

MASTER'S THESIS

Platformarbeid en de arbeidsrechtelijke consequenties

Hoe kan de relatie tussen het platform en de platformwerker juridisch gekwalificeerd worden in Nederland en hoe kunnen platformwerkers aanspraak maken op arbeidsrechtelijke bescherming?

van Herwijnen, M.

Award date:
2020

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

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 09. Sep. 2021

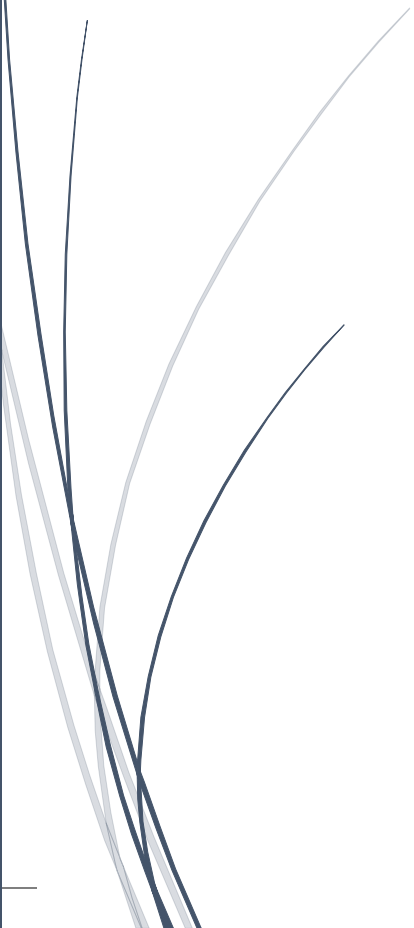
Open Universiteit
www.ou.nl





Platformarbeid en de arbeidsrechtelijke consequenties

Hoe wordt de relatie tussen het platform en de platformwerker juridisch gekwalificeerd in Nederland en kunnen platformwerkers aanspraak maken op arbeidsrechtelijke bescherming?



Naam:	M. van Herwijnen
Studentnummer:	851395111
Begeleider:	mw. mr. H.J.M. Severeijns-Wijenbergh
Examinator:	dhr. mr. dr. A.H. Lamers
Aantal woorden:	13.404
Inleverdatum:	11 augustus 2020

Inhoudsopgave

Lijst van afkortingen	3
1. Inleiding	4
2. De werking van platformarbeid in de praktijk	6
2.1 Platformarbeid	6
2.2 De impact en problematiek van platformarbeid	7
2.3 Voor- en nadelen van platformarbeid	9
3. Overeenkomst van opdracht en arbeidsovereenkomst	11
3.1 Overeenkomst van opdracht	11
3.2 Arbeidsovereenkomst	12
3.3 De verschillen tussen een overeenkomst van opdracht en een arbeidsovereenkomst	15
4. De juridische kwalificatie van de overeenkomst tussen het platform en de platformwerker	16
4.1 De kwalificatie van de rechtsverhouding in de literatuur	16
4.2 De kwalificatie van de rechtsverhouding in de rechtspraak	18
4.3 Omstandigheden	20
5. De juridische kwalificatie van de overeenkomst tussen het platform en de platformwerker in het Verenigd Koninkrijk	22
5.1 De 'worker'	22
5.2 De voor- en nadelen van de tussencategorie 'worker'	24
5.3 Kan de tussencategorie 'worker' dienen als inspiratiebron voor Nederland?	25
6. Conclusie en aanbevelingen	29
Literatuurlijst	33
Niet-literaire bronnen	36

Lijst van afkortingen

AOW	Algemene Ouderdomswet
BW	Burgerlijk Wetboek
ERA	Employment Rights Act
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
Waadi	Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs
Wajong	Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZO	Wet arbeid en zorg
Wet AVV	Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten
Wet CAO	Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst
WIA	Wet Werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WOR	Wet op de ondernemingsraden
Wlz	Wet langdurige zorg
WML	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

1. Inleiding

Platformarbeid is vandaag de dag niet meer weg te denken uit onze samenleving. Via een app of website kunnen afnemers verschillende diensten afnemen, zoals het bestellen van een maaltijd of het regelen van vervoer. Door middel van online platforms komen vraag en aanbod samen. Door digitalisering kunnen ondernemingen een groot publiek bereiken en kunnen afnemers vanuit huis gemakkelijk diensten afnemen. De vraag naar dit soort diensten neemt toe, omdat platforms flexibiliteit bieden en de kosten voor de afnemers laag zijn.

