersom retten skulle komme til at leveringsbudene er arbeidstakere, bestrides det ikke at tilsettingsforholdet er fast. Fastsettelsen av stillingsbrøken og beregningen av arbeidstid må imidlertid ta utgangspunkt i tiden leveringsbudene faktisk har utført oppdrag for Wolt.

Kravet om garantilønn mangler rettslig grunnlag. Det er heller ikke grunnlag for å revidere Wolt sine betalingssatser etter [avtaleloven § 36](#).

Dersom retten skulle komme til at leveringsbudene er arbeidstakere, bestrides det ikke at budene har rett på etteroppgjør og etterinnmelding i pensjonsordning i samsvar med preseptorisk lovgivning. Budene har i så fall rett til overtidsbetaling, men bare for den tiden budene faktisk har utført oppdrag for Wolt.

Wolt bestrider at det er grunnlag for å tilkjenne leveringsbudene oppreisningserstatning etter [arbeidsmiljøloven](#) eller [ferieloven](#).

Det er lagt ned følgende påstand:

1. Wolt Norway AS frifinnes.
2. Wolt Norway AS tilkjennes sakskostnader for tingretten og lagmannsretten.

Ankemotpartene, **B, A og C**, har i hovedtrekk gjort gjeldende:

Ankemotpartene skal klassifiseres som arbeidstakere, jf. [arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd](#). Oslo tingretts dom om at de er fast ansatt hos Wolt Norway AS er riktig.

A og B har inngått avtale med Wolt som enkeltpersonsforetak, og C har inngått avtale som frilanser. Det er de faktiske forholdene i det konkrete arbeidsforholdet som er avgjørende. De faktiske forholdene er så likeartet for alle leveringsbudene at det ikke er naturlig med ulik klassifisering.

Ankemotpartene har løpende stilt sin personlige arbeidskraft til disposisjon. De har faktisk utført og utfører fortsatt arbeid for Wolt.

Wolt utøver styring, ledelse og kontroll gjennom et digitalt og i stor grad autonomt system av algoritmer som bestemmer helt sentrale deler av budenes arbeidssituasjon. I [Prop. 14 L \(2022–2023\) pkt. 5.1.2](#) har flertallet vist til at presiseringen av arbeidstakerbegrepet kan føre til at flere får arbeidstakerstatus, og det ble særlig vist til personer som utfører arbeid i den digitale plattformøkonomien. Arbeidstakerbegrepet og momentlisten skal tolkes teknologinøytralt. Det avgjørende er graden av kontroll – ikke om kontrollen utøves av et menneske eller et dataprogram. Algoritmesystemet er dermed både styrende og fullstendig asymmetrisk – Wolt har all informasjon, budene har ingen.

Det er heller ikke riktig at budene står fritt til å arbeide som de vil. Algoritmene overvåker kontinuerlig budenes posisjon, tempo, avvik, responstid, rutevalg og tilgjengelighet. Budet må være fysisk til stede i definerte områder for å motta oppdrag. Budet blir sporet elektronisk under hele oppdraget, og støtteapparatet (support, Compliance, Contracts) følger opp og griper inn ved enhver avvikssituasjon. Dette er ikke kjennetegn ved selvstendig virksomhet, men ved en tett og løpende underordning overfor en arbeidsgiver.

Både lovgiver og domstolene har lagt til grunn at arbeidstakerbegrepet skal tolkes vidt, og vernebehovet skal være styrende for den samlede vurderingen.

Oppdragenes likeartede karakter, og den tette integreringen i Wolts kjernevirksomhet, innebærer at arbeidet har de grunntrekk som kjennetegner et forhold der arbeidskraft ytes for og underordnet en annen, jf. [arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd](#).

Leveringsbudene har personlig arbeidsplikt, og i praksis ingen mulighet for vikarbruk. Budene er underordnet algoritmer, support og compliance-team som styrer hele arbeidsutførelsen og har svært begrenset frihet til å bestemme hvordan oppdragene skal utføres.

Også kontinuitets-momentet trekker i retning av arbeidsforhold. Samtlige ankemotparter har arbeidet for Wolt over flere år.

Wolt kan ensidig endre vilkår, avslutte tilgang til appen, endre prisstrukturer og utestenge bud uten at det stilles krav til saksbehandlingen.

Samtlige relevante momenter peker mot at leveringsbudene er arbeidstakere.

Konsekvensen av at ankemotpartene er arbeidstakere, er at de har krav på fast ansettelse og et reelt stillingsvern. B og C krever fast ansettelse i 100 % stilling, mens A krever ansettelse i 35 % stilling. Budene har krav på en garantilønn, og dagens betalingssatser er urimelige lave, og må i alle tilfelle revideres, jf. [avtaleloven § 36](#).

B og C har krav på etterbetaling av overtid, noe partene er enige om hvis de anses som fast ansatte. Uenigheten gjelder beregningen av arbeidstid, hvor ankemotpartene anfører at den tiden de er logget på appen skal regnes som arbeidstid, jf. [arbeidsmiljøloven § 10-1](#). I tillegg har budene krav på høytidstillegg og etterbetaling av feriepenger.

Ankemotpartene har krav på oppreisningserstatning i medhold av både [arbeidsmiljøloven](#) og [ferieloven](#).

Partene er enige om at ankemotpartene har krav på å bli etterinnmeldt i Wolts tjenstepensjonsordning hvis de klassifiseres som arbeidstakere.

Det er lagt ned følgende påstand:

I ankesaken fra Wolt:

1. Anken forkastes.
2. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker å betale A, B og Cs sakskostnader.

I selvstendig anke fra A, B og C:

1. Wolt Norway AS er fra det tidspunkt retten bestemmer forpliktet til å betale til A, B og C en garantilønn pr måned fastsatt etter rettens skjønn.
2. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker å betale overtidsbetaling til
  - a. B fastsatt etter rettens skjønn, med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av [forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum](#) fra 1. februar 2025 til betaling skjer.
  - b. C fastsatt etter rettens skjønn, med tillegg av forsinkelsesrente i medhold av [forsinkelsesrenteloven § 3 første ledd første punktum](#) fra 1. februar 2025 til betaling skjer.
3. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker å betale oppreisningserstatning til A, B og C fastsatt etter rettens skjønn.
4. Wolt Norway AS dømmes til innen to uker å betale A, B og Cs sakskostnader.

## Lagmannsrettens vurdering

### 1. Konklusjonen

Lagmannsrettens flertall har kommet til at ankemotpartene ikke er å anse som arbeidstakere etter [arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd](#). Den ene av meddommerne er kommet til at ankemotpartene er arbeidstakere, og slutter seg i det vesentlige til begrunnelsen fra flertallet i tingretten. Lagmannsrettens resultat er dermed at Wolt skal frifinnes. Hver av partene må dekke sine egne sakskostnader for tingretten og lagmannsretten.

