

# MASTER'S THESIS

**Platformarbeid en de kwalificatie van de arbeidsrelatie in het licht van de conceptrichtlijn COM(2021)762.**

van Schaik, J.M.

**Award date:**

2023

**Awarding institution:**

Department of Private Law

[Link to publication](#)

**General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

**Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[pure-support@ou.nl](mailto:pure-support@ou.nl)

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 07. Nov. 2024

**Open Universiteit**  
[www.ou.nl](http://www.ou.nl)





Platformarbeid en de kwalificatie van de arbeidsrelatie in het licht van de conceptrichtlijn COM(2021)762.

Platformwork and the appreciation of the employment relationship in comparison with draft directive COM(2021)762.

Scriptie Rechtswetenschappen RM9906222311M

Naam: J.M. van Schaik  
e-mailadres: [joycevanschaik@yahoo.com](mailto:joycevanschaik@yahoo.com)  
Studentnummer: 851953885  
Datum opleveren: 21 april 2023  
Naam begeleider: mr. dr. A.H. Lamers  
Naam examiner: prof. mr. J.G.J. Rinkes

## Inhoudsopgave

<b>Lijst van afkortingen</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
1.1 Methodologische verantwoording	5
<b>2. Wat is platformarbeid</b>	<b>7</b>
2.1 Definities van platformarbeid	7
2.2 Ontstaan van platformarbeid	7
2.3 Voor- en nadelen van platformarbeid	8
<b>3. Welke Nederlandse wetgeving met betrekking tot de arbeidsrelatie is op deze werkers van toepassing en welke jurisprudentie is er op dit vlak?</b>	<b>10</b>
3.1 Arbeidsrecht	10
3.1.1 Wetgeving	10
3.1.2 Jurisprudentie kwalificatie van de arbeidsrelatie	11
3.1.3 Jurisprudentie platformarbeid	12
3.2 Fiscaal recht	14
3.3 Sociale zekerheid	14
<b>4. Hoe ziet de voorgestelde EU-richtlijn voor het verbeteren van arbeidsvoorwaarden bij platformarbeid eruit?</b>	<b>16</b>
4.1 Aanleiding	16
4.1.2 Kwalificatie van de arbeidsrelatie	16
4.1.3 Werknemersbegrip in de EU	17
4.2 Richtlijn	17
4.2.1 Definitie begrip platformarbeid	18
4.2.2 Definitie begrip gezag	18
4.2.3 Verband tussen gezagscriteria uit de richtlijn en gezagscriteria uit jurisprudentie in verschillende EU-landen	19
4.3 Richtsnoer collectieve afspraken	20
4.4 Sociale zekerheid	21
<b>5. Conclusie en aanbevelingen</b>	<b>23</b>
<b>Literatuurlijst</b>	<b>24</b>
<b>Rapporten</b>	<b>25</b>
<b>Vakstudies</b>	<b>26</b>
<b>Overige bronnen</b>	<b>26</b>
<b>Jurisprudentielijst</b>	<b>26</b>

## Lijst met afkortingen

AG	Advocaat - Generaal
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CRvB	Centrale Raad van Beroep
BW	Burgerlijk Wetboek
EC	Europese Commissie
EHvJ	Europees Hof van Justitie
EU	Europese Unie
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
HR	Hoge Raad
ILO	International Labour Organization
MvT	Memorie van Toelichting
Premie Whk	Premie Werkhervattingskas
SV-premie	Sociale Verzekeringspremie
VAR	Verklaring Arbeidsrelatie
VEU	Verdrag betreffende de Europese Unie
VWEU	Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
WAADI	Wet Allocatie Arbeid door Intermediairs
Wet WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WAO	Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering
WW	Werkloosheidswet
Wet DBA	Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
ZZP	Zelfstandige zonder personeel
ZW	Ziektewet

## 1. Inleiding

In 2020 is het eindrapport verschenen van de Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap). Uit dit rapport blijkt onder andere dat het aandeel flexibele arbeid gestegen is naar 40% van de totale arbeid in Nederland.<sup>1</sup> Onder flexibele arbeid wordt verstaan het werken op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, een arbeidsovereenkomst zonder vaste urenomvang, het werken via een uitzendbureau of payrollbedrijf of het werken als ondernemer.

Redenen die voor het stijgen van het aandeel flexibele arbeid benoemd worden zijn o.a. dat in de jaren '90 er verschillende wetwijzingen zijn geweest die enerzijds de financiële risico's voor langdurige ziekte en ontslag bij de werkgever neerleggen, de inzet van flexibele arbeid gemakkelijker maken en de bescherming voor zelfstandigen verminderen.<sup>2</sup>

Dit heeft ertoe geleid dat werkgevers steeds meer gebruik zijn gaan maken van flexibele arbeid. Niet alleen voor het invullen van de flexibele schil, maar ook voor het invullen van vaste formatieplaatsen.<sup>3</sup>

Ondernemers die zelf geen werknemers in dienst hebben en die voor het verrichten van flexibele arbeid worden ingehuurd, worden aangeduid als Zelfstandige Zonder Personeel (ZZP-er). Dit is echter geen bestaande rechtsvorm of een juridisch begrip. Deze ondernemers hebben een reguliere rechtsvorm zoals bijvoorbeeld een eenmanszaak of een besloten vennootschap. Omdat zij niet altijd werknemers in dienst hebben of structureel voor één opdrachtgever werken kan er onduidelijkheid bestaan over de vraag of hier nu sprake is van echt ondernemerschap of schijnzelfstandigheid. De term ZZP-er komt oorspronkelijk uit de bedrijfstak Bouwnijverheid. Het Sociaal Fonds Bouwnijverheid was tot in de jaren '90 belast met de premie-inning voor en uitvoering van de WAO, WW en de Ziektewet. Door dit fonds werden ZZP-verklaringen afgegeven aan ondernemers die zelf geen werknemers in dienst hadden. Hiermee waren opdrachtgevers van deze ondernemers gevrijwaard van de afdracht van sociale premies.<sup>4</sup> Het Sociaal Fonds Bouwnijverheid is in 1992 gestopt met het afgeven van deze verklaringen, omdat door de toenemende inzet van ZZP-ers de onderlinge solidariteit en het draagvlak onder CAO-regelingen teveel onder druk zou komen staan.<sup>5</sup>

Met ingang van 1 januari 2006 werden opdrachtgevers van ZZP-ers middels de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR), die door de Belastingdienst afgegeven wordt, gevrijwaard van naheffingen tot het betalen van sociale premies en loonbelasting.<sup>6</sup> De risico's lagen hier volledig bij de ZZP-er.<sup>7</sup> Dit had tot gevolg dat opdrachtgevers alleen nog maar wilden samenwerken met ZZP-ers in het bezit van een VAR, wat schijnconstructies in de hand werkte.<sup>8</sup> De VAR is in 2016 vervangen door de wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties, waarbij de verantwoordelijkheid voor het beoordelen of er sprake is van een ondernemer of een werknemer afhing van de afspraken die partijen onderling maakten.<sup>9</sup> Handhaving op de uitvoering van de wet DBA werd opgeschort door onduidelijkheid in de uitvoering van de wet en de daardoor ontstane onrust bij opdrachtgevers en ZZP-ers.<sup>10</sup> Het kabinet heeft het voornemen om uiterlijk met ingang van 1 januari 2025 het handhavingsmoratorium op te heffen aangekondigd.<sup>11</sup>

Voor werkgevers is de inzet van ZZP-ers minder risicovol dan het in dienst nemen van een werknemer. Een werknemer geniet bijvoorbeeld onder andere ontslagbescherming, daarnaast moet aan de werknemer een transitievergoeding betaald worden als de werkgever het dienstverband beëindigt.<sup>12</sup> Bij ziekte van de werknemer moet het loon gedurende 104 weken door de werkgever doorbetaald worden.<sup>13</sup> De kosten voor re-integratie zijn voor rekening van de werkgever, evenals de kosten voor een hoge gedifferentieerde premie Whk als de werknemer na 2 jaar ziekte instroomt in de WIA.<sup>14</sup>

Voor een ZZP-er geldt dit allemaal niet. Werkgevers die ZZP-ers inhuren voor het verrichten van arbeid, betalen hiervoor een overeengekomen bedrag. De werkzaamheden die de ZZP-er verricht, kunnen op elk moment beëindigd worden. Er worden voor de ZZP-er geen loonbelastingen of

<sup>1</sup> *In wat voor land willen wij werken?* 2020, p. 30

<sup>2</sup> *In wat voor land willen wij werken?* 2020, p. 21

<sup>3</sup> *In wat voor land willen wij werken?* 2020, p. 32

<sup>4</sup> CRvB 25 november 1992, ECLI:NL:CRVB:1992:AL0030, m.nt. W.A. Sinnighe Damsté

<sup>5</sup> *Aanhangsel Handelingen II* 1991/92, nr. 825

<sup>6</sup> artt. 3.156 en 3.157 van de Wet inkomstenbelasting 2001.

<sup>7</sup> Said 2017

<sup>8</sup> Said 2017

<sup>9</sup> *Kamerstukken I*, 35.074, 2014/15, nr. 2, *Kamerstukken II*, 31.066 / 29.544, 2021/22, nr. 1094

<sup>10</sup> *Kamerstukken II*, 31.066 / 29.544, 2021/22, nr. 1094

<sup>11</sup> *Kamerstukken II*, 31.066 / 29.544, 2021/22, nr. 1094

<sup>12</sup> art. 7:669 BW, art. 7:673 BW

<sup>13</sup> art. 7:629 BW

<sup>14</sup> art. 7:658a BW, art. 2.6, besluit Wfsv

SV-premies afgedragen. Wanneer het werk eindigt, heeft de ZZP-er geen recht op een uitkering zoals de WW, WIA of andere vorm van sociale zekerheid die een werknemer met een arbeidsovereenkomst wel heeft. De financiële lasten van arbeidsongeschiktheid en werkloosheid zijn in de loop der jaren dus verschoven van het collectief naar de individuele werkgever en vervolgens van de werkgever weer naar de persoon die als zelfstandige arbeid verricht.

De regering probeert de verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt te ontmoedigen.<sup>15</sup> Door de invoering van de wet arbeidsmarkt in balans is er gepoogd om flexibele arbeidscontracten minder aantrekkelijk te maken voor werkgevers. Er zijn nieuwe regels ingevoerd voor werknemers die werken op basis van een oproepovereenkomst.<sup>16</sup> Verder is het ontslagrecht aangepast, door een cumulatiegrond toe te voegen aan de bestaande ontslaggronden en is er een onderscheid gemaakt in hoogte van de WW-premie voor werknemers met een vast dienstverband en voor werknemers met een flexibel dienstverband.<sup>17</sup>

Het meest recente voorbeeld van inzet van ZZP-ers is platformarbeid, waarbij er een platform (digitale marktplaats) wordt ontwikkeld waar de vraag naar en het aanbod van diensten bij elkaar kunnen komen. De aanbieders van dergelijke platforms stellen dat zij geen werkgever zijn van de mensen die de diensten die via het platform geleverd worden uitvoeren.<sup>18</sup> De mensen die de arbeid voor platforms verrichten doen dat als ZZP-er. Omdat er bij deze mensen niet zelden wordt voldaan aan de criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst, kan er geen sprake zijn van een overeenkomst van opdracht.<sup>19</sup> Zij zijn in die gevallen dan ook geen ZZP-er, maar werknemer.

Voor de inzet van ZZP-ers die feitelijk werknemer zijn is nog geen oplossing gevonden. Op arbeidsrechtelijk vlak zijn er geen wetswijzigingen geweest ten aanzien van de inzet van ZZP-ers. Wel zijn er over de inzet van ZZP-ers, ook specifiek als platformwerker, diverse uitspraken gedaan.<sup>20</sup> De EU heeft inmiddels een voorstel gedaan voor een richtlijn om de arbeidsvoorwaarden voor platformwerkers te verbeteren.<sup>21</sup>

Gezien bovenstaande is het van belang dat er duidelijkheid komt over de kwalificatie van de arbeidsrelatie van ZZP-ers, en dan met name van platformarbeiders. Hieruit volgt onderstaande probleemstelling en deelvragen.

### **Centrale vraag**

Hoe verhoudt zich het huidige Nederlandse arbeidsrecht met betrekking tot de juridische vorm van de arbeidsrelatie van platformwerkers tot de kwalificatie van de arbeidsrelatie van platformwerkers vanuit voorgestelde EU-richtlijn COM(2021)762?

### **Deelvragen**

- Wat is platformarbeid?
- Welke Nederlandse wetgeving met betrekking tot de arbeidsrelatie is op deze werkers van toepassing en welke jurisprudentie is er op dit vlak?
- Hoe ziet de voorgestelde EU-richtlijn voor het verbeteren van arbeidsvoorwaarden bij platformarbeid eruit?
- Hoe verhoudt de Nederlandse positie van platformarbeid zich tot de voorgestelde EU-richtlijn voor het verbeteren van arbeidsvoorwaarden bij platformarbeid?

### **1.1 Methodologische verantwoording**

Om de probleemstelling en deelvragen te beantwoorden is literatuur- en jurisprudentieonderzoek verricht.

Voor de definitie van platformarbeid is gekeken naar de definities die gegeven zijn vanuit beleidsstukken en jurisprudentie in Nederland, vanuit beleidsstukken in de EU en vanuit beleidsstukken door de ILO. Omdat het vraagstuk rond de kwalificatie van de arbeidsrelatie van platformwerkers speelt rond locatie gebonden platformarbeid is ervoor gekozen dit onderzoek hiertoe te beperken.

