

Overenskomst giver take-away-bude bedre vilkår og markant bedre løn

Mange take-away-bude i Danmark er ikke lønmodtagere. Det gælder bl.a. hos Wolt. De er derfor afskåret fra almindelige lønmodtagerrettigheder og får hverken pension, feriepenge eller løn under sygdom. En ansættelse med overenskomst kan både give take-away-bude langt bedre rettigheder og et betydeligt lønløft. Deltidscykelbude, der bringer mad ud for Wolt, vil få adgang til bl.a. feriepenge, løn under sygdom og løn under barsel og have en gevinst på ca. 950 kr. om måneden efter skat, hvis de ansættes som lønmodtagere med overenskomst. Det viser en sammenligning af arbejdsvilkårene for take-away-bude i Danmark.

- For et deltidscykelbud, der arbejder hos Wolt i dag, ville gevinsten ved at blive ansat på overenskomst være ca. 950 kr. om måneden efter skat. For et fuldtidscykelbud hos Wolt vil gevinsten være ca. 2.100 kr.
- Take-away-bude, der arbejder som selvstændige hos Wolt, har meget ringere rettigheder end de ville have, hvis de var ansat som almindelige lønmodtagere. Wolt-budene er nemlig afskåret fra en række almindelige lønmodtagerrettigheder på grund af deres ansættelsesform. Således er man selv uden overenskomst stillet betydeligt bedre som ansat end som selvstændig hos Wolt, hvis man fx bliver syg eller kommer ud for en arbejdsulykke.
- Der er ikke nogen økonomisk gevinst ved, at man som take-away-bud er ansat frem for selvstændig. Derimod er der en stor økonomisk gevinst ved at være ansat på overenskomst, uanset om man sammenligner med selvstændige hos Wolt eller med ansatte Just Eat før den nye overenskomst.

KONTAKT

Asbjørn Sonne Nørgaard
+45 21 72 54 13
asn@cevea.dk

FORFATTERE

Magnus Thorn Jensen
Anna Trads Viemose
Julie Løvgren Frandsen
Asbjørn Sonne Nørgaard

NOTAT

Tema: Arbejdsmarked
Publiceret d. 16-5-2022

CITAT

Nærværende rapport må kun citeres med udtrykkelig kildehenvisning til Cevea.

INDLEDNING

De seneste år er der sket en 'prekarisering' af det danske arbejdsmarked, hvor flere og flere har løse og usikre jobs frem for almindelige fuldtidsansættelser på overenskomst. For den enkelte betyder det færre rettigheder, større indkomst- og jobusikkerhed og ofte mindre løn. Den øgede udbredelse af sådanne prekære ansættelser er en stor udfordring for den danske model, fordi det gør det vanskeligere at sikre rimelige løn- og arbejdsvilkår for alle gennem kollektive aftaler.

En af de brancher, hvor der er sket en sådan udvikling, er markedet for madudbringning. Markedet er nemlig kendetegnet ved, at mange af de bude, der bringer mad ud i dag, slet ikke ansættes, men hyres som selvstændige uden almindelige lønmodtagerrettigheder.

Det gælder blandt andet hos take-away-firmaet Wolt, som har baseret sin forretning på, at alle bude hyres som selvstændige "kurérpartnere" frem for at blive ansat som lønmodtagere. I slutningen af januar kom Skatterådet dog med en afgørelse, som er et hårdt slag mod denne forretningsmodel. Skatterådet gjorde det nemlig klart, at et Wolt-bud i skattemæssig forstand skal betragtes som ansat.¹ Afgørelsen kan få store konsekvenser for virksomheden, som kan risikere at skulle indbetale skat og arbejdsmarkedsbidrag for de honorarer, de har udbetalt til budene.

Mange af Wolts konkurrenter på markedet for madudbringning har valgt en andel model, hvor bude og chauffører er ansat som almindelige lønmodtagere.² Indtil for nyligt var der dog ingen af firmaerne, der havde en overenskomst for deres ansatte. Det blev der ændret på i oktober 2021, hvor Just Eat som de første tiltrådte en ny overenskomst om madudbringning, som er indgået mellem 3F og Dansk Erhverv.³

I denne analyse undersøges: (1) hvilken betydning det har for take-away-budes løn og arbejdsvilkår, om de er selvstændige eller ansat, samt (2) hvilken betydning det har, om de er ansat med eller uden overenskomst.

For at afdække dette gennemgås løn- og arbejdsvilkårene for henholdsvis selvstændige bude hos Wolt, ansatte bude hos Just Eat før overenskomsten og ansatte bude hos Just Eat med den nye overenskomst. Betegnelsen "selvstændig" bruges i dette notat som en modsætning til lønmodtager og dækker således over alle såkaldte kurérpartnere hos Wolt, uanset om de har egen virksomhed eller arbejder som freelancer/honorarmodtager.

Hvor andet ikke er oplyst, er analysen baseret på oplysninger fra Wolt og Just Eat, herunder blandt andet ansættelseskontrakter fra begge firmaer samt Madudbringningsoverenskomsten mellem

¹ Se Radar (2022). [Wolt-bud er lønmodtager, konkluderer Skatterådet](#).

² Det gælder blandt andre Room Service, Waiteer, Hungry (underleverandør Deliverit) og Just Eat.

³ Overenskomsten dækker alle Just Eats ansatte, som dog kun står for en del af leveringerne via Just Eat, da mange af restauranterne selv står for at levere maden på restaurantens ansættelsesvilkår. Cevea har ikke kunne få oplyst, hvor mange af leveringerne, som Just Eats egne bude står for.

Dansk Erhverv og 3F. Desuden har Cevea været i dialog med bude og chauffører fra både Wolt og Just Eat.