Saken står i vesentlig samme faktiske og rettslige stilling som da den ble behandlet i tingretten. Spørsmålet om ankemotpartene er arbeidstakere, reiser prinsipielle spørsmål om arbeidstakerbegrepet for det som er betegnet som «plattformarbeidere».

### 2. Innledning – rettslige utgangspunkter

Hovedspørsmålet i saken gjelder den arbeidsrettslige klassifiseringen av såkalt plattformarbeid. Ankemotpartene utfører arbeid ved hjelp av en digital plattform eller applikasjon – en app som lastes ned til mobiltelefonen – stilt til rådighet av oppdragsgiver. Hvorvidt en plattformarbeider skal ha arbeidstakerstatus etter [arbeidsmiljøloven](#), er ikke særskilt lovregulert. Det må vurderes konkret med utgangspunkt i [arbeidsmiljøloven § 1-8](#), noe som er lagt til grunn i [NOU 2021: 9](#) «Den norske modellen og fremtidens arbeidsliv» [side 241](#).

Ved [lov 17. mars 2023 nr. 3](#), som trådte i kraft 1. januar 2024, ble legaldefinisjonen av arbeidstakerbegrepet endret. Begrepet er nå definert slik i [arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd](#):

Med arbeidstaker menes i denne lov enhver som utfører arbeid for og underordnet en annen. Ved avgjørelsen skal det blant annet legges vekt på om vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon, og om vedkommende er underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll. Det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidstakerforhold med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et selvstendig oppdragsforhold.

Før lovendringen var arbeidstakerbegrepet i [arbeidsmiljøloven](#) definert slik i [§ 1-8 første ledd](#), som en ren videreføring av [arbeidsmiljøloven 1977 § 3 nr. 1 første ledd](#): «Med arbeidstaker menes i denne loven enhver som arbeider i en annens tjeneste.»

Lovgiver har ikke ønsket å endre gjeldende rett, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) punkt 5.1.4.](#), og kjernen i arbeidstakerbegrepet har vært uforandret i lang tid. Formålet med lovendringen var å gi mer veiledning i loven og synliggjøre avhengighets- og underordningselementet som er særlig sentralt i arbeidstakerklassifiseringen. Det understrekes i proposisjonen at det fremdeles skal gjøres en konkret helhetsvurdering med utgangspunkt i sju kriterier utviklet gjennom rettspraksis og forarbeider. Kriteriene angir momenter som kan tale for at det foreligger et arbeidstakerforhold, jf. proposisjonen [punkt 5.1.1](#):

Arbeidstakeren har plikt til å stille sin personlige arbeidskraft til rådighet og kan ikke bruke medhjelpere for egen regning

Arbeidstakeren har plikt til å underordne seg arbeidsgiverens ledelse og kontroll av arbeidet

Arbeidsgiveren stiller til rådighet arbeidsrom, maskiner, redskap, arbeidsmaterialer eller andre hjelpemidler som er nødvendige for arbeidets utførelse

Arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet

Arbeidstakeren får vederlag i en eller annen form for lønn

Tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister

Det arbeides hovedsakelig for én oppdragsgiver

Listen over momenter er ikke uttømmende, og i proposisjonen er det fremhevet at det ved den konkrete vurderingen skal legges til grunn en formålsorientert tilnærming. I tillegg vises det i [Prop. 14 L \(2022–2023\) punkt 5.1.4](#) til to nye momenter utviklet i [NOU 2021: 9](#):

arbeidets art – om arbeidet utføres i nær tilknytning til arbeidsgivers ordinære virksomhet og organisasjon

om vedkommende har mulighet til å forhandle om egne vilkår

Arbeidstakerbegrepet skal ifølge forarbeidene gis en vid tolkning, slik at de som har behov for vern, skal bli vernet. [Arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd](#) inneholder også en presumsjonsregel i siste punktum. Av denne fremgår at det skal legges til grunn at det foreligger et arbeidsforhold «med mindre oppdragsgiver gjør det overveiende sannsynlig at det foreligger et oppdragsforhold». Presumsjonsregelen er bare relevant hvis det er tvil om de faktiske forholdene i saken, jf. [HR-2025-2516-A avsnitt 37](#). Det er ikke tilfelle i vår sak. Uenigheten i saken her gjelder i liten grad de faktiske forholdene, men heller den rettslige vurderingen, særlig vektingen av momentene og subsumsjonen.

Saken gjelder krav etter både [arbeidsmiljøloven](#) og [ferieloven](#). Arbeidstakerbegrepet i [ferieloven](#) skal forstås på samme måte som i [arbeidsmiljøloven](#), jf. [NOU 2004: 5 side 154](#) og [Rt-2013-354](#) (Avlaster I).

Europeisk rettspraksis rundt plattformen med sammenlignbare forretningsmodeller har etter det lagmannsretten er kjent med gitt forskjellige resultater. I Tyskland er leveringsbudene ansatte hos Wolt. Etter lagmannsrettens syn følger det heller ikke av Norges EØS-rettslige forpliktelser at leveringsbudene må anses som arbeidstakere, se redegjørelsen om betydningen av de tre minimumsdirektivene i [HR-2025-2516-A avsnitt 95](#) flg.

Lagmannsretten går nedenfor gjennom de ulike relevante momentene redegjort for ovenfor anvendt på denne saken, for til slutt å foreta en samlet helhetsvurdering.

### 3. Den konkrete vurderingen av arbeidstakerbegrepet

#### 3.1. Personlig arbeidskraft

Flere av momentene som må tas i betraktning i den samlede vurderingen, trekker isolert sett helt eller delvis i retning av at de tre leveringsbudene er å anse som arbeidstakere. Andre momenter trekker i retning av at budene er selvstendige oppdragstakere. Men det avgjørende for klassifiseringen er en samlet vurdering der momentene kan ha ulik vekt. Vurderingen av hvor fritt leveringsbudene reelt står i forhold til Wolts ledelse og kontroll – avhengighets- og underordningselementet – er særlig sentralt i vurderingen av om budene er arbeidstakere eller selvstendige oppdragstakere.

Lagmannsretten legger til grunn at det er uten nevneverdige betydning for klassifiseringsspørsmålet om avtalene med Wolt angir at budene er selvstendige næringsdrivende eller frilansere. Frilansere er også selvstendige oppdragstakere som faller utenfor [arbeidsmiljølovens](#) arbeidstakerbegrep, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) side 32](#). Lagmannsretten kan ikke se at det er faktiske forskjeller av betydningen for avgjørelsen av om de er arbeidstakere i Wolt. Vurderingen av om anketotpartene er arbeidstakere kan derfor skje samlet for de tre anketotpartene.