Er is literatuuronderzoek gedaan naar de Nederlandse wetgeving en jurisprudentie op het gebied van arbeidsrecht, sociale zekerheidsrecht en fiscaal recht in relatie tot de kwalificatie van de

---

<sup>15</sup> *Vertrouwen in de toekomst* 2017 p. 22-26

<sup>16</sup> art. 7:628a BW

<sup>17</sup> art. 7:669 BW, art. 27 Wfsv

<sup>18</sup> HR 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578

<sup>19</sup> art. 7:610a BW, art 7:400 BW

<sup>20</sup> Gerechtshof Amsterdam 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392

<sup>21</sup> COM(2021)762 def.

arbeidsrelatie. Daarnaast is literatuuronderzoek onderzoek gedaan naar beleidsstukken, kamerstukken en beschikbare literatuur over platformarbeid en de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Daarnaast is literatuuronderzoek gedaan naar wetgeving en jurisprudentie o.h.g.v. het arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht met betrekking tot de kwalificatie van de arbeidsrelatie vanuit het EU-recht. Het fiscale recht blijft hier buiten beschouwing, omdat dit in internationale situaties niet beheerst wordt door EU-recht maar door bilaterale verdragen tussen lidstaten. Vervolgens is de stand van zaken met betrekking tot de conceptrichtlijn voor platformarbeid uitgediept. Aangezien deze richtlijn nog niet definitief is, is hier vooral gekeken naar de initiële conceptversie van de richtlijn. Deze is vergeleken met de meest recente gewijzigde versie. Ook is literatuuronderzoek verricht naar analyses van rechtspraak over platformarbeid in de EU-lidstaten en bestaande regelgeving op het gebied van platformarbeid in andere EU-lidstaten.

In de hierna volgende hoofdstukken worden de deelvragen behandeld. Tot slot volgt een antwoord op de centrale vraag.

## 2. Wat is platformarbeid?

Platformarbeid is een relatief nieuw verschijnsel. Om goed vast te stellen wat platformarbeid nu daadwerkelijk is, is het noodzakelijk om te weten hoe platformarbeid wordt gedefinieerd. In dit hoofdstuk zullen verschillende definities van het begrip 'platformarbeid' behandeld worden, om zo vanuit het perspectief van achtereenvolgens de ILO, de EU en Nederland het begrip af te kunnen bakenen. Vervolgens wordt aandacht besteed aan de vraag hoe en waar platformarbeid is ontstaan en welke plaats het nu heeft in de maatschappij. Ten slotte worden de voor- en nadelen van platformarbeid behandeld, zowel voor de werker als voor de samenleving.

### 2.1 Definities van platformarbeid

ILO omschrijft digitale arbeidsplatforms als platforms die het werk vergemakkelijken met behulp van digitale technologieën om te 'bemiddelen' tussen individuele leveranciers (platformwerkers en andere bedrijven) en klanten, of rechtstreeks werknemers in dienst nemen om arbeidsdiensten te verlenen. Het werk dat op deze platforms wordt uitgevoerd, is dat ook gewoonlijk "platformwerk" of "gigwerk" genoemd. Daarnaast maakt ILO binnen digitale arbeidsplatforms onderscheid tussen locatie gebonden platformarbeid en online platformarbeid. Online platformarbeid bestaat uit o.a. programmeerwerkzaamheden, medische consulten en ontwerpwerkzaamheden op afstand. Locatie gebonden platformarbeid betreft het fysiek verlenen van een dienst die locatie gebonden is. Voorbeelden zijn het bezorgen van pakketten, maaltijden e.d. en het verrichten van schoonmaakwerkzaamheden.<sup>22</sup>

In EU-regelgeving werd voor het eerst verwezen naar platformarbeid in de richtlijn transparante arbeidsvoorwaarden.<sup>23</sup> Er was echter nog geen definitie van het begrip platformarbeid opgenomen in deze richtlijn. In de conceptrichtlijn voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor platformwerkers is de volgende definitie te vinden van het begrip digitaal arbeidsplatform: 'elke natuurlijke of rechtspersoon die een commerciële dienst aanbiedt die aan alle volgende vereisten voldoet:

- i) de dienst wordt, ten minste gedeeltelijk, vanop afstand via elektronische middelen, zoals een website of een mobiele applicatie, verricht;
- ii) de dienst wordt verricht op verzoek van een ontvanger van de dienst; en
- iii) de dienst omvat, als noodzakelijk en essentieel onderdeel, de organisatie van het werk dat door individuele personen wordt verricht, ongeacht of het werk online of op een bepaalde locatie wordt verricht'.<sup>24</sup>

Platformwerk wordt vervolgens gedefinieerd als werk dat via een digitaal arbeidsplatform wordt georganiseerd en in de EU door een persoon wordt uitgevoerd op grond van een contractuele verhouding tussen het digitale arbeidsplatform en de persoon, ongeacht of er een contractuele verhouding bestaat tussen de persoon en de afnemer van de dienst.<sup>25</sup>

In Nederlandse regelgeving is geen definitie te vinden van platformarbeid. Ook in beleidsstukken waarin platformarbeid aan de orde komt, zoals het rapport van de commissie Borstlap, is geen definitie van dit begrip gegeven. In Nederlandse jurisprudentie is te vinden dat platformarbeid wordt omschreven als 'het werken voor transactieplatforms, waarbij transactieplatforms worden omschreven als platforms waarbij het gaat om het leveren van diensten, dus waarop vraag en aanbod naar het uitvoeren van taken of klussen bij elkaar worden gebracht'.<sup>26</sup>

Het valt op dat de definitie van platformarbeid die ILO geeft als enige onderscheid maakt tussen locatie gebonden platformarbeid en online platformarbeid. De meeste Nederlandse jurisprudentie over platformarbeid betreft locatie gebonden platformarbeid.<sup>27</sup> Dit zou kunnen betekenen dat de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst bij online platformarbeid een minder belangrijke rol speelt dan bij locatie gebonden platformarbeid.

<sup>22</sup> *World employment and social outlook*, 2021 paragraaf 1.2.3

<sup>23</sup> Richtlijn 2019/1152/EU, rov 8.

<sup>24</sup> COM(2021)762 def, artikel 1 lid 1

<sup>25</sup> COM(2021)762 def, artikel 1 lid 2

<sup>26</sup> PHR 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578, rov 4.1

<sup>27</sup> HR 19 april 2021, ECLI:NL:HR:2021:527; Gerechtshof Amsterdam 21 september 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:2741); PHR 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578; Rechtbank Amsterdam 13 september 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:5029



## 2.2 Ontstaan platformarbeid

Platformwerk is ontstaan in de Verenigde Staten, in Silicon Valley (Californië).<sup>28</sup> Dit is de bakermat van veel ICT-bedrijven. Platformarbeid is vanaf 1999 vervolgens wereldwijd verspreid, op plaatsen waar internet snel en goed toegankelijk is.<sup>29</sup> In 2020 waren er 777 platformbedrijven actief.<sup>30</sup>

Rond 2005 was het aandeel platformwerk in de Verenigde Staten 5% van het totaal aantal banen, in 2015 rond de 15%.<sup>31</sup>

In de EU is te zien dat platformwerk vooral voorkomt in lidstaten waar veel inwoners toegang hebben tot internet.<sup>32</sup> In 2017 was 11% van de beroepsbevolking uit 16 EU-landen actief (geweest) als platformwerker.<sup>33</sup> Kijkend naar het verwachte aantal platformwerkers afgezet tegen de totale beroepsbevolking in de EU is de verwachting dat dit percentage in 2025 gestegen zal zijn naar 19%.<sup>34</sup>

In Nederland heeft 9% van de beroepsbevolking ooit via een platform arbeid uitgevoerd. Ongeveer de helft hiervan voert wekelijks platformwerk uit en 3% van de beroepsbevolking genereert het volledige inkomen door middel van platformwerk.<sup>35</sup>

38,1% van de platformwerkers die van het inkomen volledig afhankelijk is van platformwerk in de EU kwalificeert de arbeidsrelatie als die van een werknemer, in plaats van ZZP-er.<sup>36</sup> Van de werkers die voor een platform werkzaam zijn, heeft echter maar een klein deel een arbeidsovereenkomst met het platform. Wereldwijd heeft Uber bijvoorbeeld 26.900 werknemers in loondienst, terwijl er ongeveer 5 miljoen chauffeurs via Uber werken.<sup>37</sup> De werknemers in loondienst onderhouden en verbeteren doorgaans het platform, de chauffeurs werken doorgaans als zelfstandige.

## 2.3 Voor- en nadelen platformarbeid

Online platforms groeien snel en maken een steeds groter deel uit van de economie. Platforms brengen voordelen met zich mee voor de economische groei en voor de beschikbaarheid van diensten voor consumenten.<sup>38</sup>

Online platforms hebben als kenmerk dat in de bedrijfsvoering de bestaande regelgeving als te overwinnen obstakel wordt gezien, en niet als kader waaraan de bedrijfsvoering aangepast moet worden.<sup>39</sup> In de VS is te zien dat platforms hun bedrijfsvoering niet zelden aanpassen naar aanleiding van uitspraken van rechters, om er zo voor te zorgen dat de activiteiten toch zoveel mogelijk ongewijzigd doorgang kunnen vinden.<sup>40</sup>

In de EU is een vergelijkbaar patroon te zien. Zo heeft Uber in Frankrijk de regelgeving voor vergunningplichtig taxivervoer overtreden, een situatie die tot aan het EHvJ is voorgelegd. Uber stelde zich op het standpunt dat zij een dienst van de informatiemaatschappij leverden en daardoor niet onder de regelgeving voor taxivervoer viel.<sup>41</sup> Daarnaast blijkt uit getuigenissen van een klokkenluider dat Uber een zeer sterke lobby had in de EU en in Nederland, en daarnaast de geldende regelgeving niet respecteerde.<sup>42</sup> Deliveroo is vertrokken uit EU-landen waarbij de platformwerkers als werknemers in loondienst aangemerkt dienden te worden. Dit gebeurde bijvoorbeeld in Spanje, nadat daar de 'Koerierswet' in werking trad.<sup>43</sup> Deliveroo is ook uit Nederland vertrokken, dit gebeurde nadat de AG advies had uitgebracht aan de HR over de rechtszaak in cassatie over de kwalificatie van de arbeidsrelatie van platformwerkers.<sup>44</sup> Helpling is niet langer in Nederland actief nadat de rechter oordeelde dat de werkers van Helpling als uitzendkrachten aangemerkt dienden te worden. Hiervoor is faillissement aangevraagd.<sup>45</sup>

In Nederland is te zien dat Uber na een rechtszaak die door FNV was aangespannen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie van de platformwerkers met Uber, Uber de oprichting van een

<sup>28</sup> *World employment and social outlook*, 2021 P.49

<sup>29</sup> Verhulp 2021; *World employment and social outlook*, 2021 P.49

<sup>30</sup> *World employment and social outlook*, 2021 P.49

<sup>31</sup> *World employment and social outlook*, 2021 P.49

<sup>32</sup> *World employment and social outlook*, 2021 P.49

<sup>33</sup> *World employment and social outlook*, 2021 P.49

<sup>34</sup> *Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*, 2021

<sup>35</sup> *Platform workers in Europe* 2018 p.12

<sup>36</sup> *Platform workers in Europe* 2018 p. 32, figuur 11

<sup>37</sup> *World employment and social outlook*, 2021 p. 90

<sup>38</sup> COM(2021)762 def, toelichting

<sup>39</sup> Verhulp 2021

<sup>40</sup> Verhulp 2021

<sup>41</sup> EHvJ (EU) 4 juli 2017, C-320/16, ECLI:EU:C:2018:221 (*Uber France*)

<sup>42</sup> Bronzwaer 2022

<sup>43</sup> Aranguiz 2021 p.155-159.

<sup>44</sup> PHR 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578; Klein 2022

<sup>45</sup> Faillissementsregister: 13.ams.23.10.F.1300.1.23; Gerechtshof Amsterdam 21 september 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:2741

stichting die voor de belangen van zelfstandige chauffeurs opkomt financieel heeft ondersteund.<sup>46</sup> Daarmee probeert Uber om via deze zelfstandige chauffeurs te bewerkstelligen dat de arbeidsrelatie niet langer wordt aangemerkt als die van een dienstverband. Een deel van deze chauffeurs heeft zich aan de zijde van Uber gevoegd in de rechtszaak die FNV tegen Uber heeft aangespannen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.<sup>47</sup> Ook is zichtbaar dat Uber tot op heden nog geen uitvoering heeft gegeven aan het vonnis van de rechtbank Amsterdam.<sup>48</sup>

Voor platformwerkers zelf zijn er voor- en nadelen aan het werken via het platform.

Positieve redenen die door platformwerkers genoemd worden om platformwerk te verrichten zijn:

- Flexibiliteit ten aanzien van werktijden en -locatie
- Goed te combineren met verplichtingen thuis
- Eigen baas zijn.<sup>49</sup>

Negatieve redenen die door platformwerkers genoemd worden om platformwerk te verrichten zijn:

- Gezondheidsproblemen
- Moeite om aan regulier werk te komen.<sup>50</sup>

Platforms zijn dus relatief nieuw, bevinden zich vooral in werelddelen waar de toegang tot internet aanwezig is en laten zich niet veel gelegen liggen aan bestaande regelgeving. Daarnaast groeit het aantal mensen dat via een platform arbeid verricht snel, terwijl het aandeel werkers voor platforms dat een arbeidsovereenkomst heeft doorgaans laag is. Er zijn voordelen voor werkers om via een platform te werken, maar werken via platforms wordt ook vaak gedaan door mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt door gezondheidsklachten of andere redenen waardoor zij lastig aan regulier werk kunnen komen. Dit wordt door hen zelf gezien als een negatieve reden om platformwerk te verrichten. Het feit dat deze mensen via een platform alsnog werk kunnen vinden, wordt door de EU als een voordeel van platformarbeid aangemerkt.<sup>51</sup>

---

<sup>46</sup> Bronzwaer 2021

<sup>47</sup> Gerechtshof Amsterdam 22 maart 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:855

<sup>48</sup> Gerechtshof Amsterdam 19 juli 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:2080

<sup>49</sup> *World employment and social outlook*, 2021 P.44

<sup>50</sup> *World employment and social outlook*, 2021 P.44

<sup>51</sup> COM(2021)762 def, preambule

### 3. Welke Nederlandse wetgeving met betrekking tot de arbeidsrelatie is op deze werkers van toepassing en welke jurisprudentie is er op dit vlak?