Da Wolt ikke har ønsket at fremsende visse oplysninger, har det været nødvendigt at lægge en række antagelser til grund for analysen, hvilket er beskrevet nærmere i afsnittet 'Data og metode'. Just Eat og Wolt har haft mulighed for at kommentere på de anvendte oplysninger i analysen.

SELVSTÆNDIGE BUDE UDEN OVERENSKOMST HAR RINGERE RETTIGHEDER

Når man går på arbejde, har det stor betydning, hvilke rettigheder man har, og hvilken sikkerhed man har i sit job. Og her gør det både en stor forskel, om man er ansat eller selvstændig, og om man er ansat med eller uden overenskomst.

Nedenfor sammenlignes take-away-budenes rettigheder og vilkår for hhv. selvstændige bude hos Wolt, ansatte bude hos Just Eat før overenskomsten og ansatte bude hos Just Eat med overenskomst. Just Eat tiltrådte overenskomsten med virkning fra 1. oktober 2021, men ikke alle satser i aftalen er gældende endnu, da de indføres gradvist frem mod 2024. For at tydeliggøre, hvad en fuldt dækkende overenskomst indebærer, ser vi bort fra optrappingsordninger og tager udgangspunkt i de satser, der er fastsat for 2022 (pr. 1. marts) i overenskomsten.

Sammenligningen af rettigheder er opdelt i tre temaer, hhv. (1) løn og arbejdstider, (2) social sikring og (3) øvrige rettigheder og forpligtelser.

LØN OG ARBEJDS-TIDER

Da budene hos Wolt er selvstændige, modtager de et honorar frem for egentlig løn. Af hensyn til sammenligningen kalder vi dog begge dele for "løn" i denne analyse.

De selvstændige bude hos Wolt bliver betalt pr. levering og har således ingen garanteret minimumstimerløn, jf. tabel 1. Hvis der i perioder er få eller ingen ordrer, vil man derfor få ingen eller en meget lav betaling.⁴ Omvendt var ansatte hos Just Eat allerede før overenskomsten sikret en minimumstimerløn på alle vagter. Det betyder altså, at man som ansat har en større sikkerhed for, hvor meget man som minimum kan tjene på sine vagter.

Der er en yderligere sikkerhed i at være ansat med overenskomst. Bude under overenskomsten er garanteret mindst 8 timers arbejde om ugen (eller 37 timer som fuldtidsansat), og deres vagter er på mindst 4 timer. Dette er en væsentlig forbedring i sammenligning med både Wolt og Just Eat før overenskomsten. Hos Just Eat var budene indtil 1. oktober ansat på det, der kan kaldes "0-timers-kontrakter" uden et garanteret antal arbejdstimer, hvilket indebærer en stor usikkerhed for den ansatte.⁵

⁴ Eksempelvis fortalte to Wolt-bude fra Randers til [Fagbladet 3F](#), at de oplevede at timelønnen sommetider var meget lav, og at man risikerede at vente længe mellem hver ordre i stille perioder.

⁵ Se Ceveas tidligere undersøgelser af de 0-timers-ansattes [rettigheder](#), og af hvordan de blev [ramt af corona-krisen](#).

Wolt-budene er som bekendt slet ikke ansat, og derfor har de heller ikke noget garanteret timetal. Således giver overenskomsten en langt større sikkerhed om en fast indtjening.

Den større sikkerhed kommer til en vis grad på bekostning af en større fleksibilitet som ”selvstændig” hos Wolt. Her kan budene i højere grad selv vælge, hvornår og hvor længe de vil arbejde, mens det er sværere som ansat hos Just Eat både før og efter overenskomsten. Danskernes spisetider sætter dog rammerne for, hvornår det giver mening at arbejde hos Wolt.

Desuden kan budene hos Wolt ikke pålægges at arbejde over i modsætning til de ansatte bude hos Just Eat, hvor budene fx kan pålægges at forlænge deres vagt i tilfælde af travlhed. Selvom budene hos Just Eat under overenskomst kompenseres betragteligt for pålagt overarbejde, betyder muligheden for pålagt overarbejde, at fleksibiliteten begrænses.

Tabel 1. Rettigheder for take-away-bude: Løn og arbejdstid

| | Wolt Selvstændig | Just Eat Ansæt før overenskomst | Just Eat Ansæt med overenskomst |
|--|---|---|--|
| Betaling pr. levering | 35 kr. + tillæg efter distance og ved meget store ordrer. | - | - |
| Minimums-timeløn | Ingen. | 110 kr. stigende til 120 kr. efter 1 års anciennitet. | 127,35 kr. (pr. 1.3.2022) |
| Tillæg for skæve arbejdstider | Tillæg på 10-15 kr. pr. levering fredag-søndag kl. 17-20. | Ingen. | Tillæg på 10,16 kr. pr. time fra kl. 18-23 og 20,32 kr. fra kl. 23-06 og på helligdage. |
| Overarbejde | Kan ikke pålægges | Kan pålægges uden særlig godtgørelse. | Pålagt overarbejde udover aftalte vagter betales med tillæg på 50 pct. (første 3 timer) eller 100 pct. (over 3 timer). |
| Ugentlig arbejdstid | Intet garanteret antal arbejdstimer og ingen maksimal arbejdstid. | Intet garanteret antal arbejdstimer og ingen maksimal arbejdstid. | Minimum 8 timer (deltidsansatte) eller 37 timer (fuldtidsansatte). Maks. 44 timer pr. uge. |
| Vagters længde | Ingen begrænsninger. | Ingen begrænsninger | Mindst 4 timer. |
| Fleksibilitet (kan selv justere arbejdstid) | I høj grad. Dog primært inden for travle tidsrum. | I mindre grad. Faste vagtplaner med mulighed for ekstravagter. | I mindre grad. Faste vagtplaner med mulighed ekstravagter. |

Kilder: Wolt, Just Eat og Madudbringningsoverenskomsten mellem 3F og Dansk Erhverv.