Avtalene mellom budene og Wolt er standardavtaler. Avtalene er nokså omfattende, med vedlegg. Teksten er skrevet på norsk og engelsk. Wolt bruker to typer standardavtaler, én for enkeltpersonsforetak og én for frilansere. A og B har inngått avtaler som enkeltpersonsforetak, og C har inngått avtale som frilanser. Så vidt lagmannsretten kan se, er det ingen forskjeller mellom de avtalene som har betydning for avgjørelsen i saken. Partene har også i liten grad direkte vist til avtaleteksten, noe som skyldes at innholdet ikke er omstridt og heller ikke har særlig betydning for om budene er å anse som arbeidstakere. Wolt har anledning til å endre standardavtalene, noe som etter det opplyste senest ble gjort i 2023. I avtalen mellom Wolt og B 1. november 2024 er det bestemt at det er et oppdragsforhold når det i avtalens punkt 1.2 heter:

Det eksisterer ikke noe ansettelsesforhold mellom Wolt og Leveringspartneren, og Leveringspartneren skal anses som en selvstendig oppdragstaker under denne Avtalen.

Selv om avtalen etter sin ordlyd her søker å etablere et oppdragsforhold, er det uten betydning dersom det etter en totalvurdering i realiteten er tale om et arbeidsforhold. [Arbeidsmiljøloven](#) kan ikke fravikes ved avtale til skade for arbeidstaker, jf. [arbeidsmiljøloven § 1-9](#).

Lagmannsretten mener at leveringsbudene i praksis stiller sin personlig arbeidskraft til disposisjon. Selv om det er mulig for leveringsbudene å registrere en vikar i appen, er dette lite praktisk. For det første kan en interessert vikar i stedet selv registrere seg som bud, uten å gå veien om å ta oppdrag via et annet bud. Når et leveringsoppdrag først er akseptert, vil det dernest heller ikke være tid til å overlate oppdraget til en vikar. Ingen av ankemotpartene har registrert vikarer hos Wolt. Personlig arbeidskraft trekker isolert i retning av arbeidsforhold, men også selvstendige oppdragstakere kan ha plikt til å utføre arbeidet selv uten å kunne bruke medhjelpere eller underleverandører. Det vil for eksempel gjelde innenfor kunstnerisk utførelse eller hvor det for øvrig etterspørres spesialistkompetanse.

Lagmannsrettens syn er at budene stiller sin personlig arbeidskraft til disposisjon fordi bruk av vikar i praksis er så godt som utelukket. Sett hen til at budene selv kan velge når og hvilke oppdrag de tar, er dette momentet likevel ikke tungtveiende.

### 3.2 Stiller budene sin arbeidskraft løpende til disposisjon og har resultatansvar?

Et relativt tungtveiende moment som skiller oppdragstakere fra arbeidstakere, er hvorvidt «vedkommende løpende stiller sin personlige arbeidskraft til disposisjon». Det går frem av ordlyden i [arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd](#). I [Prop. 14 L \(2022–2023\)](#) punkt [5.1.4.1](#) på sidene 298-299 er dette nærmere utdypet:

Et sentralt aspekt ved en arbeidsavtale er at arbeidstakeren stiller seg, sin arbeidskraft og kompetanse løpende til disposisjon for arbeidsgiver. Om en person utfører løpende, uspesifiserte arbeidsoppgaver er det en indikasjon på at vedkommende «utfører arbeid for» en annen og derfor er arbeidstaker. Dette skiller seg fra mange oppdragstakerforhold som ofte handler om å utføre mer avgrensede oppgaver, og hvor forpliktelsen overfor oppdragsgiveren gjerne retter seg mer mot resultatet som skal leveres.

Det at arbeidsgiveren bærer risikoen for arbeidsresultatet er i forarbeidene angitt som et selvstendig moment for arbeidstakerklassifisering, jf. [Ot.prp. nr. 49 \(2004–2005\) punkt 6.1.1](#). Departementet mener risiko for arbeidsresultatet inngår i vurderingen av om den arbeidende stiller sin arbeidskraft løpende til disposisjon, i motsetning til om vedkommende har en resultatforpliktelse.

Lagmannsretten mener leveringsbudene ikke stiller sin arbeidskraft løpende til disposisjon, fordi de selv står helt fritt til å bestemme når de vil være tilgjengelige og hvilke leveringsoppdrag de aksepterer. Budene bærer også en vesentlig del av risikoen for arbeidsresultatet – at leveringen skjer til forbruker i tide.

Budene får tilbud om og aksepterer spesifiserte leveringsoppdrag gjennom appen. Oppdragene er tidsbegrensede, og de innebærer i hovedsak å hente varm mat fra en restaurant og levere den til forbruker så raskt som mulig. Det er ingen avtalte krav om å være tilgjengelig for leveranser i et bestemt tidsrom, som ofte er alternativet for arbeidstakere. Budene har heller ikke noe minstekrav om å være disponibelt et bestemt antall dager eller timer pr. uke. A forklarte at han hadde et opphold på et par år hvor han ikke leverte for Wolt, før han igjen ønsket å påta seg leveringsoppdrag.

Det er likevel enkelte likhetstrekk i budenes arbeidsoppgaver og det å stille sin arbeidskraft løpende til disposisjon. Når budene først finner frem utstyret – dvs. sykkel/bil, klær tilpasset arbeidet og veske – ønsker de flest mulig løpende oppdrag i den perioden de har satt av til å jobbe. Ankemotpartene forklarte at de forsøker å

bevege seg rundt slik at de kan få flest mulig nye oppdrag. I praksis vil det skje ved at budene etter en levering beveger seg i retning Oslo sentrum hvor det er flest oppdrag. Det samme mønsteret går også frem av en undersøkelse Wolt har gjort blant budene og som er publisert som «Wolt Courier Partner Survey 2024 Norway (Q13)».

Budene får betalt per levering som er gjennomført i tråd med det som blir oppgitt i appen, og til den prisen som er avtalt for det konkrete oppdraget. Vederlaget er direkte knyttet opp mot arbeidsresultatet. For å sikre at budene ikke får oppdrag som er umulig å gjennomføre, har budene en viss mulighet til å fjerne eller trekke seg fra godttatte oppdrag, for eksempel ved nødstilfeller eller dersom det er lang ventetid hos restauranten. Basert på forklaringene i lagmannsretten er det likevel noe usikkert om hvor reell muligheten for å trekke seg fra aksepterte oppdrag egentlig er. Dersom maten er forsinket fra restauranten, får budet mulighet til å si seg fritatt fra leveringen eller å få et høyere vederlag som kompensasjon for ventetiden.