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op Nederlandse wet- en regelgeving met betrekking tot de arbeidsrelatie van de platformwerker. Platformwerkers hebben niet zelden geen arbeidsovereenkomst met het platform, maar worden ingezet als ZZP-er.<sup>52</sup> Dit brengt met zich mee dat deze werkers geen toegang hebben tot WW, WIA, ontslagbescherming, loonbetaling tijdens ziekte en, indien van toepassing, arbeidsvoorwaarden volgens de CAO en een pensioenregeling, omdat deze alleen toegankelijk zijn voor werknemers in loondienst. Niet alleen de platformwerkers hebben belang bij het juist kwalificeren van de arbeidsrelatie, maar ook het platform zelf, de belastingdienst, het UWV en het pensioenfonds.<sup>53</sup> Bronnen voor wetgeving en jurisprudentie zijn dan ook te vinden in het arbeidsrecht, fiscale recht en het sociale zekerheidsrecht. Hieronder volgt per rechtsgebied een overzicht van wetgeving en jurisprudentie m.b.t. de kwalificatie van de arbeidsrelatie van platformwerkers.

#### 3.1 Arbeidsrecht

##### 3.1.1. Wetgeving

In artikel 7:610 lid 1 BW zijn 4 criteria opgenomen op basis waarvan vastgesteld wordt of er feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst, te weten:

1. Arbeid,
2. Loon,
3. Gedurende zekere tijd
4. Gezagsverhouding.

Pas wanneer er op basis van deze criteria geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, kan er sprake zijn van een andere overeenkomst zoals de overeenkomst van opdracht.<sup>54</sup> Voor de vraag hoe de arbeidsrelatie van de platformwerker met het platform te kwalificeren is, moet dus eerst beoordeeld worden of de arbeidsrelatie aan bovenstaande criteria voldoet.

##### Arbeid

De werknemer is verplicht arbeid te verrichten. Arbeid kan bestaan uit alle denkbare bezigheden, zowel fysiek als geestelijk van aard. Er moet wel sprake zijn van een productieve arbeidsprestatie voor de werkgever.<sup>55</sup> Omdat zowel door een werknemer die werkt op basis van een arbeidsovereenkomst als door de zelfstandige die werkt op basis van een overeenkomst van opdracht arbeid wordt verricht, is dit criterium niet erg onderscheidend bij de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

##### Loon

Loon is de bedongen tegenprestatie voor arbeid.<sup>56</sup> Volgens Lamers is dit criterium niet goed gekozen, 'omdat dit onlosmakelijk verbonden is met de normale of fictieve dienstbetrekking.'<sup>57</sup>

##### Gedurende zekere tijd

Dit criterium is van weinig onderscheidend belang gebleken voor het aanmerken van een arbeidsrelatie.<sup>58</sup> In Sociale verzekeringszaken is een aantal keren onder verwijzing naar dit element geen arbeidsovereenkomst aangenomen omdat de tijd waarbinnen de arbeid werd verricht gering was.<sup>59</sup>

##### Gezagsverhouding

Dit criterium verwijst naar 'in dienst van' uit de wettekst. 'In dienst van' suggereert dat de arbeid ten dienste van de werkgever uitgevoerd wordt en dat de werkgever dus kan bepalen hoe die arbeid precies verricht wordt. Deze gezagsverhouding is door de jaren heen van belang gebleven, ook nu werknemers steeds meer zeggenschap krijgen over de invulling van hun eigen arbeid.<sup>60</sup> Het is voor het bestaan van de gezagsverhouding voldoende als het mogelijk is dat de werkgever instructies kan

<sup>52</sup> *World employment and social outlook*, 2021 p. 90

<sup>53</sup> Lamers en Ermers 2014, p. 145

<sup>54</sup> Art. 7:400 BW

<sup>55</sup> Verhulp, in: *T&C BW*, commentaar op art. 7:610 BW (online, bijgewerkt tot 15 februari 2023)

<sup>56</sup> HR 12 oktober 2001, ECLI:NL:HR:2001:ZC3681

<sup>57</sup> Lamers 2012, p. 95

<sup>58</sup> Verhulp, in: *T&C BW*, commentaar op art. 7:610 BW (online, bijgewerkt tot 15 februari 2023)

<sup>59</sup> CRvB 31 maart 1981, RSV 1981/165 en CRvB 10 juli 2003, RSV 2003/255

<sup>60</sup> *Rapport Commissie Regulering van werk 2020*, p. 41.

geven over de invulling van de arbeid.<sup>61</sup> Daar tegenover staat dat de opdrachtnemer gehouden is gevolg te geven aan tijdig verleende aanwijzingen omtrent de uitvoering van de opdracht.<sup>62</sup> Het onderscheid tussen de gezagsverhouding als er sprake is van een arbeidsovereenkomst en het gevolg geven aan aanwijzingen bij een overeenkomst van opdracht is dus lastig te maken.<sup>63</sup> Dit blijkt ook uit jurisprudentie, zoals het Groen-Schoevers arrest waarin de Hoge Raad zich afvraagt of er sprake is van een ‘zodanige’ gezagsverhouding dat er een arbeidsovereenkomst bestaat.<sup>64</sup>

### 3.1.2 Jurisprudentie kwalificatie arbeidsovereenkomst

Uit rechtspraak van de Hoge Raad over de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst blijkt dat hiervoor een holistische benadering toegepast dient te worden. Dit blijkt onder andere uit de zaak Groen – Schoevers.<sup>65</sup> In deze zaak werd Groen als docent door Schoevers ingehuurd via zijn eigen bedrijf, een belastingadvieskantoor. Groen was met Schoevers schriftelijk overeengekomen dat hij werkzaam zou zijn op basis van een overeenkomst van opdracht. Na enige jaren op deze basis gewerkt te hebben, beëindigde Schoevers de overeenkomst met Groen. Groen stelde dat dit niet mogelijk was, omdat er sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst tussen partijen. De Hoge Raad heeft de arbeidsrelatie tussen Groen en Schoevers beoordeeld aan de hand van alle criteria uit artikel 7:610 lid 1 BW, alsmede de partijbedoeling bij het sluiten van de overeenkomst en de maatschappelijke positie van partijen, oftewel aan alle feiten en omstandigheden. Dit wordt ook wel de ‘holistische benadering’ genoemd.<sup>66</sup> Over het begrip gezagsverhouding werd o.a. aangegeven dat het mede van de bedoeling van partijen afhing of er wel of geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. Ook werd gesteld dat het daarnaast mede van de concrete invulling die partijen hieraan hebben gegeven afhing of er sprake was van een arbeidsovereenkomst.<sup>67</sup>

Deze aanpak zorgde echter niet altijd voor rechtszekerheid. Aan een reeks uitspraken van kantonrechters over de post- en pakketdistributie is te zien dat er ook bij het hanteren van die holistische benadering rechtsonzekerheid blijft bestaan over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. In vergelijkbare zaken waarbij PostNL ZZP-ers inzette voor het bezorgen van poststukken en pakketten, oordeelden sommige kantonrechters dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst.<sup>68</sup> Anderen oordeelden dat er sprake was van een overeenkomst van opdracht.<sup>69</sup> De verschillen waren voornamelijk te verklaren door de verschillen in omstandigheden van de individuele chauffeur. Zo oordeelde de kantonrechter in een zaak waarbij de chauffeur al als zelfstandige werkte voordat hij bij PostNL begon te werken, dat hier aannemelijk was dat de chauffeur wel degelijk een zelfstandige was. Dit terwijl de voorwaarden van de arbeidsrelatie met PostNL niet wezenlijk anders waren dan die van chauffeurs die wel werknemer van PostNL werden geacht te zijn.<sup>70</sup>

In 2020 heeft AG de Bock in de zaak X/Gemeente Amsterdam een uitgebreide conclusie geschreven over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Over de invulling van de gezagsverhouding stelde zij dat het bestaan van de instructiebevoegdheid steeds minder van belang is voor het vaststellen van de gezagsrelatie, maar dat meer naar de inbedding van het werk in de organisatie gekeken zou moeten worden.<sup>71</sup> Voorts stelde zij dat de vraag of de werker zich mag laten vervangen weinig gewicht in de schaal legt.<sup>72</sup> Ook geeft zij aan dat de ‘schijn voor wezen’ doctrine zou moeten worden toegepast, waarmee naar de feitelijke invulling wordt gekeken en niet naar de contractuele bepalingen aangezien die de mogelijkheid bieden om de arbeidsovereenkomst weg te contracteren.<sup>73</sup> Ten slotte zou naar de economische realiteit gekeken moeten worden. In hoeverre loopt de werker ondernemersrisico's en is deze dus daadwerkelijk aan te merken als ondernemer?<sup>74</sup>

---

<sup>61</sup> HR 28 september 1983, ECLI:NL:PHR:1983:AC8120, NJ 1984/92 en HR 12 september 2014, ECLI:NL:HR:2014:2653, JAR 2014/260

<sup>62</sup> Art. 7:402 BW

<sup>63</sup> Boot, 2018 p. 3

<sup>64</sup> HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495

<sup>65</sup> HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495

<sup>66</sup> Van den Berg, 2016

<sup>67</sup> HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495

<sup>68</sup> Rechtbank Haarlem 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:226 en ECLI:NL:RBNHO:2015:232; Rechtbank Amsterdam 14 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:152.

<sup>69</sup> Rechtbank Haarlem 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:230, Rechtbank Amsterdam 14 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:153, Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 17 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6621; Rechtbank Alkmaar 17 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:882, Rechtbank Maastricht 1 maart 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:2029.

<sup>70</sup> Van den Berg, 2016

<sup>71</sup> HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746, m.nt. E. Verhulp rov 9.71

<sup>72</sup> HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746, m.nt. E. Verhulp rov 9.72

<sup>73</sup> HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746, m.nt. E. Verhulp rov 9.73

<sup>74</sup> HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746, m.nt. E. Verhulp rov 9.74 en 9.75

Er is aangekondigd dat de wetgever jurisprudentie m.b.t. de gezagsverhouding wil codificeren.<sup>75</sup> Daarmee zou het voor alle partijen eenvoudiger moeten worden om de aard van de arbeidsrelatie te kwalificeren. Voorts zou daarmee het in Nederland gebezigde werknemersbegrip meer in lijn komen met het EU werknemersbegrip.<sup>76</sup>

Als meest recente ontwikkeling in de wetgeving is het van belang om de implementatie van de Richtlijn transparante arbeidsvoorwaarden te noemen.<sup>77</sup> In de MvT bij de wet is terug te vinden dat de bepalingen uit de richtlijn ook op platformarbeid van toepassing zijn, mits de platformarbeider op basis van de criteria uit artikel 7:610 BW als werknemer aangemerkt moet worden.<sup>78</sup> Voor platformwerkers blijft hiermee de kwalificatievraag onverminderd belangrijk.

### 3.1.3 Jurisprudentie platformarbeid

In Nederland zijn diverse aanbieders van platformarbeid actief, en is er ook enige jurisprudentie over de arbeidsrelatie van platformwerkers ontstaan. Het betreft hier rechtszaken tegen Deliveroo, Helpling en Uber.

#### Deliveroo

Deliveroo is een digitaal platform dat een online bestel- en betaalsysteem aanbiedt voor maaltijden. Ook voorziet Deliveroo in een bezorgdienst voor de aangesloten restaurants.<sup>79</sup> Tot 2018 waren de bezorgers van Deliveroo werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Na 1 juli 2018 werden de bezorgers als zelfstandige ingehuurd door Deliveroo.<sup>80</sup> Er is inmiddels een reeks aan uitspraken over de kwalificatievraag voor de werkers van Deliveroo, de toepasselijkheid van de CAO Beroepsgoederenvervoer en de verhuur van mobiele kranen en de verplichte aansluiting bij het Pensioenfonds vervoer.<sup>81</sup> In de uitspraak in cassatie oordeelde de Hoge Raad dat de kwalificatie van de arbeidsrelatie zoals gedaan door de rechtbank en het gerechtshof in stand kan blijven.<sup>82</sup> Dat houdt in dat de werkers voor Deliveroo als werknemer beschouwd moeten worden. Hiervoor is o.a. de vraag van belang of het werk dat de platformwerker verricht is ingebed in de bedrijfsactiviteiten. Daarbij zijn de feitelijke omstandigheden van belang.<sup>83</sup> Deliveroo is inmiddels uit Nederland verdwenen, net als uit Duitsland en Spanje.<sup>84</sup> Het vertrek uit Nederland lijkt een verband te houden met de op handen zijnde uitspraken, het vertrek uit Spanje werd versneld door de invoering van een nieuwe wet die meer rechten geeft aan platformwerkers.<sup>85</sup> Deliveroo is nog wel actief in België, Frankrijk, Italië.<sup>86</sup>