SOCIAL SIKRING

Det har stor betydning for det, man kunne kalde 'social sikring', om madbudene er ansatte eller selvstændige – her er et bud, der er ansat hos Just Eat, nemlig både før og efter overenskomst langt bedre stillet end et selvstændigt bud hos Wolt.

For det første er de ansatte bude hos Just Eat bedre forsikret ved uheld. Alle arbejdsgivere er nemlig forpligtede til at tegne en arbejdsskadeforsikring, der dækker, hvis medarbejdere kommer til skade i arbejdstiden. Hos Wolt, som ikke har noget arbejdsgiveransvar, er dækningen langt ringere ved ulykker. De selvstændige bude er nemlig ikke dækket af arbejdsskadeforsikringen, som er lovpligtig for lønmodtagere. Wolt har i stedet tegnet en ulykkesforsikring, som dækker deres bude, men dækningen er ifølge flere eksperter meget begrænset i forhold til den lovpligtige arbejdsskadeforsikring.⁶

For det andet er man som ansat også langt bedre sikret, hvis noget går galt under leveringen. Som selvstændig hos Wolt bærer man selv ansvaret, hvis noget går galt under leveringen. Fx risikerer budet selv at skulle betale for, hvis maden bliver ødelagt under transporten e.l. Denne risiko løber man ikke som ansat Just Eat-bud hverken i dag eller med overenskomsten.

For det tredje er man som ansat hos Just Eat sikret ret til fuld løn under sygdom for planlagte vagter. Desuden har man som ansat lovsikret ret til feriepenge. Begge dele gjaldt allerede for ansatte Just Eat-bude før 1. oktober og er således ikke betinget af, om man er dækket af overenskomsten.⁷

Overenskomsten sikrer dog en række yderligere rettigheder, som hverken Wolt-bude eller Just Eat-bude før overenskomsten havde. Blandt andet har ansatte med børn under overenskomsten ret til lønnet barsel, fravær med løn under barnets første sygedag og to årlige omsorgsdage. Desuden får budene på overenskomst indbetalt pension og en såkaldt særlig opsparing, som man kan bruge på fx større pensionsbidrag, flere fridage eller få udbetalt.

Samlet set har ansatte bude under overenskomst den bedste sociale sikring, sammenlignet med både selvstændige bude hos Wolt og ansatte bude hos Just Eat før overenskomsten. Ansættelsesformen alene betyder dog også meget, idet de ansatte bude hos Just Eat allerede før overenskomsten havde adgang til mange almindelige arbejdstagerrettigheder, som Wolt-bude er afskåret fra. Der er altså en stor usikkerhed forbundet med at arbejde som selvstændig hos Wolt, som bliver tydelig gennem sammenligningen med ansatte uden overenskomst hos Just Eat, jf. tabel 2.

⁶ Se Fagbladet 3F (2021). [Eksperter om Wolts nye bud-forsikring: Langt under dansk standard](#). Forsikringen er tegnet hos selskabet [Collective Benefits](#).

⁷ Bemærk, at retten til løn under sygdom ikke forringes med overenskomsten, selvom det kræver 6 måneders ansættelse frem for 8 uger som før overenskomsten. Det skyldes, at sygedagpengesatsen på 120,68 kr. pr. time er højere end lønnen under sygdom på 110 kr. pr. time før overenskomsten.

Tabel 2. Rettigheder for take-away-bude: Social sikring

| | Wolt Selvstændig | Just Eat Ansæt før overenskomst | Just Eat Ansæt med overenskomst |
|--|---|---|---|
| Forsikring | Ulykkesforsikring med begrænset dækning. | Lovpligtig arbejdsskade-forsikring. | Lovpligtig arbejdsskade-forsikring. |
| Ansvar for evt. fejl ved leveringen | Buddet har det fulde ansvar. Hvis kunder fx klager og skal have penge tilbage, kan Wolt trække det fra i bud-dets vederlag. | Medarbejderen hæfter ikke ifm. fejl ved leveringen. | Medarbejderen hæfter ikke ifm. fejl ved leveringen. |
| Løn under sygdom | Ingen. | Fuld løn under sygdom efter 8 ugers ansættelse.** | Sygedagpenge fra arbejdsgiver efter 8 ugers ansættelse.* Fuld løn under sygdom efter 6 måneders ansættelse. |
| Barnets første sygedag og børneomsorgsdage | Mulighed for fravær uden løn. | Ingen ret til fravær. | Ret til fravær med fuld løn ved barnets første sygedag og 2 omsorgsdage pr. år.** |
| Barselsorlov, "fædreorlov" og forældreorlov | Mulighed for fravær uden løn. | Ret til fravær uden løn. | Ret til fravær med fuld løn under barselsorlov (op til 18 uger), fædreorlov (2 uger) og forældreorlov (op til 16 uger).** |
| Pension | Ingen. | Ingen. | 8 pct. arbejdsgiverbidrag (+ 4 pct. fra medarbejder).*** |
| Feriepenge | Ingen. | 12,5 pct. | 12,5 pct. |
| Særlig opsparing | Ingen. | Ingen. | 7 pct. (pr. 1.3.2022). |

Kilder: Wolt, Just Eat og Madudbringningsoverenskomsten mellem 3F og Dansk Erhverv.

* Kræver desuden mindst 74 timer arbejdstimer i perioden.

**Gælder kun ved mindst 9 måneders anciennitet.

*** Gælder kun, hvis medarbejderen er fyldt 22 år og enten har 1 års ansættelse, i forvejen er omfattet af en arbejdsmarkedspensionsordning eller har arbejdet under 3F-overenskomst i min. 2 måneder de seneste 2 år.