Wolt har etter avtalen punkt 3.1 rett til å gjøre fradrag i godtgjørelsen dersom leveringen ikke er i tråd med det som kan forventes, noe som underbygger et resultatansvar. Så vidt lagmannsretten forstod bevisførselen, er det i praksis likevel en viss terskel fra Wolts side før vederlaget til budene reduseres som følge av forhold budene ifølge avtalen selv har risikoen for.

Budene er ansvarlige for at leveringstjenestene utføres profesjonelt, effektivt og i samsvar med gjeldende regler, forskrifter, avtale og/eller retningslinjene for matsikkerhet, jf. punkt 2.1 i avtalen. Men denne beskrivelsen av hvordan oppdrag skal utføres, gir liten veiledning om det er et oppdragsforhold eller arbeidstakerforhold.

Etter lagmannsrettens vurdering stiller leveringsbudene ikke sin arbeidskraft løpende til disposisjon. Det er også rettens vurdering at budene i utgangspunktet har en resultatforpliktelse, selv om det er elementer som ligner på et arbeidsforhold. Samlet sett peker likevel de to momentene i retning av at ankemotpartene reelt sett er oppdragstakere.

### 3.3 Styring, ledelse og kontroll

Et neste moment, som også går frem av lovteksten i [arbeidsmiljøloven § 1-8 første ledd](#), er om vedkommende er «underordnet gjennom styring, ledelse og kontroll». Også i selvstendige oppdragsforhold vil det kunne være betydelig innslag av instruksjoner ved utførelsen av arbeidet, se for eksempel [Rt-2013-342](#) (Beredskapshjem I) [avsnittene 51-52](#). Det er derfor et spørsmål om graden av retten til å overvåke og lede utførelsen av arbeidet.

Vurderingen bygger både på om det utøves faktisk arbeidsledelse og om det er kontraktsvilkår som gir den ene parten rettslig adgang til ledelse og kontroll. I denne saken er det først og fremst spørsmål om vurderingen av den faktiske styringen som utøves gjennom plattformen og i Wolts organisasjon.

Styringsrett kan utøves gjennom tekniske applikasjoner og algoritmer, noe som er forutsatt i forarbeidene til endringen i [arbeidsmiljøloven § 1-8](#), se [Prop. 14 L \(2022–2023\) punkt 5.1.4](#). Personer som utfører arbeid gjennom digitale plattformer, og blir styrt gjennom algoritmer, kan være underlagt en annens styring, ledelse og kontroll. I vår sak er det i det vesentlige tale om en app-basert ledelse basert på algoritmer.

Wolt har vist til at det verken er avtalt eller finnes et annet rettslig grunnlag for styring av budene. Lagmannsretten legger imidlertid til grunn at avtalen mellom partene forutsetter bruk av appen, se avtalen punkt 1.1. Ved at budene laster ned og registrere seg i appen, har Wolt også et rettslig grunnlag for å styre budene. Avtalen beskriver ikke nærmere hvordan appen fungerer eller hvordan oppdragene skal gjennomføres. Men hovedpunktene i oppdragene fremkommer selvforklarende i appen, og budene har tilgang til informasjon i «FAQ for Wolt budpartnere». Slik sett fremstår plattformen sett i sammenheng med «FAQ», som instruksjoner som utfyller en i utgangspunktet ufullstendig avtale om hvordan budet skal utføre oppgaven. Det er også mulig for budene å kontakte «support» via en chat-løsning. Support kan også kontakte budene, f.eks. dersom en leveranse fra en restaurant er forsinket.

Styring, ledelse og kontroll av en arbeidende kan knytte seg til både overordnet styring og organisering, samt mer konkret ledelse og oppfølging av de enkelte oppdragene. Lagmannsretten vil gjennomgå de ulike elementene nedenfor.

Budene står helt fritt med hensyn til når de vil arbeide. De bestemmer selv når de skal logge seg på og av, og de har ingen plikt til å akseptere oppdrag de blir tilbudt når de er pålogget appen. Dette trekker isolert sett i retning

av oppdragsforhold. Også tilkallingsvikarer vil i praksis kunne stå temmelig fritt til å akseptere om de ønsker å påta seg et arbeidsoppdrag, men en vikar plikter i arbeidstiden å utføre de oppgavene arbeidsgiver pålegger.

Friheten til å bestemme når de skal arbeide blir også brukt av ankemotpartene. B og C har Wolt som hovedinntektskilde, mens A tar oppdrag mer sporadisk og som en deltidsjobb. B og C utfører oppdrag et betydelig antall timer, i pålogget tid langt ut over et ordinær årsverk. Wolt Courier Partner Survey 2024 Norway viser at et klart flertall av budene i undersøkelsen setter pris på muligheten til fleksibilitet med hensyn til hvor mye og når de jobber.

Leveringsbudene må ikke gi noen begrunnelse for å avslå et tilbud om oppdrag. A forklarte at han i liten grad avslår oppdrag når han først er logget på. B på sin side forklarte at han avslå oppdrag som han selv mente var for dårlig betalt. Lagmannsretten legger til grunn at det er en reell frihet for budene med hensyn til hvordan de legger opp sitt arbeid, noe som underbygges av at budene ikke får noen fordeler eller ulemper av å akseptere eller takke nei til oppdrag.

Konsekvensen av at budene kan velge selv når og hvilke oppdrag de ønsker å ta, er også at Wolt har risikoen for at det er nok bud tilgjengelig til at alle bestillinger kan leveres. Daglig leder i Wolt Norway AS, E, forklarte at det enkelte dager er mangel på bud, og at det derfor skjer at de må kansellere oppdrag eller at de tilbyr økt betaling for at flere bud skal melde seg til tjeneste.

Budenes frihet med hensyn til når de ønsker å utføre arbeid, er et tungtveiende moment for at de reelt sett er oppdragstakere.

Et annet element av ledelse og kontroll, er hvordan fordelingen av oppdrag eller arbeidsoppgaver skjer. I Wolt er det en fordelingsalgoritme som velger hvilket av de aktive budene som skal få tilbud om oppdrag. Fordelingsalgoritmen er designet for å tilby leveringsoppdrag til det mest passende budet basert på tilgjengelighet, plassering, leveringskjøretøy og spesialkrav. Det siste kan for eksempel være bud som kan håndtere alkoholbestillinger eller levering av apotekvarer.

Wolt bruker ikke noen form for ytelsesmåling eller subjektiv vurdering av budenes kvalitet i fordelingsalgoritmen, selv om dette er teknisk mulig.

Det er et klart element av styring i seg selv at det er Wolt som fordeler tilbudene om oppdragene til budene. Budene kan ikke ved egen innsats – annet enn ved å flytte seg rundt geografisk – øke sine muligheter for å få tilbud om leveranse fra en leverandør. Det er alene algoritmen i Wolts plattform som avgjør hvilket bud som får oppdraget. Hvilke variabler som er viktige i algoritmen avgjøres av Wolt uten at budene kan påvirke disse.