#### Helpling

Helpling is een platform waar schoonmakers en mensen die op zoek zijn naar een schoonmaker (klanten) afspraken met elkaar kunnen maken over de uit te voeren huishoudelijke werkzaamheden.<sup>87</sup> De schoonmakers worden door Helpling aangemerkt als ZZP-ers. Helpling onderhoudt het platform, verzorgt de facturering en stelt de algemene voorwaarden beschikbaar die van toepassing zijn op de verrichte werkzaamheden.<sup>88</sup> Deze algemene voorwaarden worden vastgelegd tussen Helpling en de schoonmaker, tussen Helpling en de klant en tussen schoonmaker en klant. Helpling brengt voor deze diensten zowel aan de schoonmaker als aan de klant een commissie in rekening.<sup>89</sup> Door FNV is een rechtszaak aangespannen tegen Helpling, waarin wordt gevorderd dat de schoonmakers werken op basis van een arbeidsovereenkomst met ofwel Helpling, ofwel de klant.<sup>90</sup> De rechter oordeelt dat uit de feiten en omstandigheden van het geval er tussen Helpling en de schoonmaker een arbeidsovereenkomst bestaat, te weten een uitzendovereenkomst.<sup>91</sup> Over de gezagsverhouding wordt in deze uitspraak door Helpling betoogd dat deze bij de klant ligt, omdat Helpling geen direct toezicht kan uitoefenen op de verrichte werkzaamheden. Nu dit bij een

<sup>75</sup> *Kamerstukken I*, 35.074 / 29.544, 2022/23, AA

<sup>76</sup> *In wat voor land willen wij werken?* 2019, *Kamerstukken I*, 35.074 / 29.544, 2022/23, AA

<sup>77</sup> *Kamerstukken II*, 35.962, 2021–22, 2

<sup>78</sup> *Kamerstukken II*, 35.962, 2021–22, 3

<sup>79</sup> Gerechtshof Amsterdam, 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392 rov 2.1

<sup>80</sup> Gerechtshof Amsterdam, 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392 rov 2.2 – 2.4

<sup>81</sup> PHR, 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578; PHR, 24 februari 2023, ECLI:NL:PHR:2023:224; PHR, 24 februari 2023, ECLI:NL:PHR:2023:225

<sup>82</sup> PHR, 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578; HR, 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443

<sup>83</sup> PHR, 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578 rov 1.1 en 1.2

<sup>84</sup> Paul 2022

<sup>85</sup> Klein 2022, "Riders' law", *Eurofound*, 12 mei 2021

<sup>86</sup> Deliveroo, en.wikipedia.org

<sup>87</sup> Hof Amsterdam 21 september 2021 ECLI:NL:GHAMS:2021:2741 rov 2.2

<sup>88</sup> Hof Amsterdam 21 september 2021 ECLI:NL:GHAMS:2021:2741 rov 2.7

<sup>89</sup> Hof Amsterdam 21 september 2021 ECLI:NL:GHAMS:2021:2741 rov 3.6

<sup>90</sup> Hof Amsterdam 21 september 2021 ECLI:NL:GHAMS:2021:2741 rov 3.1

<sup>91</sup> Hof Amsterdam 21 september 2021 ECLI:NL:GHAMS:2021:2741 rov 3.17.2

uitzendrelatie gebruikelijk is, staat dat er niet aan in de weg dat Helpling als formele werkgever kan worden aangemerkt.<sup>92</sup> Wat opvalt aan deze uitspraak is dat Helpling de algemene voorwaarden na de uitspraak in eerste aanleg heeft gewijzigd. Zo wordt aan de schoonmaker geen commissie meer berekend.<sup>93</sup> Dit was nl. in strijd met artikel 9 van de WAADI, die stelt dat er aan uitzendkrachten geen tegenprestatie mag worden bedongen. Helpling is op 10 januari 2023 failliet verklaard.<sup>94</sup> Onder andere doordat het platform de werkers als uitzendkrachten moest behandelen was het niet meer mogelijk om het platform in stand te houden in Nederland.<sup>95</sup> Helpling blijft echter wel actief in andere EU-landen zoals Duitsland, Italië, Frankrijk en Ierland.<sup>96</sup>

### Uber

Uber is een wereldwijd opererende organisatie die platforms onderhoudt voor transportdiensten, zoals taxivervoer en de bezorging van maaltijden.<sup>97</sup> In 2021 is er door FNV een rechtszaak aangespannen tegen Uber, waarin FNV eiste dat op de chauffeurs die via Uber arbeid verrichten, de CAO Taxivervoer van toepassing zou zijn. FNV betoogde dat de chauffeurs die voor Uber diensten verrichten, werknemers in loondienst waren in plaats van zelfstandigen die werkten op basis van een overeenkomst van opdracht. De chauffeurs van Uber maken gebruik van de Uber-app om ritten aangeboden te krijgen. Toegang tot deze app wordt verkregen door alle voorwaarden die Uber stelt te accepteren. Deze voorwaarden worden eenzijdig door Uber opgelegd.<sup>98</sup> Het algoritme van de Uberapp bepaalt vervolgens wie welke ritten aangeboden krijgt, welke prijzen er gehanteerd worden, adviseert aanbevolen routes waarop deze ritprijzen zijn gebaseerd en geeft de klant de mogelijkheid om de chauffeur een rating te geven.<sup>99</sup> Deze rating heeft invloed op de verdiensten van de chauffeur. Zo kan bij een lage rating de chauffeur de toegang tot de app worden ontzegd. Bij een hoge rating kan de chauffeur een platinum of diamond status krijgen, waarbij deze een grotere kans maakt op financieel gunstiger ritten vanaf Schiphol.<sup>100</sup> De kantonrechter was het met FNV eens, omdat de arbeidsrelatie tussen Uber en de chauffeurs kenmerken bezat van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Met name de gezagsverhouding is hiervoor kenmerkend.<sup>101</sup> De rechter stelt hierover het volgende: 'In de hedendaagse, door technologie beheerste tijd heeft het criterium 'gezag' een van het klassieke model afwijkende, meer indirect (vaak digitaal) controlerende invulling gekregen. Werknemers zijn zelfstandiger geworden en verrichten hun werk op meer wisselende (zelfgekozen) tijden. Geoordeeld wordt dat in de verhouding tussen Uber en de chauffeurs sprake is van deze "moderne gezagsverhouding".<sup>102</sup>

Nadat de rechter uitspraak had gedaan in deze zaak, heeft Uber de oprichting van een stichting die voor de belangen van zelfstandige chauffeurs opkomt financieel ondersteund.<sup>103</sup> Een groep van deze chauffeurs heeft zich aan de zijde van Uber gevoegd in de rechtszaak die FNV tegen Uber heeft aangespannen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.<sup>104</sup> Ook heeft Uber tot op heden nog geen uitvoering gegeven aan het vonnis van de rechtbank Amsterdam.<sup>105</sup>

In zowel de Uberzaak als de Deliveroozaak werd voor het vaststellen van de gezagsverhouding veel waarde gehecht aan het feit dat het platform o.a. de tarieven bepaalde. Ook de aansturing via het algoritme werd van groot belang geacht bij de kwalificatie van de arbeidsrelatie als arbeidsovereenkomst. Omdat deze criteria doorgaans centraal staan in het businessmodel van digitale arbeidsplatformen, wordt het voor platforms lastig om niet als werkgever te worden gekwalificeerd.<sup>106</sup>

<sup>92</sup> Hof Amsterdam 21 september 2021 ECLI:NL:GHAMS:2021:2741 rov 3.16.2

<sup>93</sup> Hof Amsterdam 21 september 2021 ECLI:NL:GHAMS:2021:2741 rov 3.18.4

<sup>94</sup> Faillissementsregister: 13.ams.23.10.F.1300.1.23

<sup>95</sup> Stil 2023

<sup>96</sup> [www.helpling.com](http://www.helpling.com)

<sup>97</sup> [www.uber.com/nl/nl/about/uber-offerings/](http://www.uber.com/nl/nl/about/uber-offerings/)

<sup>98</sup> Rechtbank Amsterdam, 13 september 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:5029 Rov 27

<sup>99</sup> Rechtbank Amsterdam, 13 september 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:5029 Rov 28

<sup>100</sup> Rechtbank Amsterdam, 13 september 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:5029 Rov 29

<sup>101</sup> Rechtbank Amsterdam, 13 september 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:5029 Rov 25

<sup>102</sup> Rechtbank Amsterdam, 13 september 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:5029 Rov 26

<sup>103</sup> Bronzwaer 2021

<sup>104</sup> Gerechtshof Amsterdam, 22 maart 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:855

<sup>105</sup> Gerechtshof Amsterdam, 19 juli 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:2080

<sup>106</sup> Neut 2021

### 3.2 Fiscaal recht

Vanaf 2005 tot 1 mei 2016 was het voor een ondernemer mogelijk om bij de Belastingdienst een Verklaring Arbeidsrelatie aan te vragen.<sup>107</sup> Daarmee werd, op basis van gegevens uit het verleden, door de Belastingdienst verklaard of er sprake was van een dienstverband of van ondernemerschap.<sup>108</sup> Omdat deze verklaring werd afgegeven op basis van gegevens uit het verleden, en de arbeidsrelatie in de toekomst kon wijzigen gaf deze verklaring maar een beperkte rechtszekerheid.<sup>109</sup> De verantwoordelijkheid voor het aanvragen van de VAR lag volledig bij de opdrachtnemer, waardoor de opdrachtgever in feite gevrijwaard werd van het heffen van loonbelasting.<sup>110</sup> De handhaving liet te wensen over.<sup>111</sup> Daarnaast bestonden er ook fiscale maatregelen die ondernemerschap stimuleerden.<sup>112</sup> Hierdoor werd de VAR in de praktijk steeds meer een instrument om schijnconstructies te faciliteren en verdween het kwalificeren van de arbeidsrelatie steeds meer naar de achtergrond.<sup>113</sup>

Om deze nadelen aan de VAR te ondervangen werd deze vervangen door de wet DBA, die de verantwoordelijkheid voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie bij partijen zelf neerlegde.<sup>114</sup> Als partijen juridisch en op papier volgens een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst werkten, was het voor het inhouden en afdragen van loonbelasting zeker dat buiten dienstbetrekking werd gewerkt. De criteria die de Belastingdienst gebruikt voor het beoordelen van een modelovereenkomst komen overeen met de criteria uit het arbeidsrecht.<sup>115</sup>

Bij de invoering van de wet DBA ontstond er bij opdrachtgevers en ondernemers onrust, omdat de handhaving hervat werd.<sup>116</sup> Het feit dat het beoordelen van modelovereenkomsten door de Belastingdienst bij het invoeren van de wet DBA nog niet gereed was, zorgde ook voor onrust in de markt.<sup>117</sup> Hierdoor is in 2016 besloten om niet te handhaven op de wet DBA, behalve als er sprake was van kwaadwilligheid.<sup>118</sup> Dit handhavingsmoratorium geldt tot op heden nog steeds, hoewel de mogelijkheden tot handhaving intussen wel tweemaal iets is verruimd.<sup>119</sup>

Naast het beoordelen van modelovereenkomsten door de Belastingdienst zijn er sinds 2016 diverse mogelijkheden onderzocht om opdrachtgevers en ZZP-ers meer houvast te geven voor het inschatten hoe de arbeidsrelatie gekwalificeerd zou moeten worden. Eén van deze maatregelen, de Arbeidsovereenkomst tegen laag tarief (ALT) waarbij er aangenomen zou worden dat er sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst op het moment dat de ZZP-er tegen een nader te bepalen laag tarief werkt, is gestrand wegens strijdigheid met EU-regelgeving, zoals artt. 49 en 56 van het VWEU.<sup>120</sup> Wel is er inmiddels een webmodule ontwikkeld die betrokkenen op basis van de ingevoerde gegevens een inschatting moet geven over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Met deze webmodule is een pilot uitgevoerd en afgerond, waaruit o.a. blijkt dat voor 28% van de beoordeelde arbeidsrelaties geen kwalificatie afgegeven kon worden. De webmodule lijkt daarom maar van beperkte waarde te zijn.<sup>121</sup> Het in 2016 ingestelde handhavingsmoratorium duurt tot op de dag van vandaag voort. Op dit moment zijn er plannen om dit moratorium per 1 januari 2025 op te heffen.<sup>122</sup>

Een belangrijke financiële prikkel voor ZZP-ers is de zelfstandigenaftrek. Deze wordt met ingang van 1 januari 2023 jaarlijks stapsgewijs afgebouwd en komt uiteindelijk helemaal te vervallen.<sup>123</sup>

### 3.3 Sociale zekerheid

In de Ziektewet, WIA en WW is opgenomen dat de verzekerden voor deze wetten de mensen zijn die als werknemer aan te merken zijn.<sup>124</sup> Verzekerd zijn voor deze wetten hangt dus samen met het werken in loondienst voor een werkgever. Boot pleit ervoor om voor platformwerkers in ieder geval een minimumbescherming op te nemen voor arbeidsongeschiktheid, ongeacht de kwalificatie van de

<sup>107</sup> Wet inkomstenbelasting 2001, art. 3.15 en 3.156

<sup>108</sup> *Kamerstukken II*, 27.466, 2000/01, nr. 3 blz. 62

<sup>109</sup> *Kamerstukken II*, 27.466, 2000/01, nr. 3 blz. 63

<sup>110</sup> *Kamerstukken II*, 31.066, 2021/22, 1094

<sup>111</sup> *Kamerstukken II*, 31.066, 2021/22, 1094

<sup>112</sup> Wet inkomstenbelasting, art 3.76 lid 2

<sup>113</sup> *Kamerstukken II*, 31.066, 2021/22 nr. 1094 p. 3

<sup>114</sup> Said 2017

<sup>115</sup> Handboek loonheffingen 2023, p.488-494

<sup>116</sup> Said 2017

<sup>117</sup> Said 2017

<sup>118</sup> *Kamerstukken I*, 35.074 / 29.544, 2022/23, AA

<sup>119</sup> *Kamerstukken I*, 35.074 / 29.544, 2022/23, AA

<sup>120</sup> *Kamerstukken II*, 31.311, 2017/18, 212

<sup>121</sup> *Kamerstukken II*, 2021/22, 31 066, nr. 1094 p. 6

<sup>122</sup> *Kamerstukken I*, 35.074 / 29.544, 2022/23, AA

<sup>123</sup> *Kamerstukken II*, 36.202, 2022/23, 532

<sup>124</sup> Werkloosheidwet, artt. 3 t/m 6, wet WIA, art 8 t/m 10, Ziektewet artt. 3 t/m 8c

arbeidsrelatie.<sup>125</sup> Er is echter nu al een mogelijkheid voor platformwerkers om ongeacht de kwalificatie van de arbeidsrelatie mogelijk aanspraak te kunnen maken op Ziektewet, WIA en WW. Deze mogelijkheid is te vinden in het Besluit aanwijzing gevallen waarin de arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd (Rariteitenbesluit).