ØVRIGE FORPLIGTELSER OG RETTIGHEDER

Der er også en række øvrige forskelle mellem Wolt og Just Eat med hensyn til rettigheder, som primært kan tilskrives ansættelsesformen, jf. tabel 3.

De selvstændige bude hos Wolt er forpligtede til selv at stille transportmiddel til rådighed samt dække de løbende omkostninger ved dette. De er ligeledes ansvarlige for selv at dække de udgifter, der er forbundet med at være registreret hos Fødevarestyrelsen som virksomhed med tilladelse til håndtering af fødevarer.⁸ Dette adskiller sig fra de ansatte bude hos Just Eat både før og med overenskomsten. De får enten stillet et transportmiddel til rådighed eller bliver kompenseret for brug af eget transportmiddel og skal ikke selv afholde udgifter til Fødevarestyrelsen.

Der er også forskel i forhold til opsigelsesvarsel. Som Wolt-bud kan man blive opsagt med 1 dags varsel, mens der hos Just Eat allerede før overenskomsten var et opsigelsesvarsel på mindst én måned. Da der ikke er noget garanteret minimumstimental hverken som selvstændig hos Wolt eller på en "O-timers-kontrakt" hos Just Eat før overenskomsten, kan det dog anses som en mindre væsentlig forskel.

Overenskomsten giver en øget beskyttelse i forhold til opsigelse, da man er sikret et minimumstimental. Under overenskomsten vil der være et opsigelsesvarsel på 1-3 uger afhængig af anciennitet. Det er altså umiddelbart et kortere opsigelsesvarsel i forhold til Just Eat-budene før overenskomsten, men da bude uden overenskomst ikke har et garanteret minimumstimental, er det uklart, hvilken indtjening man kan oppebære i opsigelsesperioden. Med det garanterede minimumstimental må ansættelse på overenskomst anses som en klar forbedring.

Desuden er der den fordel ved at være ansat under overenskomst, at man er sikret ret til at få fri med løn til at deltage i diverse kompetenceudviklende aktiviteter og uddannelse såsom fx sprogundervisning eller erhvervsrettet uddannelse. Denne rettighed har hverken budene hos Wolt eller Just Eat før overenskomsten.

⁸ Der skal betales årlige gebyrer til Fødevarestyrelsen (kampagnekontrolafgift og rejseholdsafgift) på i alt 1.281 kr. i 2022 ([Fødevarestyrelsen](#)).

Tabel 3. Øvrige forpligtelser og rettigheder for take-away-bude

| | Wolt Selvstændig | Just Eat Ansæt før overenskomst | Just Eat Ansæt med overenskomst |
|--|---|---|--|
| Udgifter til transport | Ingen udgifter er dækket. Buddet skal benytte eget køretøj. | Der stilles et køretøj til rådighed eller gives tillæg/kørselsgodtgørelse ved brug af eget køretøj. | Der stilles et køretøj til rådighed eller gives tillæg/kørselsgodtgørelse ved brug af eget køretøj. |
| Udgifter til fødevarerhåndteringstilladelse | Buddet skal selv dække udgiften. | Ingen udgifter. | Ingen udgifter. |
| Mulighed for kompetenceudvikling | Ingen særlige ordninger. | Ingen særlige ordninger. | Under visse betingelser ret til deltagelse i kompetenceudviklende aktiviteter og uddannelse med løn. |
| Opsigelse mm. | Opsigelse med varsel på 1 dag. | Opsigelse med varsel på 1 måned (til udgangen af en måned).* | Opsigelse med varsel på 1-3 uger efter anciennitet (til udgangen af en uge).** Hvis en medarbejder bliver uarbejdsdygtig pga. arbejdsskade, kan de ikke opsiges de første 3 måneder.*** |
| Fratrædelsesgodtgørelse | Ingen. | Ingen. | Ved opsigelse af en medarbejder med mindst 3 års ansættelse betales 5.000-15.000 kr. efter anciennitet. |

Kilder: Wolt, Just Eat og Madudbringningsoverenskomsten mellem 3F og Dansk Erhverv.

*Gælder først efter 1 måneds ansættelse. Inden da kan opsigelse ske med dags varsel.

**Gælder først efter 14 dages ansættelse. Inden da kan opsigelse ske med dags varsel.

***Gælder først efter 9 måneders ansættelse.

DET ER DYRT AT VÆRE TAKE-AWAY-BUD UDEN OVERENSKOMST

For at illustrere konsekvenserne af de forskellige løn- og arbejdsvilkår er det beregnet, hvad den faktiske nettoindtægt er for et typisk take-away-bud, som udfører samme arbejde for hhv. Wolt, som ansat hos Just Eat før overenskomsten og som ansat under den nye overenskomst.

Der er taget udgangspunkt i tre typer bude:

Et deltidbud med cykel. Arbejder 15 timer om ugen i gennemsnit og kører på egen cykel. Et sådan bud er især typisk for Wolt, hvor den gennemsnitlige arbejdstid er ca. 15 timer og ca. 70 pct. af budene kører på cykel.⁹

Et deltidbud med bil. Arbejder 15 timer om ugen i gennemsnit og kører i egen bil. Et sådan bud er mere typisk for fx Just Eat, hvor flere kører i bil end hos Wolt.

Et fuldtidsbud med cykel. Arbejder 37 timer om ugen og kører på egen cykel. Selvom take-away-budene hos både Wolt og Just-Eat typisk arbejder færre timer, så udgør fuldtidsbudene alligevel en betydelig andel. Ca. 12 pct. af Just Eats egne bude er fuldtidsansatte, mens ca. 25 pct. af Wolt-budene er fuldtidsbeskæftigede.¹⁰

Beregningerne viser, hvad forskellene i løn og arbejdsvilkår betyder for typiske take-away-bude, der har samme arbejdstid under de forskellige forhold. Tallene repræsenterer således *ikke* et samlet gennemsnit af indkomsten, men de udvalgte eksempler vurderes at være omtrent repræsentative for typiske take-away-bude i Danmark.