Platformarbeid wordt gezien als een nieuwe manier van werken. De opkomst van online platforms zorgt voor werkgelegenheid en kan bijdragen aan welvaarts groei. Naast de voordelen, zorgt platformarbeid ook voor onrust op de arbeidsmarkt. In de praktijk is niet altijd duidelijk of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. Platforms sluiten vaak een overeenkomst van opdracht met de platformwerkers, waardoor de bescherming van platformwerkers gering is, zo kunnen zij geen aanspraak maken op ontslagbescherming en hebben zij niet dezelfde sociaalrechtelijke bescherming als werknemers. De rechtsverhouding tussen platforms en platformwerkers vertoont echter vaak kenmerken van een arbeidsovereenkomst. Platformarbeid kan schijnzelfstandigheid teweegbrengen, dit houdt in dat platformwerkers conform de overeenkomst als zelfstandigen worden aangemerkt, maar de feitelijke omstandigheden wijzen op een arbeidsovereenkomst.¹ Hier dient voor gewaakt te worden, omdat platforms zo de werkgeversverplichtingen kunnen afwentelen op de samenleving en dit tot oneerlijke concurrentie leidt tussen platforms die wel de arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving naleven.²

Doordat de rechtsverhouding tussen een platform en een platformwerker zowel kenmerken van een overeenkomst van opdracht als een klassieke arbeidsovereenkomst vertoont, heeft de opkomst van platformarbeid geleid tot hevige discussies in de literatuur, rechtspraak en politiek. Onderdeel van de discussie is hoe de arbeidsrelatie juridisch gekwalificeerd dient te worden en of het huidige arbeidsrecht nog passend en afdoende is om de nieuwe ontwikkelingen op de arbeidsmarkt te reguleren.³ Het kwalificatievraagstuk is zowel in Nederland als in andere landen onderdeel van discussie. De huidige rechtspraak in Nederland laat geen duidelijke lijn zien. Er wordt verschillend geoordeeld over de kwalificatie van platformwerkers.

De omvang van platformarbeid is in Nederland nog gering, maar de verwachting is dat platformarbeid flink zal toenemen. Omdat platformarbeid in opkomst is en er onduidelijkheid bestaat omtrent de kwalificatie van de arbeidsrelatie, richt dit onderzoek zich op het beantwoorden van de volgende vraag:

Hoe wordt de relatie tussen het platform en de platformwerker juridisch gekwalificeerd in Nederland en kunnen platformwerkers aanspraak maken op arbeidsrechtelijke bescherming?

Doel van dit onderzoek is om een bijdrage te leveren aan de oplossing van deze maatschappelijke discussie, door inzichtelijk te krijgen hoe de rechtsverhouding wordt gekwalificeerd en door na te gaan of platformwerkers beschermd worden door de Nederlandse wetgeving.

In Nederland wordt een platformwerker als zelfstandige of als werknemer aangemerkt. In het Verenigd Koninkrijk kent men naast de werknemer en de zelfstandige ondernemer nog een tussencategorie, namelijk de 'worker'. De status 'worker' biedt platformwerkers en andere werkenden recht op enige bescherming op het gebied van veiligheid, werktijden en loon. Omdat er nog geen oplossing is gevonden voor het kwalificatievraagstuk, zal in dit onderzoek worden

¹ Boot, *TRA* 2016/44, p.3.

² Smink e.a., *B&M* (45) 2018, p. 204.

³ Van Slooten, *Tijdschrift voor Arbeid & Onderneming* (2) 2017, p. 51-52; Sick, *TRA* 2019/24.

onderzocht of de tussencategorie ‘worker’ kan zorgen voor een oplossing en daarmee kan dienen als inspiratiebron voor Nederland.