Dit besluit ziet op arbeidsverhoudingen die niet als dienstbetrekking aan te merken zijn in de zin van de WW, ZW en WIA, maar waarbij ondernemerschap ook niet kan worden aangenomen. Van belang voor platformwerkers is artikel 3 in samenhang met artikel 8 van dit besluit. Artikel 3 geeft aan dat de arbeidsverhouding van de persoon die persoonlijk arbeid verricht ten behoeve van een derde door tussenkomst van de natuurlijke persoon tot wie of van het lichaam tot welk de arbeidsverhouding bestaat moet worden beschouwd als dienstbetrekking. Hierop zijn in artikel 8 van het besluit uitzonderingen gemaakt, die op hoofdlijnen er op zien dat de arbeidsverhouding met een werker die als zelfstandige aan te merken is niet onder de verplichte verzekering van artikel 3 valt.

Van den Berg betoogt dat platformwerkers onder artikel 3 zouden kunnen vallen, omdat er persoonlijk arbeid wordt verricht (platformwerker) voor een derde (klant) door tussenkomst van een natuurlijk persoon (platform).<sup>126</sup> Het is daarbij dus van belang dat de arbeid persoonlijk wordt verricht, maar niet dat de werkende de verplichting heeft om de arbeid persoonlijk te verrichten. Het feit dat de arbeid persoonlijk wordt verricht is voldoende om aan de eis uit artikel 3 te voldoen.<sup>127</sup>

De CRvB beoordeelt de tussenkomst van een natuurlijk persoon doorgaans als bestaand op het moment dat deze tussenpersoon de facturatie verzorgt voor de door de werker verrichte werkzaamheden en de werker ook uitbetaalt.<sup>128</sup>

Over de uitzonderingen uit artikel 8 merkt van den Berg op dat de CRvB het als contra-indicatie voor ondernemerschap aanmerkt als de werker van het tussenkomstbureau afhankelijk is voor het verkrijgen van opdrachten.<sup>129</sup>

Omdat platformwerkers doorgaans van het platform afhankelijk zijn voor het verkrijgen van opdrachten, zij die arbeid doorgaans persoonlijk verrichten en de platforms doorgaans facturatie aan de klant en uitbetaling aan de platformwerker verzorgen, zou op basis van het Rariteitenbesluit betoogd kunnen worden dat platformwerkers wellicht verzekerd zijn voor WW, ZW en WIA. De kwalificatievraag omtrent de arbeidsrelatie voor platformwerkers zou op het gebied van sociale zekerheid geen rol hoeven spelen.

Voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie van platformwerkers is de zogenaamde 'holistische benadering' waarbij alle feiten en omstandigheden meegewogen worden van belang gebleken. Uit jurisprudentie blijkt o.a. dat deze feiten en omstandigheden met zich meebrengen dat ook als een werker wordt aangestuurd via een algoritme dit ertoe kan leiden dat een gezagsverhouding wordt aangenomen tussen het platform en de werker. Vanuit de invalshoek van de fiscus en sociale zekerheid geldt dat de Belastingdienst op dit moment nauwelijks handhaaft op correcte naleving van de regelgeving omtrent de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Aangekondigd is dat er per 1 januari 2025 gehandhaafd zal gaan worden door de Belastingdienst. Het is dan wel wenselijk dat er meer rechtszekerheid komt over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. De regering heeft inmiddels diverse maatregelen genomen en aangekondigd om dit te bewerkstelligen, zoals het codificeren van een nadere invulling van de gezagsverhouding.<sup>130</sup> De verwachting is dat dit meer rechtszekerheid zal bieden aan ZZP-ers, waaronder de platformwerker.

---

<sup>125</sup> Boot 2022

<sup>126</sup> Van den Berg, 2019

<sup>127</sup> HR 5 november 1980, *BNB* 1981/127; HR 18 november 2016, *NTFR* 2016/2772

<sup>128</sup> CRvB 23 oktober 1995, *RSV* 1996/74; CRvB 2 april 2002, *RSV* 2002/171; CRvB 30 juli 2003, *RSV* 2003/256.

<sup>129</sup> CRvB 21 november 1990, *RSV* 1991/127; CRvB 27 november 1997, *RSV* 1997/7; CRvB 27 november 1997, *USZ* 1998/14.

<sup>130</sup> *Kamerstukken II*, 29.544, 2022/23, 1176



#### 4. Hoe ziet de voorgestelde EU-richtlijn voor het verbeteren van arbeidsvoorwaarden bij platformarbeid eruit?

In dit hoofdstuk wordt de aanleiding voor het opstellen van een nieuwe richtlijn over dit onderwerp en de doelstellingen van de richtlijn behandeld. Daarna wordt ingegaan op het werknemersbegrip in de EU, de inhoud van de richtlijn en de samenhang met andere EU-regelgeving. Ook wordt het richtsnoer collectieve afspraken kort behandeld. Ten slotte wordt behandeld hoe de situatie met betrekking tot sociale zekerheid in de EU eruit ziet en welke invloed dit kan hebben op de rechten en plichten van platformwerkers.

##### 4.1 Aanleiding

In december 2021 is een conceptversie gepubliceerd van de richtlijn voor het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden voor platformarbeiders. Deze richtlijn past in een serie van nieuwe richtlijnen die is ingevoerd naar aanleiding van Politieke beleidslijnen voor de volgende Europese Commissie 2019–2024.<sup>131</sup> Uit deze politieke beleidslijnen blijkt de intentie om nadere invulling te geven aan de European Pillar of Social Rights.<sup>132</sup> Voorafgaand aan de publicatie van deze conceptrichtlijn is er in opdracht van de EU/EC onderzoek verricht naar platformarbeid.<sup>133</sup> Hieruit kwam o.a. naar voren dat platformarbeid een belangrijke economische ontwikkeling is, maar dat deze ontwikkeling wel met zich meebrengt dat er meer duidelijkheid moet komen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie van platformwerkers.<sup>134</sup> Over platformarbeid is inmiddels enige jurisprudentie van het EHvJ.<sup>135</sup> Omdat het niet lukt om echt grip te krijgen op de materie, en omdat er wel veel mensen in de EU platformarbeid verrichten, heeft de EU besloten om deze vorm van arbeid te reguleren middels een richtlijn.<sup>136</sup>

##### 4.1.2. Kwalificatie van de arbeidsrelatie

De EU heeft geen definitie van het werknemersbegrip in de eigen richtlijnen en verdragen opgenomen. Wel is er regelgeving waarin het begrip werknemer gebruikt wordt.<sup>137</sup> Hoe vastgesteld moet worden of een werker een werknemer is, hangt af van criteria die zijn vastgesteld in rechtspraak van het EHvJ. Hierin is een onderscheid te maken tussen het werknemersbegrip in verdragen, het werknemersbegrip in richtlijnen waarin verwezen wordt naar nationale kaders en het werknemersbegrip in richtlijnen waarin dit begrip niet nader wordt gedefinieerd.<sup>138</sup> Te zien is dat wanneer in een EU-regeling het werknemersbegrip niet wordt gedefinieerd, het EHvJ de criteria uit het Lawrie-Blum arrest gebruikt om vast te stellen of de persoon in kwestie valt onder de rechtsbescherming die de desbetreffende regeling biedt.<sup>139</sup> Deze criteria zijn: een werker levert gedurende een bepaalde tijd prestaties voor een ander en onder diens gezag en ontvangt als tegenprestatie een vergoeding. Niet alleen gaat het hier over schijnzelfstandigen, maar ook om vrijwilligers, stagiaires, geestelijken, ambtenaren e.d.<sup>140</sup> Wanneer in de EU-regeling voor het werknemersbegrip wordt verwezen naar de definitie in het nationale recht, dan dient deze nationale definitie unierechtelijk benaderd te worden. Wanneer er in het verdrag naar het werknemersbegrip wordt verwezen, wordt dit ruim geïnterpreteerd door het Hof aangezien het in deze gevallen een communautaire benadering betreft en het erom gaat dat de fundamentele rechten en vrijheden zoveel mogelijk beschermd worden.<sup>141</sup>

##### 4.1.3 Werknemersbegrip in de EU

In het VWEU wordt het werknemersbegrip gebruikt in o.a. artikel 45 (vrij verkeer van werknemers), artikel 101 en 102 (mededinging) en artikel 157 (gelijk loon voor mannen en vrouwen). Het EHvJ heeft over deze onderwerpen uitspraken gedaan over de definitie van het werknemersbegrip.<sup>142</sup>

---

<sup>131</sup> Leyen 2019

<sup>132</sup> European pillar of social rights, 2018

<sup>133</sup> COM(2021)762 def, preambule

<sup>134</sup> COM(2021)762 def, preambule

<sup>135</sup> Hiessl 2022

<sup>136</sup> COM(2021)762 def, preambule

<sup>137</sup> Risak en Dullinger 2018, Pennings 2020

<sup>138</sup> Pennings 2020

<sup>139</sup> HvJ EG 3 juli 1986, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284 (*Lawrie – Blum*)

<sup>140</sup> Pennings 2020

<sup>141</sup> Pennings 2020

<sup>142</sup> HvJ EG 3 juli 1986, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284 (*Lawrie – Blum*), HvJ EG 13 januari 2004, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18 (*Allonby*), HvJ EU 4 december 2014, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV Kiem*).

Niet zelden wordt in richtlijnen en verordeningen waarin naar het begrip 'werknemer' wordt verwezen, aangegeven dat dit begrip naar nationale maatstaven moet worden vastgesteld. Voorbeelden hiervan zijn te vinden in o.a. Verordening (EG) nr. 883/2004 en Richtlijn (EG) nr. 96/71. Het is voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst niet nodig dat de werknemer een formeel arbeidscontract heeft met de werkgever.<sup>143</sup> Verder is het volgens het EHvJ aan de nationale rechter om te beoordelen of er sprake is van een gezagsrelatie.<sup>144</sup> In de richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden wordt voor het werknemersbegrip ook verwezen naar nationale maatstaven, met inachtneming van jurisprudentie van het EHvJ.<sup>145</sup>

Binnen de EU wordt door de lidstaten verschillend met platformarbeid omgegaan. Zo zijn er volgens Kloostera drie strategieën te onderscheiden die lidstaten momenteel hanteren voor het classificeren van de arbeidsrelatie van de platformwerker, te weten het vertrouwen op bestaande regulering, het reguleren van zelfstandige arbeid en het reguleren van platformarbeid.<sup>146</sup>

Het vertrouwen op bestaande regulering houdt in dat de lidstaten de bestaande wetgeving over de kwalificatie van de arbeidsrelatie hanteren om de status van de arbeidsrelatie van de platformwerkers te kwalificeren. Dit wordt bijvoorbeeld gedaan door Nederland, Ierland en Zweden. In theorie lijkt dit goed te werken, in de praktijk blijkt dat platforms zich niet veel gelegen laten liggen aan de uitspraken van de rechter.<sup>147</sup>

Het reguleren van zelfstandige arbeid houdt in dat er in de wet wordt vastgelegd wanneer er sprake is van een zelfstandige. Dit is bijvoorbeeld het geval in België, Frankrijk en Italië.

Ten slotte zijn er landen die platformarbeid hebben gereguleerd. Spanje is hiervan een voorbeeld, net als Portugal.

#### 4.2 Richtlijn voor het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers

Op dit moment wordt er gewerkt aan een richtlijn voor het verbeteren van arbeidsvoorwaarden van platformwerkers. Deze conceptrichtlijn is op 9 december 2021 gepubliceerd door de Europese Commissie. Sindsdien zijn er door de Raad van de Europese Unie diverse malen wijzigingen aangebracht, laatstelijk op 8 december 2022. Dit richtlijnvoorstel is controversieel, dus het is de vraag of het überhaupt definitief wordt gemaakt en zo ja, welke wijzigingen er voor die tijd nog gaan plaatsvinden.<sup>148</sup>

De richtlijn heeft tot doel om de arbeidsomstandigheden en de sociale rechten van mensen die via platforms werken te verbeteren, onder andere door de duurzame groei van digitale arbeidsplatforms te ondersteunen.<sup>149</sup> De rechtsgrondslag voor deze richtlijn is artikel 153 VWEU, waarin de bevoegdheid voor de EU is opgenomen om het optreden van de lidstaten te ondersteunen en aan te vullen op andere het gebied van arbeidsvoorwaarden.<sup>150</sup> Deze rechtsgrondslag stelt de EU in staat om minimumnormen vast te stellen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers, voor zover zij als werknemer aangemerkt dienen te worden. Hierna wordt in de tekst van de richtlijn verwezen naar twee uitspraken op het gebied van de kwalificatie van de arbeidsrelatie en schijnzelfstandigheid, te weten FNV Kiem en Allonby.<sup>151</sup> In deze uitspraken werd door het EHvJ invulling gegeven aan het werknemersbegrip, volgend uit verdragsbepalingen (resp. artikel 157 VWEU, gelijke behandeling van mannen en vrouwen en art. 101 en 102 VWEU, mededingingsbepalingen). Aangezien deze richtlijn voor platformarbeid een grondslag vindt in artikel 153 VWEU dat handelt over de sociale politiek, mag er vanuit gegaan worden dat de criteria die gehanteerd werden in Allonby en FNV Kiem om vast te stellen hoe het werknemersbegrip gedefinieerd dient te worden, voor de bepalingen uit deze richtlijn ook gelden. Het gaat dan in feite om de bepalingen uit het Lawrie-Blum arrest, te weten: een werker levert gedurende een bepaalde tijd prestaties voor een ander en onder diens gezag en ontvangt als tegenprestatie een vergoeding.<sup>152</sup> Met name de invulling van 'gezag' is van belang. Omdat Lawrie-Blum onder het gezag en het toezicht stond van de school waarbij zij was ingedeeld, deze school de werkzaamheden en werktijden bepaalde en zij haar aanwijzingen moest opvolgen en haar reglementen moest naleven, achtte het Hof het gezagscriterium vervuld.<sup>153</sup>

<sup>143</sup> HvJ (EG) 5 oktober 1988, 196/87, ECLI:EU:C:1988:475 (*Steymann*)

<sup>144</sup> HvJ (EG) 8 juni 1999, C-337/97, ECLI:EU:C:1999:284 (*IB-groep*)

<sup>145</sup> Richtlijn (EU) 2019/1152, artikel 1 lid 2. Jurisprudentie (o.a.): HvJ EG 3 juli 1986, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284 (*Lawrie – Blum*) en HvJ EU 4 december 2014, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV Kiem*).