Det antages, at ingen af de tre bude i løbet af deres ansættelse fx skal på barselsorlov, bliver langtids-sygemeldte eller kommer ud for en arbejdsulykke. Desuden antages det, at budene hos Wolt ikke selv finansierer en ulykkesforsikring, men nøjes med den ulykkesforsikring, som Wolt har tegnet, og som har langt dårligere dækning end en almindelig arbejdsskadesforsikring for ansatte (se afsnittet 'social sikring'). Således er der væsentlige fordele i arbejdsvilkårene ved at være ansat med eller uden overenskomst, som ikke kommer til udtryk i typeeksemplerne, jf. ovenfor. Det antages generelt, at budene betaler den korrekte skat, selvom der har vist sig at være store problemer med dette blandt især udenlandske Wolt-bude.¹¹

Nogle satser i overenskomsten er ikke gældende for Just Eats ansatte i dag, da de indføres gradvist frem mod 2024. Vi sammenligner med de satser, der er fastsat for 2022 i overenskomsten. For at tydeliggøre, hvad en fuldt dækkende overenskomst indebærer, ser vi igen bort fra optrappingsordninger.

⁹ Se <https://woltfakta.dk/qa/>

¹⁰ Oplysninger fra Wolt (i [Politiken](#)) og Just Eat (oplyst til denne analyse).

¹¹ <https://fagbladet3f.dk/artikel/udenlandske-wolt-bude-smutter-fra-skatten>

Der henvises desuden til afsnittet 'Data og metode', hvor en række øvrige antagelser er beskrevet.

Sammenligningen viser, at den umiddelbare gennemsnitlige timebetaling er højere hos Wolt end hos Just Eat både før overenskomsten og med den nye overenskomst, jf. tabel A-C i appendiks. Wolt skriver også selv på deres hjemmeside, at deres udbetaling per levering er højere end hos konkurrenterne.¹²

Vi er dog nødt til at tage højde for alle udgifter og indtægter for at lave et retvisende sammenligning. Billedet er et helt andet, når vi tager højde for indtægter såsom løn under sygdom, pension, feriepenge, særlig opsparing og godtgørelse for brug af eget køretøj samt diverse skattefradrag. Hertil kommer, at man som selvstændig også har flere udgifter, man selv skal dække.

Figur 1 viser de tre budes månedsløn efter skat, hvis man tager højde for disse forskelle. Samlet set ville indtægten for de tre typer bude være en smule lavere, hvis de arbejdede som ansatte hos Just Eat før overenskomsten, end hvis de arbejdede hos Wolt. Dette indikerer, at selvom det gør en stor forskel for budenes sikkerhed og rettigheder at være ansat frem for at være selvstændig, så er der ikke i sig selv nogen økonomisk gevinst ved det.

Derimod viser beregningerne, at det gør en stor forskel økonomisk, om man som take-away-bud er dækket af en overenskomst. Overenskomsten giver deltidsbuddet med cykel en gevinst på ca. 950 kr. om måneden (efter skat) sammenlignet med Wolt og 1.350 kr. om måneden sammenlignet med Just Eat før overenskomsten.¹³

For et deltidsbud med bil er gevinsten ved en overenskomst hhv. 900 kr. og 1.350 kr. om måneden sammenlignet med Wolt og Just Eat før overenskomsten. For et fuldtidsbud med cykel ville gevinsten være hele 2.100 kr. om måneden sammenlignet med Wolt og 3.100 kr. om måneden sammenlignet med Just Eat før overenskomsten.

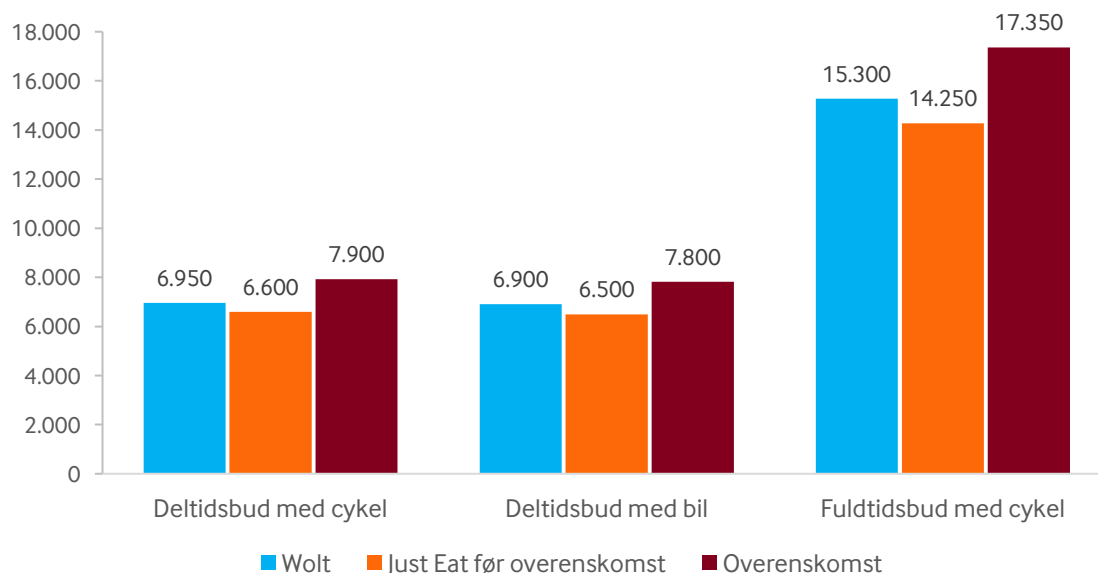
Dette svarer til, at budene ville få en stigning i deres nettoindtægt på ca. 14 pct., hvis de blev ansat på overenskomst frem for at arbejde hos Wolt som selvstændige. Dette kommer altså oveni den forbedring, budene ville få i deres rettigheder og sikkerhed, som det blev beskrevet ovenfor.