In de literatuur wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende vormen van platformeconomie, namelijk de deeleconomie⁴, de tweedehands economie⁵ en de kluseconomie⁶. Omdat de kwalificatievraag betrekking heeft op de kluseconomie, zijn alleen bronnen geraadpleegd die betrekking hebben op de kluseconomie. Daarnaast beperkt het onderzoek zich tot fysieke platformarbeid, omdat fysiek platformwerk centraal staat in de politieke en maatschappelijke discussie. Diensten die online worden verricht, worden buiten beschouwing gelaten. De huidige stand van zaken van het arbeidsrecht en het begrip platformarbeid wordt in kaart gebracht door middel van jurisprudentie- en literatuuronderzoek. Door middel van een jurisprudentie- en literatuuronderzoek, wordt getracht antwoord te geven op de vraag hoe platformwerkers juridisch gekwalificeerd worden en of zij aanspraak kunnen maken op arbeidsrechtelijke bescherming. De fiscale gevolgen van platformarbeid worden in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten. De vraag of de tussencategorie ‘worker’ kan dienen als inspiratiebron voor Nederland wordt beantwoord door het Nederlandse arbeidsrecht te vergelijken met het arbeidsrecht in het Verenigd Koninkrijk. Gezien de beperkte omvang van het onderzoek, is bij het arbeidsrecht in het Verenigd Koninkrijk voornamelijk gekeken naar het begrip ‘worker’.

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, wordt in hoofdstuk 2 dieper ingegaan op het begrip platformarbeid en wat voor impact platformarbeid heeft op de arbeidsmarkt. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 nagegaan wanneer een overeenkomst, waarbij arbeid wordt verricht, als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst wordt gekwalificeerd en wordt dieper ingegaan op de eisen die worden gesteld aan een overeenkomst van opdracht en een arbeidsovereenkomst. Ook wordt gekeken naar de arbeidsrechtelijke en sociaalrechtelijke positie van een opdrachtnemer en een werknemer. Hoe de platformwerkers in Nederland juridisch worden gekwalificeerd en welke omstandigheden hierbij een rol spelen, wordt uiteengezet in hoofdstuk 4. Vervolgens wordt in hoofdstuk 5 dieper ingegaan op het begrip ‘worker’ en of de tussencategorie ‘worker’ kan dienen als inspiratiebron voor Nederland. Ten slotte volgt een conclusie in hoofdstuk 6 en worden aanbevelingen gegeven.

⁴ In de deeleconomie worden goederen, die niet dagelijks worden gebruikt, uitgeleend. Denk bijvoorbeeld aan het lenen van gereedschap.

⁵ Bij de tweedehands economie verkopen consumenten spullen aan elkaar of worden spullen geruild, zoals bijvoorbeeld marktplaats.

⁶ De kluseconomie heeft betrekking op werkenden die via een platform, waar vraag en aanbod bij elkaar worden gebracht, fysiek arbeid verrichten (bijvoorbeeld Deliveroo, Uber en Helpling).

2. De werking van platformarbeid in de praktijk

Door platformarbeid komt het arbeidsrecht voor nieuwe uitdagingen te staan. In dit hoofdstuk wordt kort ingegaan op het begrip platformarbeid, de impact van platformarbeid, welk probleem zich voordoet in de praktijk en wat de voor- en nadelen zijn van platformarbeid.

2.1 Platformarbeid

In de literatuur worden verschillende definities gebruikt voor platformarbeid, namelijk op-afroeconomie, crowd economie, gig economie of kluseconomie. Voor platformarbeid bestaat niet een vaste definitie. Frenken en Van Slageren definiëren platformarbeid als zzp'ers die eenmalig een klus uitvoeren, waarbij de opdracht wordt betaald en tot stand is gekomen via een online platform.⁷ Volgens Van Slooten is sprake van platformarbeid wanneer een fysieke dienst online wordt aangeboden door middel van een applicatie of website.⁸ Het Eurofound⁹ verstaat onder platformarbeid een vorm van werkgelegenheid waarbij via een online platform vraag en aanbod van betaald arbeid op elkaar worden afgestemd.¹⁰

Mijns inziens is van platformarbeid sprake als een platformwerker en een afnemer¹¹ middels een online platform, tegen betaling, een dienst overeenkomen. Vraag en aanbod van diensten worden door een online platform bij elkaar gebracht. Bij platformarbeid staat dienstverlening centraal.¹² Werkzaamheden die via een platform worden aangeboden, zijn onder andere maaltijdbezorging, vervoeren van personen, schoonmaken, foto's maken en klussen in de horeca of bouw. Een platformwerker wordt per klus betaald, meestal door het platform zelf. Het platform stelt in de meeste gevallen een prijs vast per klus. Een platformwerker en een afnemer kunnen echter ook zelf een prijs per klus vaststellen. Het platform ontvangt dan een bepaald percentage van de prijs als commissie of vraagt een vast bedrag voor het plaatsen van een klus.¹³

Platforms onderscheiden zich door de aanwezigheid van kruislingse netwerkeffecten. Door het netwerkeffect zijn platforms aantrekkelijk voor zowel platformwerkers als afnemers.¹⁴ Diensten afnemen via online platforms is voor afnemers aantrekkelijk omdat de afnemers door tussenkomst van een platform, op grote schaal en op elk gewenst moment diensten kunnen afnemen, zonder veel inspanning te verrichten. Voor platformwerkers zijn platforms aantrekkelijk omdat de toegang laagdrempelig is, platforms een groot bereik hebben en werkgelegenheid creëren.