At Wolt fordeler oppdragene uten at verken budene eller leverandørene har noen innvirkning på det, taler i seg selv for at det er et arbeidsforhold. Lagmannsretten legger likevel til at graden av styring hadde vært større, og momentet mer tungtveiende, om algoritmen tok hensyn til hvordan man vurderer budenes innsats – for eksempel basert på bestillerens tilbakemeldinger. Det er som allerede nevnt ikke tilfelle.

I praksis har budene svært begrenset handlefrihet med hensyn til hvordan oppdraget skal utføres når det først er god tatt. Dette følger naturlig av oppdragenes karakter. De er kortvarige, dreier seg om levering av mat og skal utføres straks de er tildelt. Men den begrensede handlefriheten følger også av hvordan applikasjonen regulerer gjennomføringen av oppdraget.

Appen detaljerer hvert steg som budene må utføre i form av oppgaver. Når budet registrerer ett steg som utført i appen, får budet beskjed om hva som er neste steg. Oppdragene er inndelt i henteoppgave («pick-up task») og leveringsoppgave («drop-off task»).

Hvis budet aksepterer et oppdrag, går man videre til henteoppgaven og ser da bare henteadressen og tilhørende informasjon. Budet kan da ikke lenger se leveringsadressen. Leveringsinformasjonen fås først når man kommer videre til det steget i appen. Har budet markert i appen for å ha hentet det som skal leveres – typisk maten – gis informasjon om hvor det skal leveres, det vil si «drop-off informasjon». Leveringsoppgaven fullføres ved at ordren leveres og leveringsbudet markerer dette i appen. Budet har selv mulighet til å velge veien til hente- og leveringsstedet.

Budet har liten mulighet til å være i kontakt med kunden underveis. Det kan bare skje gjennom appen når budet nærmer seg leveringsstedet. Budet har ikke anledning til å ringe kunden direkte, men må gå via support. Fordi budene spores, kan både kunde og support følge med på hvor budene er til enhver tid. Wolt har opplyst at support verken har tid eller praktisk mulighet til å følge med på hvor budene til enhver tid befinner seg.

Budet kan få tilbud om flere leveringer samtidig, såkalte «bundles» eller «stacked orders». Når budet har hentet en levering og markert det i appen, kan budet få tilbud om en ny bestilling for å levere dem samtidig. Typisk hvis leveringene skal til samme kunde eller leveringene ligger på samme rute. Det er algoritmen som bestemmer om oppdrag passer sammen eller ikke, og budet må levere maten i den rekkefølgen som angis i appen.

Den måten plattformen i realiteten styrer hvordan et oppdraget gjennomføres, taler isolert for at budene klassifiseres som arbeidstakere. De har liten innflytelse på hvordan oppdraget best kan utføres når de først har akseptert det. På den annen side er denne styringen av oppdraget en del av det som er kjernen i Wolts tjenestetilbud, og som således også vil kunne bli pålagt andre transportører, for eksempel drosjeeiere.

Som nevnt ovenfor, skjer det en viss kontroll og overvåkning av budene under oppdragene. Budene blir sporet, og både systemet, Wolt support og kundene kan følge på med hvor de er. Wolt har en supportavdeling som følger løpende med på driften. Supportavdelingen tar imot henvendelser fra bud, restauranter og kunder knyttet til leveringene. I tillegg har supportavdelingen tilgang til informasjon fra systemet om forhold som bør håndteres. Systemet genererer en oppgaveliste til supportavdelingen. Det kan for eksempel være at maten er registrert som klar fra restauranten uten at den er registrert hentet av budet. For å sikre at leveransene kommer frem, kan budene oppleve å bli kontaktet dersom de er forsinket.

Wolt foretar i liten grad individuell vurdering av kvaliteten på budenes leveranser. Kundene gir ingen tilbakemelding på opplevelsen med budene. Det er i utgangspunktet heller ingen sanksjonsordninger eller incentivordninger knyttet til kvaliteten på det budene gjør. Budene får ingen fordeler av å jobbe ofte eller raskt utover at de da er klar til å påta seg nye oppdrag. Det har heller ikke betydning for fordelingen at de tidligere har takket nei til oppdrag eller levert treigere enn andre. Som påpekt ovenfor, er praksis knyttet til fradrag for ødelagte leveranser ikke entydig. Motsatt kan budene bli tilbudt økonomisk incentiver for å arbeide, for eksempel dersom det er lenge siden budet har tatt oppdrag for Wolt.

Supportavdelingen eller systemet selv kan registrere såkalte «tags» på budene. En «tag» er en anmerkning knyttet til et bud, det vil si at budet er å klandre for noe. En «tag» legges normalt inn i systemet av supportavdelingen. Formålet med en «tag» er at en annen avdeling i Wolt – Wolt Operations – får informasjon om hendelser knyttet til budene. Det kan medføre oppfølging eller utestengelse av appen. Basert på det som fremkom under ankeforhandlingen, skjer det sjelden at bud blir utestengt fra appen grunnet «tags». I følge Wolt må det da foreligge et vesentlig mislighold av avtalen slik at det foreligger hevingsgrunnlag. Selv om et bud kan bli bedt om å kommentere grunnlaget for «tags», er det ingen etablert ordning hvor budet får gi sitt tilsvarende svar før «tags» blir registrert.

Etter lagmannsretten syn er det ikke uvanlig at også en oppdragsgiver følger med på resultatene til en oppdragstaker. I seg selv taler ikke det for at man står overfor et arbeidstakerforhold. Samlet sett er det likevel en viss grad av løpende kontroll av budene, noe som isolert trekker i retning av at de er arbeidstakere. Leveringsbudene kan i noen grad sies å være underlagt Wolts styring og ledelse når de utfører oppdragene. Det generelle inntrykket er likevel at det gjennomgående ikke dreier seg om direkte styring av den type som er vanlig i ordinære arbeidsforhold. Lagmannsretten finner samlet sett at momentet om ledelse og kontroll ikke peker entydig i noen retning ved klassifiseringen.

### **3.4 Hvem stiller med utstyr og arbeides det hovedsakelig for én oppdragsgiver?**

Et ytterligere moment er hvem av partene som stiller med det utstyret som er nødvendig for å utføre arbeidet. Dersom det er den som utfører arbeidet som holder utstyret, peker det i retning av selvstendig oppdragstaker.

For å kunne utføre arbeidet som leveringsbud, må man først registrere seg i appen. Slik sett stiller Wolt med det som er grunnlaget for arbeidsoppgavene – teknologien som kobler restaurantene og budene. Budene betaler ikke noe for å ha tilgang til denne teknologien, tross de betydelige investeringene som ligger i utviklingen av den.