Beregningerne for de tre typer bude er gennemgået i tabel A-C i appendiks.

¹² <https://woltfakta.dk/faq-items/hvordan-er-wolts-kurerer-sikret-i-forhold-til-sociale-ydelser/>

¹³ Bemærk, at tallene i figur 1 er afrundet til nærmeste 50 kr., og den præcise forskel kan derfor ikke udledes direkte fra figuren.

Figur 1. Månedlig nettoindtægt efter skat for tre typer madbude (kr.)



Kilde: Wolt, Just Eat, Madudbringningsoverenskomsten og egne beregninger. Afrundet til nærmeste 50 kr. Der henvises til tabel A-C i appendiks.

SAMMENFATNING

Analysen viser generelt, at det har stor betydning for madbudes løn- og arbejdsvilkår, både om de er ansatte eller selvstændige, og om de som ansatte er dækket af en overenskomst.

Sammenligningen mellem vilkårene hos Wolt og Just Eat før overenskomsten viser, at der er en stor usikkerhed forbundet med at være selvstændig frem for at være ansat. Som almindelig lønmodtager følger nemlig nogle grundlæggende lønmodtagerrettigheder, også selvom man ikke er ansat under overenskomst. Således var de ansatte bude hos Just Eat allerede før overenskomsten stillet betydeligt bedre end de selvstændige Wolt-bude, hvis de fx blev syge eller kom ud for en arbejdsulykke. Det skyldes primært, at Wolt ikke har noget arbejdsgiveransvar over for de selvstændige bude.

Forretningsmodellen, hvor man som Wolt hyrer selvstændige frem for at have ansatte, er i høj grad blevet udfordret det seneste år. I Holland blev det sidste år slået fast ved højesteretten,¹⁴ at madbude hos firmaet Deliveroo skal betragtes som ansatte, selvom de er hyret som selvstændige i lighed med

¹⁴ Den hollandske dom fra 16. februar 2021 kan findes [her](#).

Wolt-budene. Derfor skal de have adgang til samme rettigheder, som hvis de var lønmodtagere. I Italien blev fire madudbringningsfirmaer idømt en kæmpebøde og pålagt at ansætte sine selvstændige bude med en tilsvarende begrundelse.¹⁵ Også i Finland er der startet en lignende sag mod Wolt.¹⁶

Denne analyse viser, at det vil have stor betydning for madbudes vilkår, hvis der også herhjemme gøres op med brugen af pseudo-selvstændige, så de får adgang til almindelige arbejdstagerrettigheder. Med den nylige afgørelse fra Skatterådet er det slået fast, at Wolt-budene skatteretligt skal betragtes som lønmodtagere. Det er dog stadig et åbent spørgsmål, om Wolt-budene også i arbejdsretlig forstand skal behandles som lønmodtagere. Afgørelsen fra Skatterådet står nemlig i kontrast til opfattelsen hos for eksempel Konkurrencerådet, hvor platformsarbejdere hidtil er blevet betragtet som selvstændige.¹⁷

Ifølge Wolt har budene langt større fleksibilitet som selvstændige hos dem, end de ville have som lønmodtagere. Vores analyse viser, at den større fleksibilitet kommer med en høj pris. Hvis man bliver syg, kommer ud for en ulykke eller hvis noget går galt under en levering, så er man nemlig langt dårligere stillet som selvstændig. Uden overenskomst er budene heller ikke sikret ret til pension, særlig opsparing eller løn under barselsorlov. Hvis Wolt-budene blev ansat som lønmodtagere på overenskomst, ville de desuden få en stor økonomisk gevinst. For de tre typer bude, der er undersøgt i denne analyse, vil gevinsten være på mellem 900 kr. og 2.100 kr. om måneden.

Madbudenes arbejde hos både Wolt og hos Just Eat før overenskomsten kan betegnes som ”prekært” arbejde. Selvom der er store forskelle, så er der nemlig betydelig usikkerhed ved både at være selvstændig på en arbejdsplatform som Wolt og ved at være ansat med ”0-time-kontrakt”, som det var tilfældet før overenskomsten for de ansatte hos Just-Eat. Analysen peger på de forskellige individuelle konsekvenser, som der kan være ved at have sådanne prekære jobs frem for at være ansat på overenskomstmæssige vilkår.

Udbredelsen af prekære ansættelser kan også have store samfundsmæssige konsekvenser. Blandt andet kan det på den lange bane have store samfundsøkonomiske konsekvenser, hvis flere og flere har jobs, hvor der ikke indbetales pension. Desuden kan udbredelsen af arbejdsplatforme medføre større skatteunddragelse, som erfaringen viser hos fx Wolt.¹⁸

Udbredelsen af prekære jobs er endelig også en stor udfordring for den danske model. Den nye madudbringningsoverenskomst viser, at det er muligt at sikre ordentlige arbejdsforhold gennem kollektive overenskomster selv på et område som madudbringningsmarkedet, hvor prekære jobs er udbredte.

¹⁵ Den italienske dom fra 24. februar 2021 er beskrevet nærmere [her](#).

¹⁶ Se Helsinki Times (2021). [Finland's Wolt sued by trade union over employment status of couriers](#).

¹⁷ Se [afgørelse nr. 19/05552](#) af 26. august 2020 vedr. platformsvirksomhederne Happy Helper og Hilfr.

¹⁸ Se Fagbladet 3F, <https://fagbladet3f.dk/artikel/ni-ud-af-ti-skylder-skat>

DATA OG METODE

Analysen er baseret på oplysninger fra Wolt og Just Eat. Det har dog været nødvendigt at gøre en række antagelser, enten hvor Wolt ikke har ønsket at tilvejebringe visse oplysninger, eller hvor det var nødvendigt for at øge sammenligneligheden.