<sup>146</sup> Kloostera 2022

<sup>147</sup> Verhulp 2021

<sup>148</sup> Haeck 2022

<sup>149</sup> COM(2021)762 def, preambule.

<sup>150</sup> COM(2021)762 def, preambule

<sup>151</sup> HvJ EG 13 januari 2004, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18 (*Allonby*), HvJ EU 4 december 2014, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV Kiem*).

<sup>152</sup> HvJ EG 3 juli 1986, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284 (*Lawrie – Blum*)

<sup>153</sup> HvJ EG 3 juli 1986, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284 (*Lawrie – Blum*) ro 18. Pennings 2020

Uit deze grondslagen en jurisprudentie is vervolgens vastgesteld dat als er sprake is van arbeid die verricht wordt via een digitaal arbeidsplatform en dit platform gezag uitoefent over deze arbeid, er aangenomen dient te worden dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Daartoe zijn er criteria vastgelegd om te bepalen of er sprake is van een digitaal arbeidsplatform en om vast te stellen of dat platform gezag uitoefent over de verrichte arbeid. Als het platform gezag uitoefent over de verrichte arbeid, dan wordt aangenomen dat er sprake is van werknemerschap. Deze wijze van vormgeven van de aannahme dat er sprake is van werknemerschap wordt ook wel gezien als een gematigde aanpak.<sup>154</sup> Over deze criteria is nog steeds discussie. Dit blijkt als de initiële tekst van de conceptrichtlijn wordt vergeleken met het laatst gepubliceerde voorstel tot wijziging. Zo zijn er wijzigingen aangebracht in zowel de definitie van het begrip 'digitaal arbeidsplatform' als in de definitie van het begrip 'gezag' aangepast. Hieronder worden de definities van beide begrippen met elkaar vergeleken. Omdat de meest recente aanpassingen uitsluitend in het Engels beschikbaar zijn is ervoor gekozen ook de initiële tekst in het Engels weer te geven, daar dit de vergelijking eenvoudiger maakt.

#### 4.2.1 Definitie van het begrip 'digitaal arbeidsplatform'

Volgens de conceptrichtlijn:<sup>155</sup>

*'digital labour platform' means any natural or legal person providing a commercial service which meets all of the following requirements:*

*(a) it is provided, at least in part, at a distance through electronic means, such as a website or a mobile application;*

*(b) it is provided at the request of a recipient of the service;*

*(c) it involves, as a necessary and essential component, the organisation of work performed by individuals, irrespective of whether that work is performed online or in a certain location;'*

Volgens de meest recente wijziging op de conceptrichtlijn:<sup>156</sup>

*'digital labour platform' means any natural or legal person providing a service which meets all of the following requirements:*

*(a) it is provided, at least in part, at a distance through electronic means, such as a website or a mobile application;*

*(b) it is provided at the request of a recipient of the service;*

*(c) it involves, as a necessary and essential component, the organisation of work performed by individuals in return for payment, irrespective of whether that work is performed online or in a certain location;*

*(d) it involves the use of automated monitoring or decision-making systems.'*

In het meest recente voorstel tot wijziging van de conceptrichtlijn is te zien dat er een aantal wijzigingen is voorgesteld. Waar in de eerste definitie stond dat een digitaal arbeidsplatform gedefinieerd werd als een natuurlijke – of rechtspersoon die een commerciële dienst verleent, is dit gewijzigd in het verlenen van een dienst. Vervolgens is een aantal criteria gedefinieerd. Criterium c is aangepast, daarin staat nu dat het individu dat het werk uitvoert hiervoor betaald dient te worden. Ten slotte is er een criterium toegevoegd, namelijk dat het voor het bestaan van een digitaal platform vereist is dat gebruik wordt gemaakt van geautomatiseerde monitoring- of besluitvormingssystemen. Aangezien er aan alle criteria voldaan moet worden om sprake te laten zijn van een digitaal arbeidsplatform, kunnen we stellen dat het toevoegen van een vierde criterium aan de lijst ertoe leidt dat organisaties minder snel aan de criteria voldoen dan voor de wijziging.

#### 4.2.2 Definitie van het begrip 'gezag'.

Naast de definitie van digitaal arbeidsplatform is ook de definitie van het begrip 'gezag' aangepast. Hieronder zijn de wijzigingen weergegeven.

In de conceptrichtlijn:<sup>157</sup>

*'The contractual relationship between a digital labour platform that controls the performance of work and a person performing platform work through that platform shall be legally presumed to be an employment relationship. Controlling the performance of work shall be understood as fulfilling at least two of the following:*

*(a) effectively determining, or setting upper limits for the level of remuneration;*

<sup>154</sup> Aloisi en Sklodovska, 2022

<sup>155</sup> COM(2021)762 def art. 2 lid 1

<sup>156</sup> COM (2022)15836, art. 2 lid 1

<sup>157</sup> COM(2021)762 def, artikel 4 lid 1 en 2

- (b) requiring the person performing platform work to respect specific binding rules with regard to appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work;
- (c) supervising the performance of work or verifying the quality of the results of the work including by electronic means;
- (d) effectively restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work, in particular the discretion to choose one's working hours or periods of absence, to accept or to refuse tasks or to use subcontractors or substitutes;
- (e) effectively restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party.+<sup>7</sup>

In het meest recente voorstel voor aanpassing:<sup>158</sup>

*'The relationship between a digital labour platform and a person performing platform work through that platform shall be legally presumed to be an employment relationship, if at least three of the criteria below are de facto fulfilled, when the digital labour platform exerts, in its terms and conditions or in practice, its control and direction by:*

- (a) *The digital labour platform determining upper limits for the level of remuneration;*
- (b) *The digital labour platform requiring the person performing platform work to respect specific rules with regard to appearance, conduct towards the recipient of the service or performance of the work;*
- (c) *The digital labour platform supervising the performance of work including by electronic means;*
- (d) *The digital labour platform restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work by limiting the discretion to choose one's working hours or periods of absence;*
- (da) *The digital labour platform restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work by limiting the discretion to accept or to refuse tasks;*
- (db) *The digital labour platform restricting the freedom, including through sanctions, to organise one's work by limiting the discretion to use subcontractors or substitutes;*
- (e) *The digital labour platform restricting the possibility to build a client base or to perform work for any third party.'*

Er zijn vier verschillen te benoemen tussen de initiële tekst en de gewijzigde tekst. De eerste wijziging betreft het aantal criteria waaraan voldaan moet worden om de arbeidsrelatie als dienstverband aan te merken. In de initiële tekst waren dat er twee uit vijf (40%), in de gewijzigde tekst zijn dat er drie uit zeven (42%). Het lijkt dus alsof de eisen iets zijn verzaamd ten opzichte van de initiële tekst. Verder is in de gewijzigde tekst verduidelijkt dat wordt vastgesteld of aan deze criteria wordt voldaan doordat het platform gezag uitoefent via de vastgelegde voorwaarden en/of de feitelijke situatie.

Vervolgens is er een wijziging te vinden in onderdeel a, waarbij in de initiële tekst staat dat het niveau van de beloning daadwerkelijk wordt bepaald of dat daarvoor een bovengrens wordt vastgesteld. In de gewijzigde tekst staat alleen nog maar dat het digitale platform de bovengrens voor de beloning vaststelt. Kennelijk wordt er in de gewijzigde tekst dus niet meer aan dit criterium voldaan als het platform het niveau van de beloning vaststelt, zonder hierbij een bovengrens te hebben bepaald.

De laatste wijziging is dat onderdeel d is opgesplitst in 3 onderdelen, waarbij 1 hoofdonderdeel en 2 subonderdelen. In de toelichting op deze wijziging is terug te vinden dat dit gedaan is ter verduidelijking van de initiële tekst van onderdeel d.

#### **4.2.3. Verband tussen gezagscriteria uit de richtlijn en gezagscriteria uit jurisprudentie in verschillende EU-landen**

De in de richtlijn opgenomen criteria voor het aannemen van een dienstverband tussen het platform en de platformwerker zijn te relateren aan de gezagscriteria die zijn voortgekomen uit jurisprudentie over de kwalificatie van de arbeidsrelatie met de platformwerker in verschillende EU-lidstaten. Uit deze jurisprudentie valt een trend te ontdekken, namelijk:

- de mate waarin er belang wordt gehecht aan het aanmerken van de werker als 'zelfstandige' in een overeenkomst neemt af
- er ligt minder nadruk op het persoonlijk uitvoeren van de arbeid en de contractuele verplichting die aan de basis hiervan ligt
- er wordt een ruimere uitleg gehanteerd van het begrip 'verplichting om arbeid te verrichten', namelijk via het accepteren van beloningen / voordelen of het voldoen aan verwachtingen in plaats van strikt opgelegde verplichtingen,
- er is een bredere opvatting van het concept instructiebevoegdheid, controle en sancties

<sup>158</sup> Commissiedocument 15836 van 2022, artikel 4 lid 1 en 2

- de focus ligt meer op criteria die bepalen of het werk geïntegreerd is in de organisatie, tegenover oprechte onafhankelijkheid / oprecht ondernemerschap.<sup>159</sup>

Op basis van de eerstgenoemde trend lijkt het erop dat de feitelijke situatie meer gewicht in de schaal legt dan de situatie op papier. Dat komt overeen met de conceptrichtlijn waarin een set criteria is opgesteld om aan de feiten en omstandigheden van het geval af te leiden of er een arbeidsovereenkomst bestaat. Hierbij wegen zowel de overeengekomen omstandigheden mee als de feitelijke omstandigheden. Daarnaast sluiten de criteria uit de conceptrichtlijn aan op de overige trends die uit de jurisprudentie van de verschillende EU-lidstaten voortkomen.

In de conceptrichtlijn is opgenomen dat als een lidstaat zelf betere bescherming heeft voor platformwerkers in nationale wetgeving, deze voor gaat.<sup>160</sup> Daarnaast is in de voorstellen tot wijziging ook opgenomen dat wanneer de platformwerker via een intermediair werkt, voor deze platformwerker dezelfde voorwaarden gelden als voor andere platformwerkers die niet via een intermediair beschikbaar worden gesteld.<sup>161</sup> Er is echter geen ketenaansprakelijkheid opgenomen in de conceptrichtlijn. Ketenaansprakelijkheid kennen we wel vanuit bijvoorbeeld de detacheringsrichtlijn.<sup>162</sup> Het ontbreken van ketenaansprakelijkheid kan ertoe leiden dat digitale arbeidsplatforms een intermediair inzetten om zo het risico te verkleinen dat er een dienstverband ontstaat tussen het platform en de platformwerker.