Er bestaan twee soorten platforms, namelijk consumer to consumer platforms en crowdwork. Bij consumer to consumer platforms gaat het om persoonlijke dienstverlening. Afnemers huren eenmalig een platformwerker in voor een klus. Via algoritme¹⁵ wordt een platformwerker aan een klus gekoppeld die offline wordt verricht. Het gaat bij deze vorm om fysieke arbeid. Een andere vorm van platformarbeid is crowdwork. Bij crowdwork wordt het werk uitbesteed via online

⁷ Heeger-Hertter 2017/10.2.1 (online, bijgewerkt 01-01-2020); Frenken & Van Slageren, *ESB* (103) 2018/47685, p.27.

⁸ Van Slooten 2017, p. 1.

⁹ Eurofound is de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden. Eurofound is een agentschap van de Europese Unie die advies verleent, de levens- en arbeidsomstandigheden beoordeelt en analyseert en verslag uitbrengt over ontwikkelingen en trends.

¹⁰ De Groen e.a. 2018, p. 1.

¹¹ Een platformwerker biedt een dienst of prestatie aan tegen betaling en wordt ook wel een aanbieder genoemd. Een afnemer is een consument die een prestatie of dienst afneemt.

¹² Verburg 2019/6.2.

¹³ Heeger-Hertter 2017/10.2.1 (online, bijgewerkt 01-01-2020).

¹⁴ Netwerkeffect houdt in dat afnemers ervoor zorgen dat platforms aantrekkelijk worden voor platformwerkers, waardoor meer platformwerkers hun diensten aanbieden en daarmee de platforms weer aantrekkelijk worden voor afnemers.

¹⁵ Een algoritme is een wiskundige formule, waarmee het platform kan selecteren welke dienst beschikbaar is en of deze dienst past bij de wensen van de afnemer. Via algoritmes worden vraag en aanbod van diensten zo efficiënt mogelijk bij elkaar gebracht.

platformbedrijven aan potentiële werkers, ook wel crowdworkers genoemd. Deze diensten worden via internet uitgevoerd en zijn niet aan een locatie gebonden.¹⁶

Platforms kunnen op verschillende manieren het werk verdelen, zo kan het platform zelf een platformwerker selecteren om een dienst te verrichten en kan het platform een groep platformwerkers selecteren, waarna de afnemer een keuze maakt wie de dienst mag verrichten. Een andere vorm van werkverdeling is dat de platformwerker die als eerst reageert op een klus, de klus mag uitvoeren. De afnemer kan in dit geval geen keuze maken tussen platformwerkers. Wanneer een platform zelf een platformwerker selecteert om een dienst uit te voeren, wordt de selectie meestal gemaakt op basis van de locatie van de klus en de locatie waar de platformwerker zich bevindt. Het platform zoekt welke platformwerker de klus het snelst kan uitvoeren. Een platformwerker bepaalt zelf of hij of zij de klus wil uitvoeren. Deze vorm van werkverdeling heeft betrekking op tijdsgebonden diensten, zoals het bezorgen van een maaltijd of het verzorgen van een taxirit. Wanneer het platform een selectie maakt van platformwerkers, kunnen de afnemers zelf kiezen welke platformwerker de werkzaamheden mag uitvoeren. Afnemers kunnen aan de hand van beoordelingen en waarderingen van eerdere afnemers, een keuze maken. Deze vorm van werkverdeling wordt vooral gebruikt in de horeca of als men een klus heeft, zoals bijvoorbeeld het plaatsen van een schutting.¹⁷

Bij platformarbeid zijn meerdere partijen betrokken, namelijk een platformwerker, een afnemer en een platformbedrijf. Platformbedrijven brengen vraag en aanbod samen via een online platform en ontvangen een vergoeding voor het faciliteren van interacties tussen twee of meer partijen. Soms is de rol van het platformbedrijf ruimer dan enkel faciliteren. Met algoritme kan een platformbedrijf invloed uitoefenen op de werkduur, werktijden en de beloning van platformwerkers.¹⁸ Het platform wordt door het platformbedrijf geleid en ontwikkeld. Platformbedrijven bepalen de voorwaarden en regels waaraan platformwerkers en afnemers zich dienen te houden. Platformbedrijven opereren digitaal en zijn commerciële ondernemingen die platformwerkers en afnemers matchen door gebruik te maken van technologische en algoritmische middelen. Het verdienmodel van platformbedrijven is gebaseerd op verlaging van de zoek-, contract- en controlekosten.¹⁹