Den gennemsnitlige timebetaling for alle Wolt-bude var ifølge Wolt selv 160 kr. i 2020 og 175 kr. i 2021.¹⁹ Det har ikke været muligt at verificere disse tal, og Wolt har ikke ønsket at oplyse, hvad gennemsnitsbetalingen pr. time er for hhv. bude med cykel og bude med bil. Selvom nogle Wolt-bude har sat spørgsmålstegn ved, om disse gennemsnit er retvisende,²⁰ har vi ladet usikkerheden komme Wolt til gode og taget udgangspunkt i gennemsnittet på 175 kr. pr. time. Det skønnes, at den gnst. timebetalingen er 163 kr. for bude med cykler og 203 kr. for bude med bil. Dette skøn er baseret på, at 70 pct. af budene som nævnt kører på cykel, samt på en antagelse om, at timebetalingen for Wolt-bude med bil eller andre motorkøretøjer er 25 pct. højere end for bude med cykel, fordi bude i bil har bedre muligheder for at tage de lange ture og store ordrer, som giver en bedre betaling. Denne antagelse er baseret på samtaler med Wolt-bude, og Wolt har ikke ønsket at kommentere dette. Analysens konklusioner er i høj grad robuste, selvom denne antagelse ændres. Hvis det fx antages, at bude med bil i stedet har en timebetaling, der er 20 pct. højere, vil gevinsten ved at være ansat på overenskomst være 900 kr. for et deltidscykelbud og 1.100 kr. for et deltidsbud i bil sammenlignet med Wolt.

For at gøre tallene sammenlignelige på tværs af overenskomsten, Wolt og Just Eat før overenskomsten er det nødvendigt at gøre nogle antagelser, da man som lønmodtager på overenskomst har en række tillæg for bl.a. aftenarbejde. Følgende antagelser er lagt til grund:

- Budene arbejder 47 uger på et år (og holder fri i 5 uger uanset om de har feriepenge).
- Deltidsbudene lægger to tredjedele af deres arbejdstid i tidsrummet 18-23, mens fulltidsbuddet lægger halvdelen af sin arbejdstid i dette tidsrum. Det antages desuden, at budene ikke arbejder i tidsrummet 23-06, ikke arbejder på helligdage, ikke får ekstravagter og ikke får pålagt overarbejde. Disse antagelser har alene betydning for lønnen under overenskomst og er relativt konservative. Wolt har dog ikke ønsket at oplyse, hvordan budenes arbejdstid typisk fordeler sig på en uge. Antagelserne betyder, at visse tillæg i overenskomsten ikke indgår i beregningen, hvilket alt andet lige medfører, at effekten af en overenskomst undervurderes.
- Bude på cykel kører i gnst. 5 km pr. arbejdstime, mens buddet i bil kører 10 km pr. arbejdstime. På baggrund af samtaler med Wolt- og Just Eat-bude vurderes dette at være et meget konservativt skøn. Hvis det i stedet antages, at der køres 20 km i bil pr. arbejdstime, vil forskellen i nettoindkomst for deltidsbuddet i bil være betydeligt større på grund af kørselsgodtgørelsen i overenskomsten – forskellen mellem Wolt og overenskomsten vil

¹⁹ Gennemsnittet for 2020 fremgår af [Wolts hjemmeside](#), mens tallet for 2021 er oplyst af Wolt efter henvendelse.

²⁰ Se <https://fagbladet3f.dk/artikel/det-er-falsk-reklame>

være hele 2.700 kr. om måneden efter skat. Antagelsen har ingen betydning for de skønnede forskelle for deltidsbuddet eller fuldtidsbuddet på cykel.

- Til beregning af indtægten efter skat er det lagt til grund, at budene har en skatteprocent på 36 og betaler AM-bidrag (8 pct.). Det er antaget, at både fuldtids- og deltidsbuddet benytter sit hovedkort og hele sit bundfradrag, beskæftigelsesfradrag og evt. jobfradrag på denne indtægt. Kørselsgodtgørelsen for biler hos Just Eat (før og under overenskomst) er skattefri, mens godtgørelsen for cykelbude, som betales via timelønnen, er skattepligtig. For Wolt-budene er der indregnet fradrag for afgifter til Fødevarestyrelsen samt for udgifter til benzin (antaget 10 km pr. liter benzin til 13 kr. pr. liter). Skattestyrelsen har oplyst, at budene hos Wolt ikke kan få fradrag for erhvervsmæssige befordringsudgifter efter statens takster, men for dokumenterede faktiske udgifter.
- Det antages, at budene er mindst 22 år og har mindst 1 års anciennitet. Det betyder blandt andet, at de har ret til pension under overenskomsten (som man dog også har, hvis man fx tidligere har været omfattet af en arbejdsmarkedspension). Hensigten med dette er at vise effekten af en ”fuldt indfaset” overenskomst.