Budene holder derimot selv mobiltelefon, arbeidsklær og fremkomstmiddel, noe som følger av avtalen. Dette kan være en betydelig investering, særlig dersom det brukes bil. Tilsvarende må budene dekke driftsutgiftene til sykkelen eller bilen. A er sykkelbud. C var sykkelbud, men har nå begynt å bruke bil, mens B bruker el-sykkel. Wolt tilbyr budene å få låne termoisolert veske.

Det at budene sørger for og dekker samtlige kostnader til sykkel/bil og utstyr selv, taler for at de er oppdragstakere.

Å utføre arbeid for i hovedsak én oppdragsgiver, særlig hvis arbeidet er stabilt og noenlunde fast over tid, kan tilsi at man er arbeidstaker.

Budene har ingen kontraktsfestet eksklusivitet. Tvert imot fremgår det av kontrakten at de kan jobbe for andre tilsvarende plattformer, se avtalen punkt 1.5. Budene kan på samme tidspunkt være pålogget konkurrerende apper og «shoppe» oppdrag. De kan også levere for Wolt med klær og bag tilhørende f.eks. konkurrenten Foodora. Det er ingen økonomiske eller andre ulemper forbundet med å ta oppdrag for en konkurrent.

At budene står for det vesentlige av utstyret selv og står fritt til å ta oppdrag for andre, taler isolert sett for at det er et oppdragsforhold.

### 3.5 Oppsigelsesvilkår og tilknytning

Der tilknytningsforholdet mellom partene har en noenlunde stabil karakter, og er oppsigelig med bestemte frister, vil det kunne foreligge et ansettelsesforhold.

Avtalen i vår sak legger opp til en viss stabilitet. For eksempel har den en 14-dagers gjensidig oppsigelsesfrist, se avtalen punkt 8.1. Det er ikke krav om begrunnelse. Som nevnt tidligere, har Wolt adgang til å si opp kontrakten med budene med umiddelbar virkning ved vesentlig mislighold, se avtalen punkt 8.2. I praksis opphører forholdet mellom partene når et bud bare slutter å ta oppdrag. Samlet sett kan det sies å foreligge et nokså lite stabilt tilknytningsforhold mellom partene.

Wolt har vist til dommen i [Rt-1984-1044](#) (Tupperware) hvor det ble lagt vekt på at en uformell rekruttering og løs tilknytning talte sterkt mot å anse selgere i alminnelighet som arbeidstakere. Lagmannsretten er enig med tingretten i at dette ikke er et tungtveiende argument, men et støtteargument. Siden Tupperware-dommen ble avsagt, har det skjedd betydelige endringer i norsk arbeidsliv, og det er mer vanlig at arbeidstakere jobber for en arbeidsgiver i kortere perioder i form av vikariat eller deltidsarbeid.

Tilknytningsforholdet er dermed ikke på samme måte egnet til å skille mellom arbeidstakere og oppdragstakere.

To av ankemotpartene har et nokså stabilt forhold til Wolt, i og med at de har tatt oppdrag for Wolt i lengre perioder. A på sin side har hatt et opphold på to år hvor han var ansatt i annet arbeide. A tar også langt færre oppdrag enn de to andre, noe som gjenspeiles i den nedlagte påstanden om at han skal anses som fast ansatt tilsvarende en stillingsprosent på 35. Etter lagmannsrettens syn er ikke momentet særlig tungtveiende ved avgjørelsen av om budene er arbeidstakere.

### 3.6 Vederlagsform og muligheten til å forhandle om egne vilkår

Periodevist vederlag kan anses som en indikasjon på at det er arbeidskraften, og ikke arbeidsresultatet som betales. Oppdragstakerens vederlag avhenger på den annen side av resultatet, og skal forutsetningsvis dekke både fortjeneste og utgifter. Momentet er nærmere behandlet mellom annet i [NOU 2021: 9 pkt. 8.1.2](#).

Budene får vederlag beregnet per oppdrag. Når de får tilbud om et oppdrag får de også informasjon om hvor stort vederlaget er. Vederlaget utbetales to ganger i måneden i henhold til avtalen, se punkt om «Vederlag og fakturering». Det er naturlig at det ikke skjer en utbetaling etter hvert oppdrag tatt i betraktning oppdragenes karakter og beløpene det er tale om.

Alene er ikke momentet godt egnet til å skille mellom arbeidstakere og oppdragstakere fordi begge kategorier kan motta vederlaget på lignende måte, jf. [Rt-2013-342 avsnitt 58](#) hvor dette legges til grunn for beredskapshjem.

Muligheten til å forhandle om egne vilkår, er et moment som henger sammen med vederlagsformen. Momentet er nytt, og kan si noe om styrkeforholdene og vernebehovet, og kan ha betydning for om det er tale om et arbeidsforhold, se [NOU 2021: 9](#) punkt [10.3.1.8](#) på [side 248](#):

Momentet innebærer ikke at den som utfører arbeid som kan forhandle på pris, automatisk må betraktes som selvstendig oppdragstaker. Også arbeidstakere kan i mange tilfeller ha reelle forhandlinger om

lønn og inntekt. Og motsatt kan det være etablerte selvstendige oppdragstakere som må akseptere markedsprisen uten at det skjer reelle forhandlinger. Oppdragsforhold hvor oppdragstaker ikke har mulighet til å forhandle egne vilkår, men hvor disse er ensidig fastsatt av den konkrete oppdragsgiver, kan imidlertid tilsi et økonomisk avhengighetsforhold. Eksempelvis vil plattformarbeidere uten mulighet til å fastsette egne priser ut mot kunder, eller egne vilkår vis-à-vis plattformen, kunne tenkes å ha et vernebehov i denne sammenheng. Som det ble fremhevet av Høyesterett i saken mot Uber i Storbritannia, jf. punkt 10.2.2: Sjåførene var i en underordnet og avhengig posisjon i relasjon til Uber, på en slik måte at de hadde lite eller ingen mulighet til å forbedre sin økonomiske posisjon gjennom faglige eller entreprenørskapende ferdigheter. Dette momentet er kanskje mest relevant for plattformarbeidere.»

I vår sak har ikke budene mulighet til å forhandle verken om vederlaget eller andre arbeidsvilkår. Dette blir ensidig bestemt av Wolt. Heller ikke vilkårene i standardkontrakten hvor budene bl.a. må godta endringer som fastsettes ensidig av Wolt, er gjenstand for forhandlinger. Budene har heller ingen mulighet til å påvirke den teknologiske utviklingen av plattformen eller de algoritmene som styrer fordelingen av oppdrag.

Heller ikke ankemotpartene har innsikt i hvordan vederlaget beregnes. A forklarte at han ikke kunne kontrollere om appen beregnet riktig vederlag fordi han ikke vet hvordan utregningen gjøres – verken hvilke faktorer som inngår eller hvordan de vektet. Han forklarte at vederlaget pr. levering over tid har gått nedover.