Het rechtsvermoeden over het bestaan van de arbeidsovereenkomst tussen de platformwerker en het platform kan worden ingeroepen door de platformwerker zelf, de autoriteiten van de lidstaat en de vakbond die de platformwerker vertegenwoordigt.<sup>163</sup> Als het platform stelt dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat tussen hen en de platformwerker ligt de bewijslast hiervoor bij het platform.<sup>164</sup>

Het lijkt nog niet zo eenvoudig om op basis van de bepalingen uit deze conceptrichtlijn als platformwerker de status van werknemer te verwerven. Eerst zal aangetoond moeten worden dat de opdrachtgever een digitaal platform is op basis van alle 4 de genoemde criteria. Als dit gelukt is dan zal vervolgens nog aan 3 van de 7 genoemde criteria voldaan moeten worden wil er een dienstverband aangenomen worden. Digitale platforms kunnen hun werkzaamheden zo inrichten dat zij niet als platform aangemerkt worden door deze richtlijn. En, als zij wel als platform aangemerkt worden, kunnen zij de werkzaamheden zo inrichten dat de arbeidsrelatie met de platformwerkers niet aan voldoende criteria voldoen om als dienstverband aangemerkt te worden. Platforms hebben immers een handelswijze waaruit blijkt dat zij dergelijke criteria gebruiken om niet binnen de kaders te vallen.<sup>165</sup>

Wanneer de platformwerker op basis van de nieuwe richtlijn niet aangemerkt kan worden als werknemer, kan deze op grond van de reguliere kwalificatie van de arbeidsovereenkomst in de desbetreffende lidstaat proberen duidelijkheid te krijgen over de vraag of er nu wel of geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

#### 4.3 Richtsnoer collectieve afspraken

Om de positie van platformwerkers zonder arbeidsovereenkomst te versterken is er recent een richtsnoer voor het maken van collectieve afspraken gepubliceerd. Hierin worden o.a. platformwerkers genoemd als partij die onder de Albany uitzondering valt van de toepasselijkheid van artikel 101 VWEU i.r.t. artikel 3 lid 3 VEU.<sup>166</sup> Dit is van belang, omdat artikel 101 VWEU verbiedt dat ondernemers / ondernemingen afspraken maken die de handel tussen lidstaten ongunstig kunnen beïnvloeden en die ertoe strekken of ten gevolge hebben dat de mededinging binnen de interne markt wordt verhinderd, beperkt of vervalst. Aangezien platformwerkers die als ZZP-er werken als ondernemer kunnen worden aangemerkt, zouden ze mogelijk onder het verbod van artikel 101 lid 1 a VWEU kunnen vallen als zij collectieve afspraken maken over arbeidsvoorwaarden. De Albany uitzondering komt uit het Albany-arrest en behelst dat werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties gezamenlijk afspraken kunnen maken over arbeidsvoorwaarden voor werknemers.<sup>167</sup> Tot dusver gold dat deze Albany-uitzondering niet zag op ZZP-ers (FNV / Kiem arrest), maar wel op schijnzelfstandigen. Met de invoering van het richtsnoer heeft de Commissie

<sup>159</sup> Hiessl 2022, p. 62

<sup>160</sup> COM(2021)762 def. artikel 20

<sup>161</sup> COM (2022)15836, artikel 5

<sup>162</sup> Richtlijn (EU) 2020/1057, artikel 5

<sup>163</sup> COM (2022)15836, overweging 25a

<sup>164</sup> COM (2022)15836, artikel 4a lid 3a

<sup>165</sup> Verhulp 2021

<sup>166</sup> Richtsnoeren betreffende de toepassing van het mededingingsrecht van de Unie op collectieve overeenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder personeel *PbEU*, 2022, C 374/02

<sup>167</sup> HvJ(EG) 21 september 1999, C67-96, ECLI:EU:C:1999:430 (*Albany*)

aangegeven 'dat collectieve overeenkomsten van zelfstandigen zonder personeel die zich in een situatie bevinden die vergelijkbaar is met die van werknemers, buiten de werkingssfeer van artikel 101 VWEU vallen; en dat de Commissie niet zal optreden tegen collectieve overeenkomsten van zelfstandigen zonder personeel die te maken hebben met een onevenwichtige onderhandelingspositie ten opzichte van hun tegenpartij/-en'.<sup>168</sup>

#### 4.4 Sociale zekerheid

Of een platformwerker als werknemer wordt aangemerkt, heeft ook invloed op de aansluiting bij het sociale zekerheidsstelsel van de juiste lidstaat. Via de verordening betreffende de coördinatie van sociale zekerheidsstelsels wordt bepaald van welke lidstaat de sociale zekerheidswetgeving van toepassing is op 'werkenden, al dan niet in loondienst'.<sup>169</sup> Om te bepalen hoe dit begrip ingevuld moet worden, zoekt de verordening aansluiting bij de sociale zekerheidswetgeving van de lidstaat waar de werkzaamheden worden verricht.<sup>170</sup>

Omdat in deze verordening niet generiek is vastgesteld welke werkers als werknemers of daaraan gelijkgestelden moeten worden aangemerkt, geeft dit ten aanzien van platformwerkers en andere (schijn)zelfstandigen onduidelijkheid. Zodra de richtlijn voor platformwerkers is geïmplementeerd in nationale wetgeving en duidelijk is wanneer er voor platformwerkers een dienstverband bestaat, zou de toepasselijke sociale zekerheid daarmee geregeld moeten zijn.

Als de platformarbeid echter grensoverschrijdend plaatsvindt kan dit vraagstuk echter wel lastig te beantwoorden zijn. Platforms kunnen namelijk zelf bepalen waar zij hun werkers te werk stellen op grond van de vrijheid van diensten en werknemers.<sup>171</sup> Sociale premies worden volgens de verordening afgedragen in de lidstaat waar de werker normaliter zijn arbeid verricht.<sup>172</sup> Als een werkgever echter een werknemer voor maximaal 24 maanden detacheert naar een andere lidstaat, blijft de werknemer verzekerd in de lidstaat waar hij normaliter zijn werkzaamheden verrichtte.<sup>173</sup> Dat maakt het mogelijk om vanuit landen waar de kosten voor sociale zekerheid laag zijn werkers in landen te laten werken waar het niveau van sociale zekerheid en de bijbehorende premies hoog zijn. De werker werkt in dit geval dan in een lidstaat waar het niveau van sociale zekerheid hoog is, maar kan daar zelf geen gebruik van maken. Mocht de werker een beroep moeten doen op sociale zekerheid, dan zal dit gedaan moeten worden in het vestigingsland van het platform, waar een lager niveau van sociale zekerheid geboden wordt.

De EU heeft het initiatief genomen om de verordening sociale zekerheid en de verordening tot vaststelling van de wijze van toepassing van deze verordening aan te passen.<sup>174</sup> De criteria waarmee het vestigingsland van de werkgever worden vastgesteld, worden in dit voorstel aangescherpt. Hierdoor wordt de mogelijkheid om de bedrijfsvoering zo in te richten dat bij grensoverschrijdende arbeid zo min mogelijk sociale premies worden betaald ingeperkt. Het vestigingsland van werkgever wordt vastgesteld aan de hand van de volgende criteria:<sup>175</sup> *'onder "zetel of domicilie" wordt verstaan de zetel of het domicilie waar de voornaamste beslissingen betreffende de onderneming worden genomen en waar de centrale bestuursstaken ervan worden uitgeoefend. Voor het vaststellen van de plaats van de zetel of het domicilie dient een reeks factoren in aanmerking te worden genomen, waaronder: i) de woonplaats van de voornaamste bestuurders, ii) de plaatsen waar algemene vergaderingen worden gehouden, iii) de plaats waar de administratieve documenten en boekhoudbescheiden worden bewaard, iv) de plaats waar financiële en met name banktransacties voornamelijk plaatsvinden, v) de omzet, de arbeidstijd, het aantal verleende diensten en/of het inkomen, vi) het gebruikelijke karakter van de verrichte werkzaamheden. Dit zal worden vastgesteld in het kader van een algehele beoordeling, waarbij voldoende rekening wordt gehouden met ieder van de hierboven vermelde criteria.*

De laatste ontwikkeling m.b.t. dit voorstel dateert van 16 juli 2018, sindsdien zijn er geen ontwikkelingen meer geweest. Het is maar zeer de vraag of deze wijziging van de verordeningen uiteindelijk zal plaatsvinden.

Voor platformwerkers wordt er met de invoering van de richtlijn voor het verbeteren van de arbeidsvoorwaarden voor platformarbeiders verduidelijkt wanneer er sprake is van een

<sup>168</sup> Richtsnoeren betreffende de toepassing van het mededingingsrecht van de Unie op collectieve overeenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder personeel *PbEU*, 2022, C 374/02, inleiding, punt 9

<sup>169</sup> Verordening (EG) nr. 883/2004

<sup>170</sup> Verordening (EG) nr. 883/2004 artikel 1 lid a en b

<sup>171</sup> Artt. 45, 56, 57 en 58 VWEU

<sup>172</sup> Verordening (EG) nr. 883/2004, artikel 11 lid 3a

<sup>173</sup> Verordening (EG) nr. 883/2004, artikel 12 lid 1

<sup>174</sup> COM(2016) 815 final

<sup>175</sup> COM(2016) 815 final artikel 14 lid 5 bis

arbeidsovereenkomst. Vanuit de nieuwe richtlijn moet echter aan een groot aantal criteria voldaan worden voordat er sprake is van een digitaal arbeidsplatform en vervolgens aan de criteria voor het aannemen van het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen platform en platformwerker. Als de conceptrichtlijn vergeleken wordt met de meest recente versie van de definities van beide begrippen lijkt het erop dat de definities steeds specifieker worden. Daardoor wordt het voor de platformwerker moeilijker om aan de criteria voor het aannemen van werknemerschap te voldoen. Als deze trend doorzet, zal het na de invoering van de richtlijn waarschijnlijk nog steeds mogelijk zijn dat platformbedrijven platformwerkers inzetten zonder hen op basis van de richtlijn als werknemer aan te hoeven merken. In die gevallen zal de arbeidsverhouding dan alsnog gekwalificeerd moeten worden op basis van de wetgeving van de individuele lidstaten, de jurisprudentie van die lidstaten en de jurisprudentie van het EHvJ.

Een tweede mogelijkheid voor platformbedrijven om platformwerkers in te zetten zonder dat er een arbeidsovereenkomst tussen hen en de werker ontstaat is het inzetten van een tussenpersoon. De platformwerker heeft ten opzichte van deze tussenpersoon weliswaar dezelfde rechten als ten opzichte van het platform, maar de richtlijn legt geen ketenaansprakelijkheid en/of sancties op aan de opdrachtgever. Dit lijkt een lacune in de richtlijn te zijn. In Nederlandse wetgeving is ketenaansprakelijkheid opgenomen voor de afdracht van sociale premies en belastingen bij de aanneming van werk.<sup>176</sup> Onder aanneming van werk wordt verstaan een werk van stoffelijke aard. Een dienst als vervoer valt niet onder het begrip 'werk van stoffelijke aard'.<sup>177</sup> Hierdoor geldt deze vorm van ketenaansprakelijkheid niet voor bijvoorbeeld maaltijdbezorgers die via een tussenpersoon voor een platform werken. Wanneer de door het platform geleverde dienst geen vervoer betreft, maar bijvoorbeeld schoonmaakwerk, zou de ketenaansprakelijkheid voor de afdracht van belasting en sociale premies wel kunnen gelden. Echter, de ketenaansprakelijkheid vanuit de invorderingswet betreft nationale wetgeving. Mogelijk gelden er in andere lidstaten andere regels hieromtrent.

Ten aanzien van sociale zekerheid is het afhankelijk van de regelgeving in de individuele lidstaten of werkers nu wel of niet aangesloten zijn bij het desbetreffende sociale zekerheidsstelsel. Wanneer de arbeid grensoverschrijdend plaatsvindt, zoals in het geval van detachering, geven de huidige verordeningen ruimte aan de opdrachtgever / werkgever om het werk zo in te richten dat er sociale premies afgedragen dienen te worden in een land waar de premies laag zijn. Inmiddels heeft de EC een voorstel gedaan voor het aanpassen van de verordening voor coördinatie van sociale zekerheidsstelsels. Dit voorstel behelst o.a. het aanpassen van het begrip 'vestigingsland', waardoor de situatie waarbij voor de afdracht van sociale premies het goedkoopste land gekozen kan worden, ingeperkt wordt. Dit voorstel ligt echter al sinds 2018 stil, waardoor het de vraag is of de wijziging zal plaatsvinden.

---

<sup>176</sup> Invorderingswet artt. 34 en 35

<sup>177</sup> Vakstudie Invorderingswet, art. 35 Invorderingswet 1990, aant. 3.5.2 (online, bijgewerkt tot 14 april 2023)

## 5. Conclusie en aanbevelingen

Zowel binnen de EU als in Nederland staat het onderwerp platformarbeid en de kwalificatie van de arbeidsrelatie van de platformwerkers op de agenda.

In Nederland wordt de kwalificatie van de arbeidsrelatie van platformwerkers tot dusver ingevuld op basis van de algemene criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. In deze kwalificatie zijn ontwikkelingen te zien, met name op het gebied van de invulling van het criterium 'gezagsverhouding'.

Vanuit de jurisprudentie over de kwalificatie van arbeidsrelatie komt de holistische benadering naar voren waarbij alle feiten en omstandigheden van het geval gewogen worden. Vervolgens is door de Hoge Raad invulling gegeven aan de gezagsverhouding, door te stellen dat het van belang is of de arbeid die wordt verricht is ingebed in de organisatie, of er sprake is van economische zelfstandigheid en of er sprake is van instructie door de opdrachtgever. Er is aangekondigd dat de rechtspraak over de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst gecodificeerd zal worden, dat de zelfstandigenaftrek zal worden afgeschaft en dat de Belastingdienst zal gaan controleren op de juistheid van de kwalificatie van de arbeidsrelatie van (schijn)zelfstandigen.

Meer specifiek ten aanzien van platformarbeid speelde de vraag of het algoritme dat door de digitale arbeidsplatforms werd gebruikt aanleiding gaf om te stellen dat hierdoor werkgeversgezag werd uitgeoefend. De Hoge Raad heeft aangegeven dat dit wel het geval is, omdat het algoritme door een systeem van belonen en sancties het gedrag van de platformwerker stuurt en de hoogte van de tarieven bepaalt. Dit komt overeen met de voorwaarden uit de conceptrichtlijn voor het aannemen van arbeidsovereenkomst tussen platform en platformwerker.

In de EU is te zien dat er geen generiek werknemersbegrip in de regelgeving is vastgelegd. Het EHvJ heeft invulling gegeven aan het werknemersbegrip. Dit gaat uit van drie elementen, te weten loon, gezag en 'gedurende een bepaalde tijd'. In verschillende lidstaten zijn rechtszaken geweest over de kwalificatie van de arbeidsrelatie van platformwerkers. De algemene trend die hieruit te destilleren is sluit aan bij de criteria die in de conceptrichtlijn door de EU zijn gegeven voor het aannemen van een arbeidsrelatie met de platformwerker.

De conceptrichtlijn beoogt duidelijk te maken wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de platformwerker en het platform. Daarvoor moet eerst aan een aantal criteria worden voldaan. Het is de vraag of de kwalificatievraag hiermee afdoende wordt beantwoord. Verder is in de richtlijn opgenomen dat als gebruik gemaakt wordt van een tussenpersoon, dit niet mag leiden tot een vermindering van de bescherming die de platformwerker vanuit de richtlijn geniet. Er is geen ketenaansprakelijkheid opgenomen in de richtlijn.