Appendiks

Tabel A. Økonomiske konsekvenser for deltidsbud med cykel (kr.)

| | Wolt | Just Eat før overenskomst | Overenskomst |
|---|---------------|---------------------------|---------------|
| INDTÆGTER PR. ÅR | | | |
| Gnst. timeløn ekskl. pension mv. | 163 | 120* | 134* |
| Løn for udført arbejde | 110.406 | 81.385 | 90.964 |
| Løn under sygdom (inkl. barnets første sygedag)** | 0 | 3.215 | 3.593 |
| Pension (arbejdsgiverbetalt) | 0 | 0 | 7.565 |
| Feriegodtgørelse | 0 | 10.575 | 11.820 |
| Særlig opsparing | 0 | 0 | 6.619 |
| Godtgørelse for brug af eget køretøj | 0 | 7.050 | 7.050 |
| Indtægter i alt, før skat | 110.406 | 102.225 | 127.610 |
| Skat | -23.827 | -21.304 | -30.769 |
| Indtægter i alt, efter skat | 86.579 | 80.921 | 96.841 |
| UDGIFTER PR. ÅR | | | |
| Tilladelse til fødevarerhåndtering | -1.281 | 0 | 0 |
| Drift og vedligeholdelse af transportmiddel*** | -1.831 | -1.831 | -1.831 |
| Udgifter i alt | -3.112 | -1.831 | -1.831 |
| NETTOINDTÆGT (EFTER SKAT) | | | |
| Nettoindtægt pr. år | 83.467 | 79.090 | 95.010 |
| Nettoindtægt pr. måned | 6.956 | 6.591 | 7.918 |

Kilde: Wolt, Just Eat, Madudbringningsoverenskomsten og egne beregninger. Der henvises til afsnittet 'Data og metode' for øvrige antagelser.

*Tillægget på 10 kr. pr. time for brug af egen cykel hos Just Eat er ikke medregnet i timelønnen, men i stedet under "Godtgørelse for brug af eget køretøj". Den gennemsnitlige timeløn under overenskomsten er beregnet som et gennemsnit ud fra de antagne arbejdstider og indeholder således visse tillæg, jf. afsnittet 'Data og metode'.

**Det er lagt til grund, at budene har en fraværspå 3,8 pga. egen sygdom eller børns sygdom, svarende til gennemsnittet i Danmark i 2020 (jf. [Danmarks Statistik](#)). Tallet er i øvrigt på niveau med 2019 før corona-pandemien.

***Statens satser for kørselsgodtgørelse er lagt til grund. Det er antaget, at bude på cykel i gnst. kører 5 km pr. arbejdstime. Se nærmere herom under 'Data og metode'.

Table B. Økonomiske konsekvenser for deltidsbud med bil (kr.)

| | Wolt | Just Eat før overenskomst | Overenskomst |
|---|----------------|---------------------------|----------------|
| INDTÆGTER PR. ÅR | | | |
| Gnst. timeløn ekskl. pension mv. | 203 | 120 | 134 |
| Løn for udført arbejde | 138.008 | 81.385 | 90.964 |
| Løn under sygdom (inkl. barnets første sygedag) | 0 | 3.215 | 3.593 |
| Pension (arbejdsgiverbetalt) | 0 | 0 | 7.565 |
| Feriegodtgørelse | 0 | 10.575 | 11.820 |
| Særlig opsparing | 0 | 0 | 6.619 |
| Godtgørelse for brug af eget køretøj | 0 | 23.805 | 23.805 |
| Indtægter i alt, før skat | 138.008 | 118.980 | 144.365 |
| Skat | -30.493 | -17.762 | -27.227 |
| Indtægter i alt, efter skat | 107.514 | 101.218 | 117.138 |
| UDGIFTER PR. ÅR | | | |
| Tilladelse til fødevarerhåndtering | -1.281 | 0 | 0 |
| Drift og vedligeholdelse af transportmiddel* | -23.330 | -23.330 | -23.330 |
| Udgifter i alt | -24.611 | -23.330 | -23.330 |
| NETTOINDTÆGT (EFTER SKAT) | | | |
| Nettoindtægt pr. år | 82.903 | 77.887 | 93.808 |
| Nettoindtægt pr. måned | 6.909 | 6.491 | 7.817 |

Kilde: Wolt, Just Eat, Madudbringningsoverenskomsten ml. Dansk Erhverv og 3F samt egne beregninger. Der henvises til anmærkningen til tabel A samt afsnittet 'Data og metode'.

*Statens satser for kørselsgodtgørelse i 2022 er lagt til grund (se [Skattestyrelsen](#)), og det er antaget, at bude med bil i gnst. kører 10 km pr. arbejdstime. Se nærmere herom under 'Data og metode'.

Tabel C. Økonomiske konsekvenser for fuldtidsbud med cykel (kr.)

| | Wolt | Just Eat før overenskomst | Overenskomst |
|---|----------------|---------------------------|----------------|
| INDTÆGTER PR. ÅR | | | |
| Gnst. timeløn ekskl. pension mv. | 163 | 120 | 132 |
| Løn for udført arbejde | 272.335 | 200.750 | 221.545 |
| Løn under sygdom (inkl. barnets første sygedag) | 0 | 7.930 | 8.751 |
| Pension (arbejdsgiverbetalt) | 0 | 0 | 18.424 |
| Feriegodtgørelse | 0 | 26.085 | 28.787 |
| Særlig opsparing | 0 | 0 | 16.121 |
| Godtgørelse for brug af eget køretøj | 0 | 17.390 | 17.390 |
| Indtægter i alt, før skat | 272.335 | 252.155 | 311.017 |
| Skat | -83.232 | -76.405 | -98.182 |
| Indtægter i alt, efter skat | 189.103 | 175.750 | 212.835 |
| UDGIFTER PR. ÅR | | | |
| Tilladelse til fødevarerhåndtering | -1.281 | 0 | 0 |
| Drift og vedligeholdelse af transportmiddel | -4.517 | -4.517 | -4.517 |
| Udgifter i alt | -5.798 | -4.517 | -4.517 |
| NETTOINDTÆGT (EFTER SKAT) | | | |
| Nettoindtægt pr. år | 183.305 | 171.233 | 208.318 |
| Nettoindtægt pr. måned | 15.275 | 14.269 | 17.360 |

Kilde: Wolt, Just Eat, Madudbringningsoverenskomsten ml. Dansk Erhverv og 3F samt egne beregninger. Der henvises til anmærkningen til tabel A samt afsnittet 'Data og metode'.