Wolt har vist til sin «Transparency report». De har en åpen algoritme, og de gir budene informasjon blant annet i «FAQ». Heller ikke i lagmannsretten kunne Wolt forklare hvordan vederlaget for det enkelte oppdrag ble fastsatt. Det ble vist til at det var avhengig av hva som skulle leveres, og avstanden det skulle leveres. Ut over dette ble det vist til at algoritmen beregnet vederlaget. Lagmannsretten er enig med tingretten i at verken denne informasjonen eller øvrig dokumentasjon fremlagt av Wolt, gir budene et godt grunnlag for å forstå hvordan vederlaget for det enkelte oppdrag blir beregnet. De har dermed heller ikke informasjon om hvordan de skal forbedre egne inntjeningsmuligheter ut over at de med erfaring har mulighet til å takke nei til oppdrag de antar vil være lite lønnsomme.

Manglende innsikt i hvordan vederlaget beregnes, har ikke bare betydning for hvordan budene skal innrette seg når de er pålogget, men også deres muligheter til å forhandle om endringer overfor Wolt. Manglende reell mulighet til å forhandle om egne økonomiske vilkår taler for at det foreligger et arbeidsforhold. Dette gjelder særlig når budene har liten reell mulighet til å «forbedre sin økonomiske posisjon gjennom faglige eller entreprenørskapende ferdigheter», se [NOU 2021: 9](#) punkt [10.3.1.8](#) på [side 248](#). Momentet er likevel ikke alene avgjørende eller spesielt tungtveiende, se [HR-2025-2516-A](#) (Beredskapshjem II) premissene 80 og 81 hvor dette var anført, men ikke ble ansett avgjørende for klassifiseringen.

### 3.7 Arbeidets art

Et annet tilleggsmoment, som kan ha betydning i tvils- eller gråsonetilfeller, er arbeidets art. Det er et spørsmål om arbeidet utføres i nær tilknytning til arbeidsgivers ordinære virksomhet og organisasjon. Om dette momentet står det i [NOU 2021: 9](#) punkt [10.3.1.9](#):

I tvils- og gråsonetilfeller vil det være relevant å se hen til om arbeidet som utføres er innenfor virksomhetens kjernevirksomhet og dermed gjelder virksomhetens permanente og ordinære arbeidskraftsbehov, herunder om tilsvarende arbeid utføres, eller burde utføres, av andre arbeidstakere i virksomheten. Dette momentet kan etter omstendighetene tale for at det foreligger et arbeidsforhold. Dersom arbeidspersonen utfører arbeid som skiller seg fra det som hører under virksomhetens permanente og ordinære arbeidskraftsbehov, kan det tale for at vedkommende er selvstendig oppdragstaker.

Forarbeidene presiserer at det vil variere ut i fra de konkrete saksforholdene om momentet er relevant og hvor stor vekt det skal ha.

Wolt anser seg som et tech-selskap som utvikler og drifter en markeds plass gjennom en digital plattform. Forretningsmodellen til Wolt er å koble sammen tjenesteleverandører – i dette tilfellet typisk restauranter og bud – og kunder. Wolts virksomhet har likevel likhetstrekk med virksomhet som leverer budtjenester.

Inntektene til Wolt er kommisjon fra restauranter og butikker. Kommisjonen er lavere enn om leverandørene skulle sette opp egen logistikk. Logistikken som Wolt tilbyr leverandørene, er først og fremst den digitale

plattformen. Men for at plattformen skal oppfylle sin funksjon, er det nødvendig at Wolt også organiserer budene og støtter dem ved gjennomføring av oppdragene.

Wolt påtar seg å være oppdragsgiver for budene, herunder inngå kontrakter, etablere forsikringsordning og utbetale vederlag. Totalt i Norge er det flere tusen leveringsbud tilknyttet Wolt. Det er ikke den enkelte leverandør som har kontakt med budene, og det er ingen direkte kobling mellom leverandør og bud. Det er heller ingen direkte sammenheng mellom den kommisjonen («cut-en») som restaurantene betaler til Wolt og det vederlaget budene mottar.

Wolt har en omfattende virksomhet som løpende overvåker driften. Av de 280 ansatte i Wolt Norway AS, er rundt 200 tilknyttet supportavdelingen som løpende overvåker driften. Lederen av supportavdelingen, F, forklarte at mange av henvendelsene til supportavdelingen kommer fra budene, som har tilgang til support gjennom en chattefunksjon integrert i appen. Budene tar kontakt om ulike forhold, for eksempel når maten er forsinket hos restauranten, når kundens adresse ikke stemmer eller når det er mye trafikk.

Når budene inngår i en organisatorisk sammenheng som vist ovenfor, er det et argument for at i alle fall noe av det arbeidet som utføres av budene ligger innenfor virksomhetens permanente arbeidskraftbehov. Momentet taler for at det er arbeidsforhold.

På den annen side rekrutteres budene på en uformell måte, fordi enhver kan laste ned appen og fylle ut påkrevd informasjon. Isolert sett kan det trekke i retning av oppdragsforhold, se [Rt-1984-1044](#) Tupperware-dommen. Heller ikke dette momentet er imidlertid tungtveiende i en samlet vurdering.

### 3.8 Samlet vurdering og behovet for vern

Gjennomgangen ovenfor har vist at det i denne saken er momenter som trekker i hver sin retning når lagmannsretten skal ta stilling til om leveringsbudene er arbeidstakere eller ikke. Arbeidstakerklassifiseringen skal imidlertid foretas etter en samlet formålsorientert helhetsvurdering ut i fra forholdene i den enkelte sak, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\)](#) sidene 27 og 28 (pkt. 5.1.4). [Rt-2013-354](#) (Avlaster I) og [HR-2016-1366-A](#) (Avlaster II) er eksempler på at det må foretas en helhetlig vurdering av hvorvidt den aktuelle arbeidspersonen er å anse som en arbeidstaker.

Lagmannsrettens flertall, lagdommer Lindbøl, konstituert lagdommer Brautaset, ekstraordinær lagdommer Bjørnøy og arbeidslivskyndig meddommer Larsen, mener ankemotpartene er selvstendig oppdragstakere.

Flertallet har lagt vesentlige vekt på at budene er reelt uavhengige og har stor personlig autonomi. Budene bestemmer således fullt ut over sin egen arbeidstid. De kan bestemme når og hvor lenge de ønsker å motta oppdrag. Budene har dermed kontroll over egen arbeidstid og fritid. Selv etter å ha valgt å være online på appen, velger budene selv om de stiller seg til disposisjon og om det enkelte oppdrag aksepteres eller ikke. Som nevnt tidligere, forklarte A at han aksepterte de fleste tilbudene om oppdrag, mens B avslo mange oppdrag som han selv anså for å være dårlig betalt. C forklarte at han aksepterte de fleste tilbudene om oppdrag. Budene bestemmer også selv når de vil ha ferie, og kan fritt velge å ha lengre opphold for deretter å ta oppdrag igjen.