Ten aanzien van sociale zekerheid is het mogelijk om in situaties van grensoverschrijdende arbeid de vestigingsplaats van het platform zo te kiezen dat deze ligt in een land waar de premies voor sociale zekerheid laag zijn. Als de platformwerker al als werknemer of daarmee gelijk gesteld aangemerkt wordt, dan hoeft er weinig premie afgedragen te worden ongeacht in welk land de werker feitelijk arbeid verricht. Een voorstel van de EC dat hier verandering in zou moeten aanbrengen is tot dusver niet geïmplementeerd.

In de praktijk is te zien dat platformbedrijven uit lidstaten vertrekken waar de regelgeving of jurisprudentie hen ertoe noopt de platformwerkers als werknemer in loondienst te beschouwen. Nu de richtlijn ruimte geeft aan individuele lidstaten om betere bescherming voor platformwerkers in de eigen regelgeving te hebben dan de richtlijn voorschrijft, zullen er verschillen tussen lidstaten blijven bestaan. Ook op het gebied van sociale zekerheid blijven er vooralsnog mogelijkheden om te kiezen voor een lidstaat waar de premies laag zijn. Waarschijnlijk zullen platformbedrijven zich gaan vestigen in lidstaten waar geen strengere regelgeving is dan de richtlijn voorschrijft en mogelijk ook waar de premies voor sociale zekerheid laag zijn.

Voor Nederland zal de richtlijn denkkelijk weinig verschil maken met de huidige situatie. De criteria die in de richtlijn zijn opgenomen voor het aannemen van een arbeidsovereenkomst tussen platform en platformwerker komen overeen met de criteria die de Hoge Raad heeft gebruikt in de rechtszaken tussen FNV en Deliveroo, Uber en Helpling. Alleen de omkering van de bewijslast is echt nieuw. Dit zou het eenvoudiger kunnen maken voor de platformwerker om te bewerkstelligen dat deze als werknemer wordt behandeld. Een serieuze lacune in de richtlijn is dat er geen ketenaansprakelijkheid is opgenomen voor intermediairs. Omdat de conceptrichtlijn nadrukkelijk de mogelijkheid geeft aan lidstaten om betere bescherming te bieden aan platformwerkers, zou het een goed idee zijn om dit bij de implementatie van de richtlijn ook in de nationale wetgeving op te nemen.



## Literatuurlijst

### **Aloisi en Skłodowska 2022**

A. Aloisi & M. Skłodowska, Platform work in Europe: Lessons learned, legal developments and challenges ahead *European Labour Law Journal* 2022, Vol. 13(1) p. 4–29

### **Aranquiz 2021**

Aranquiz, A. (2021). De Spaanse 'lex rider': Een 'game changer' voor de regulering van platformwerk. *Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context*, 10(4), p. 155-159.

### **Bronzwaer 2021**

S. Bronzwaer, 'Uber betaalde mee aan chauffeurslobby', *NRC*, 12 december 2021

### **Bronzwaer 2022**

S. Bronzwaer, 'Uber: *'fucking illegal'*, maar toch steun van alle kanten' *NRC*, 15 juli 2022

### **Van den Berg 2019**

L. van den Berg, Platformarbeid: biedt het Rariteitenbesluit soelaas?, *TRA* 2019/15

### **Van den Berg, 2016**

L. van den Berg, Zelfstandige pakketbezorgers niet zo zelfstandig? Een holistische weging van enkele uitspraken over de vermeende (on)zelfstandigheid van pakketbezorgers, *VAAN AR-updates*, *Bju* 2016

### **Boot 2018 (Position Paper)**

G.C. Boot, *Onduidelijkheden met betrekking tot het gezagscriterium bij het definiëren van de arbeidsovereenkomst*. Position Paper op verzoek van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2018.

### **Boot 2022**

G. Boot, Platform work in Europe: The need for a multilevel solution to protect the so-called self-employed, *European Labour Law Journal* 2022, Vol. 13(1) p. 81–85

### **Haeck 2022**

P. Haeck, 'How bike couriers became Brussels' legislative nightmare. A left-right split among EU lawmakers and governments on how to treat gig workers is making platform work the EU's most divisive file.' *Politico*, 6 december 2022

### **Hiessl 2022**

C. Hiessl, Case law on the classification of platform workers Cross-European comparative analysis and tentative conclusions, *EaSI*, Louvain, 2022

### **Klein 2022**

C. Klein, 'Laatste weekend Deliveroo: bezorgdienst verloor van Uber, Thuisbezorgd en FNV' *NOS*, 26 november 2022

### **Kloostra 2022**

J. Kloostra, Regulering van platformarbeid: wat wordt de volgende zet van de Nederlandse wetgever?, *TRA* 2022/40

### **Lamers 2012**

A.H. Lamers, *Opdracht, lastgeving en bemiddeling*, (NTHR-reeks deel 15), Zutphen, Juridische Uitgeverij Paris 2012

### **Lamers en Ermers 2014**

A.H. Lamers en J.H. Ermers, 'De mythe van flexibele arbeid' in A.H. Lamers en S.L.T, Schoenmaekers, *Recht in een geïndividualiseerde netwerksamenleving*, Zutphen: Juridische Uitgeverij Paris, 2014 p. 145-157

**Leyen, 2019**

U. von der Leyen, *Een Unie die de lat hoger legt : mijn agenda voor Europa : politieke beleidslijnen voor de volgende Europese Commissie 2019-2024*, Publications Office of the European Union, 2019

**Neut 2021**

N.M.Q. van der Neut, Kwalificeren op volle toeren: enkele opmerkingen in het licht van de Uberuitspraak, *ArbeidsRecht* 2021/48

**Paul 2022**

I. Paul, 'Food delivery firm, Deliveroo plans to exit from Netherlands', *E-Commerce Next*, 15 augustus 2022

**Pennings 2020**

F.J.L. Pennings, Bestaat er een Europees werknemersbegrip? *TRA* 2021/3

**Stil 2023**

H. Stil, 'Helping gooit de stofdoek in de ring: platform voor schoonmakers was stiekem een uitzendbureau' *Het Parool*, 12 januari 2023

**Risak en Dullinger 2018**

M. Risak en T. Dullinger, The concept of 'worker' in EU law Status quo and potential for change, Brussels, *ETUI aisbl*, 2018

**Rosin 2021**

A. Rosin, Platform work and fixed-term employment regulation, *European Labour Law Journal* 2021, Vol. 12(2) p. 156–176

**Said 2017**

S. Said, Verdere regulering onder de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties? Het rapport 'Commissie Boot' onder de loep, *TRA* 2017/37

**Verhulp 2021**

E. Verhulp, Een arbeidsovereenkomst? Dat maak je zelf niet uit! Over het belang van de bedoeling van partijen, het arbeidsrecht en de vormgeving van de overeenkomst voor de kwalificatie, *TRA* 2021/55

**Verhulp, in: T&C BW**

E. Verhulp, 'commentaar op art. 7:610 BW' in E. Verhulp (red.), *Tekst en Commentaar Burgerlijk Wetboek*, Deventer: Wolters Kluwer (online)

**Rapporten*****In wat voor land willen wij werken? 2019***

*In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk* (Eindrapport van de Commissie regulering van Werk, 'commissie Borstlap'), bijlage bij *Kamerstukken II*, 2019/20, 29544, nr. 970

***Vertrouwen in de toekomst 2017***

*Vertrouwen in de toekomst* (regeerakkoord), bijlage bij *Kamerstukken II*, 2017/18, 34700, nr. 34

***Platform workers in Europe 2018***

*Platform workers in Europe, evidence from the COLLEEM survey*, Joint Research Centre, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2018

***Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work 2021***

*Study to support the impact assessment of an EU initiative on improving working conditions in platform work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union,

## **World employment and social outlook, 2021**

*World employment and social outlook, the role of digital platform work in transforming the world of work*, International Labour Organisation, Geneva, 2021

## **Naslagwerken**

### **Vakstudie Invorderingswet**

J. de Blicq, R.J. Koopman, M. Rabenort, & D.J. Sinke (red.), *Fiscale Encyclopedie de Vakstudie Invorderingswet*, Deventer: Wolters Kluwer (online).

## **Overige bronnen**

Commissiedocument 815 van 2016, definitieve versie

Commissiedocument 762 van 2021, definitieve versie

Commissiedocument 15836 van 2022

Richtsnoeren betreffende de toepassing van het mededingingsrecht van de Unie op collectieve overeenkomsten inzake de arbeidsvoorwaarden van zelfstandigen zonder personeel (*PbEU*, 2022, C 374/02)

*Kamerstukken I*, 35.074, 2014/15, 2

*Aanhangsel Handelingen II* 1991/92, 825

*Kamerstukken II*, 35.962, 2021/22, 3

*Kamerstukken II*, 27.466, 2000/01, 3

*Kamerstukken II*, 31.066, 2021/22, 1094

*Kamerstukken I*, 35.074 / 29.544, 2022/23, AA

*Kamerstukken II*, 31.311, 2017/18, 212

*Kamerstukken II*, 36.202, 2022/23, 532

*Kamerstukken II*, 29.544, 2022/23, 1176

*Kamerstukken II*, 35.962, 2021–22, 2

## **Jurisprudentielijst**

HvJ (EG) 3 juli 1986, 66/85, ECLI:EU:C:1986:284 (*Lawrie – Blum*)

HvJ (EG) 5 oktober 1988, 196/87, ECLI:EU:C:1988:475 (*Steymann*)

HvJ(EG) 21 september 1999, C67-96, ECLI:EU:C:1999:430 (*Albany*)

HvJ (EG) 8 juni 1999, C-337/97, ECLI:EU:C:1999:284 (*IB-groep*)

HvJ (EG) 13 januari 2004, C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18 (*Allonby*),

HvJ (EU) 4 december 2014, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV Kiem*).

HvJ (EU) 4 juli 2017, C-320/16, ECLI:EU:C:2018:221 (*Uber France*)

HR 5 november 1980, *BNB* 1981/127

PHR 28 september 1983, ECLI:NL:PHR:1983:AC8120, *NJ* 1984/92

HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495

HR 12 oktober 2001, ECLI:NL:HR:2001:ZC3681

HR 12 september 2014, ECLI:NL:HR:2014:2653, *JAR* 2014/260

HR 18 november 2016, *NTRF* 2016/2772

HR 21 februari 2020, ECLI:NL:HR:2020:312

HR 6 november 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698 m.nt. E. Verhulp

HR 19 april 2021, ECLI:NL:HR:2021:527

PHR 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578

PHR, 24 februari 2023, ECLI:NL:PHR:2023:224

PHR, 24 februari 2023, ECLI:NL:PHR:2023:225

HR, 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443

CRvB 31 maart 1981, *RSV* 1981/165

CRvB 21 november 1990, *RSV* 1991/127

CRvB 25 november 1992, ECLI:NL:CRVB:1992:AL0030, m.nt. W.A. Sinninghe Damsté

CRvB 23 oktober 1995, *RSV* 1996/74  
CRvB 27 november 1997, *RSV* 1997/7  
CRvB 27 november 1997, *USZ* 1998/14  
CRvB 2 april 2002, *RSV* 2002/171  
CRvB 10 juli 2003, *RSV* 2003/255  
CRvB 30 juli 2003, *RSV* 2003/256

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 17 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6621  
Gerechtshof Amsterdam 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392  
Gerechtshof Amsterdam 21 september 2021 ECLI:NL:GHAMS:2021:2741  
Gerechtshof Amsterdam 22 maart 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:855  
Gerechtshof Amsterdam 19 juli 2022, ECLI:NL:GHAMS:2022:2080

Rechtbank Haarlem 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:226  
Rechtbank Haarlem 18 december 2015 ECLI:NL:RBNHO:2015:232  
Rechtbank Haarlem 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:230  
Rechtbank Amsterdam 14 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:152  
Rechtbank Amsterdam 14 januari 2016, ECLI:NL:RBAMS:2016:153  
Rechtbank Alkmaar 17 februari 2017, ECLI:NL:RBNHO:2017:882  
Rechtbank Maastricht 1 maart 2018, ECLI:NL:RBLIM:2018:2029  
Rechtbank Amsterdam 13 september 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:5029

## Samenvatting

Platformarbeid is een relatief nieuw fenomeen. Hierbij worden ZZP-ers ingezet die op basis van feiten en omstandigheden niet zelden als werknemer aan te merken zijn. In Nederland geldt dat deze arbeidsrelaties beoordeeld worden op basis van de reguliere criteria voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie uit het BW. De invulling van deze criteria is in beweging, enerzijds vanuit jurisprudentie en anderzijds vanuit plannen voor nieuwe wetgeving. Specifiek over platformarbeid zijn er inmiddels 3 uitspraken van de Hoge Raad, waarin in twee zaken (Deliveroo en Uber) werd geoordeeld dat de platformwerkers geen ZZP-er was, maar werknemer en 1w zaak (Helpling) waarin de platformwerker geen ZZP-er was, maar uitzendkracht. In de EU wordt momenteel gewerkt aan een richtlijn voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk. Deze richtlijn is nog niet in werking getreden. Het doel van de richtlijn is om aan de hand van criteria vast te kunnen stellen of een dienstverband tussen de platformwerker en het platform moet worden aangenomen. Dit zou de positie van de platformwerker moeten verbeteren. De criteria die bepalen of er sprake is van een dienstverband zijn gedurende het wetgevingsproces uitgebreid ten opzichte van het initiële voorstel voor de conceptrichtlijn. Deze scriptie tracht antwoord te geven op de vraag hoe de Nederlandse situatie zich verhoudt tot de nieuwe conceptrichtlijn.

### Trefwoorden:

Platformarbeid

Deliveroo

Uber

ZZP

Platformwerk

Dienstverband

Conceptrichtlijn COM(2021)762