Wolt har presentert statistikk som viser at et betydelig antall tilbudte oppdrag blir avslått av budene. Selv om det kan være noe usikkerhet om tallene som her er presentert, legger flertallet vekt på at retten til å avslå tilbudte oppdrag er en reell mulighet som budene i betydelig grad gjør bruk av.

Etter tingrettens dom har de tre ankemotpartene fått tilbud om fast ansettelse i et datterselskap av Wolt Norway AS. Samtlige tre har avslått tilbudet. Tilbudet innebar vilkår i henhold til tariffavtalen Foodora har fremforhandlet med budene som velger fast ansettelse. I følge Wolt Courier Partner Survey 2024 Norway (Q30) er også budene gjennomgående fornøyd med Wolt, og de færreste ønsker å være fast ansatt. Jobben som bud gir en fleksibilitet ved at de kan takke nei til oppdrag, noe en fast stilling ikke gir mulighet til.

At det er oppdragsforhold støttes også av at budene står helt fritt til å ta oppdrag for konkurrerende plattformer, og at de holder transportmiddelet selv. Selv om Wolt utøver en viss kontroll og ledelse ved utføringen av oppdragene, er denne ikke mer omfattende eller inngripende enn det som er normalt i et oppdragsforhold. Den reelle friheten leveringsbudene har, underbygger etter flertallets syn at det ikke foreligger et så skjevt maktforhold at budene har behov for det vernet klassifisering som arbeidstaker gir.

Flertallet er enig i at budene kan ha behov for vern og kontroll knyttet til oppfølging av helse, miljø og sikkerhet (HMS) og arbeidstid. Etter flertallets syn kan dette likevel ikke være avgjørende for klassifiseringen i

saken her. Flertallet peker på at behovet for vern og kontroll ofte vil gjøre seg gjeldende for enkeltpersonforetak eller foretak som er avhengig av en hovedoppdragsgiver.

Lagmannsrettens mindretall, arbeidslivskyndig meddommer Laskemoen, mener at ankemotpartene er å anse som arbeidstakere. Mindretallet slutter seg i det vesentlige til begrunnelsen fra tingrettens flertall.

Budene har reell fleksibilitet og frihet med hensyn til når de vil logge seg på og av appen, og med hensyn til hvilke oppdrag de aksepterer. Dette momentet taler for at det foreligger oppdragsforhold. Mindretallet mener likevel at det foreligger arbeidstakerforhold fordi andre tungtveiende momenter taler for at det foreligger et underordningsforhold og at budene har behov for det vernet som [arbeidsmiljøloven](#) gir. Arbeidstakerbegrepet skal gis en vid tolkning, og graden av behov for vern er sentral i vurderingen, jf. [Prop. 14 L \(2022–2023\) punkt 5.1.4](#).

Graden av styring gjennom applikasjonen er betydelig og dynamisk. Budene har liten selvstendighet ut over det å kunne bestemme egen arbeidstid. De har få eller ingen valgmuligheter når det gjelder hvordan de skal utføre oppdraget, de har ingen muligheter for å forhandle vederlag eller på annen måte påvirke arbeidsvilkårene. Algoritmene som styrer appen, endres uten at budene har påvirkning på det. Mindretallet har her lagt vekt på at budene har lite innsyn i de forhold i algoritmen som påvirker egen inntjening. Arbeidsplikten er for alle praktiske formål personlig.

Budene har i utgangspunktet en svak posisjon i arbeidsmarkedet. Det kreves ingen særskilt kompetanse å bli et bud, ut over arbeidstillatelse i Norge. Avhengighetsforholdet understrekes ytterligere av at budene verken øker sin kompetanse eller markedsverdi ved å ta flere oppdrag. De kan heller ikke etablere noen relasjon til leverandørene eller forbrukerne.

Avtalen med Wolt har stor økonomisk og velferdsmessig betydning for budene. Det gjelder særlig for dem som har Wolt som hovedinntektskilde. Det forsterker også det skjeve maktforholdet.

Selv om det ikke er avgjørende, peker mindretallet på arbeidets art. Wolt gjør mer enn å bare matche tjenesteleverandører. De har en organisasjon som leverer logistikk for å sikre at forbrukerne får den varen som restauranten har laget. Det arbeidet som budene utfører, synes å være innenfor Wolts kjernevirksomhet.

Et tungtveiende moment er budenes behov for det vernet som [arbeidsmiljøloven](#) gir. Mindretallet peker blant annet på at budene har en fysisk krevende og til dels farlig arbeidshverdag, og har behov for en arbeidsgiver som utøver systematisk HMS-arbeide for å sikre et fullt ut forsvarlig arbeidsmiljø. Mindretallet har også lagt vekt på at budene, gitt det skjeve maktforholdet, har behov for regler om medbestemmelse og forhandling. Selv om de i dag har relativt gode inntektsmuligheter, dersom de jobber mye, har de ingen posisjon til å forhandle arbeidsvilkår. Budene må akseptere de vilkårene Wolt setter. Det gjelder også vederlaget. Reglene om medbestemmelse vil kunne gi dem mulighet for en større påvirkning på egen arbeidssituasjon og arbeidshverdag.

Etter mindretallets syn har budene dermed krav på dom for fast ansettelse, overtid- og høytidsbetaling, feriepenger, etterinnmelding i kollektiv pensjonsordning og oppreisningserstatning.

#### 4. Konklusjon og sakskostnader

Lagmannsretten avsier dom i samsvar med flertallets syn om at ankemotpartene er selvstendige oppdragstakere. Konklusjonen innebærer at ankemotpartene heller ikke er arbeidstakere i [ferielovens](#) forstand. Det er derfor ikke nødvendig for lagmannsretten å ta stilling til de krav som er fremsatt dersom de er å anse som arbeidstakere.

Wolt Norway AS skal etter dette frifinnes.

Wolt har fått medhold fullt ut, og har etter hovedregelen i [tvisteloven § 20-2 første ledd](#), jf. [§ 20-9 andre ledd](#), krav på å få erstattet sine sakskostnader for begge instanser. Lagmannsretten finner likevel at unntaket i [§ 20-2 tredje ledd](#) bør få anvendelse, slik at hver av partene bærer egne kostnader for begge instanser. Det vises her til at saken har reist prinsipielle spørsmål om arbeidstakerbegrepet, som både Wolt og andre arbeidsgivere har behov for en avklaring av.

Dommen er avsagt under dissens.

#### DOMSSLUTNING

1. Wolt Norway AS frifinnes.
2. Sakskostnader for tingretten og lagmannsretten tilkjennes ikke.