2.2 De impact en problematiek van platformarbeid

De opkomst van online platforms zorgt voor werkgelegenheid en kan bijdragen aan welvaarts groei. Het kabinet is enthousiast over de opkomst van online platforms, maar maakt zich ook zorgen over de kwetsbare positie van platformwerkers. Platformarbeid mag immers niet ten koste gaan van de arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden van werkenden.

In Nederland wordt een persoon die arbeid verricht, gekwalificeerd als werknemer of zelfstandige. Wanneer sprake is van een werknemer-werkgever relatie, heeft een werknemer diverse rechten, zoals recht op pensioen en recht op uitbetaling van loon bij ziekte. Een zelfstandige wordt niet doorbetaald tijdens ziekte en bouwt geen pensioen op. Een zelfstandige kan zelf voorzieningen treffen voor bepaalde maatschappelijke risico's, zoals arbeidsongeschiktheid en dient zelf zijn pensioen te regelen. Omdat een zelfstandige minder bescherming geniet en voor een zelfstandige geen sociale lasten en geen pensioen betaalt hoeft te worden, is het over het algemeen goedkoper om een overeenkomst met een zelfstandige aan te gaan dan iemand in dienst te nemen.

¹⁶ Bevers & Heeger-Hertter 2017/10.2 (online, bijgewerkt 01-01-2020).

¹⁷ Ter Weel e.a. 2018, par. 4.3.

¹⁸ Kamerstukken II 2018/19, 35230, 2, p. 3.

¹⁹ Smink e.a., *B&M* (45) 2018, p. 200; Burri & Heeger-Hertter, *AA* 2018/12, p. 1003; Werner & De Bijl, *TPedigitaal* 2019/13, afl. 2, p. 33-35.

Platforms spelen een rol bij de totstandkoming van een overeenkomst tussen een platformwerker en een afnemer. De aard van die rol verschilt per platform. Sommige platforms hebben een zekere bemoeienis bij de totstandkoming van een overeenkomst en de voorwaarden waaronder een overeenkomst wordt gesloten. Deze platforms kunnen worden gezien als bemiddelaars. Andere platforms hebben nauwelijks bemoeienis en fungeren als een soort digitaal prikbord.²⁰ Platforms stellen over het algemeen dat zij geen werkgevers zijn, maar bemiddelaars, die met behulp van algoritme een transactie tussen verschillende partijen mogelijk maken. In de meeste gevallen is er geen arbeidsovereenkomst tussen de platformwerker en het platform, maar is er wel sprake van een afhankelijkheidsrelatie.²¹ De rechtsverhouding tussen een platform en een platformwerker vertoont zowel kenmerken van een overeenkomst van opdracht als een klassieke arbeidsverhouding. Daarom leidt platformarbeid tot hevige discussies in de literatuur, rechtspraak en politiek. Onderdeel van de discussie is hoe de arbeidsrelatie tussen het platform en de platformwerker juridisch gekwalificeerd dient te worden.

Platformarbeid brengt schijnzelfstandigheid teweeg. Van schijnzelfstandigheid is sprake als platformwerkers een overeenkomst van opdracht hebben gesloten, maar de feitelijke werkomstandigheden en de positie van de platformwerkers wijzen op een arbeidsovereenkomst. Wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst, gelden voor de platformwerkers alle rechten en plichten die gerelateerd zijn aan een arbeidsovereenkomst. Door schijnzelfstandigheid wentelen een aantal platforms de werkgeversverplichtingen af op de samenleving. Dit is in strijd met het arbeidsrecht en leidt tot een oneerlijk concurrentie tussen de platforms die wel de arbeidsrechtelijke wet- en regelgeving naleven.²²

Omdat platformarbeid een vorm van arbeid is die nog niet gereguleerd is, is het moeilijk om te controleren of eventuele regels van toepasselijke arbeidswetten worden nageleefd door de platforms.²³ Sommige platformwerkers worden bijvoorbeeld onderbetaald of werk wordt verricht tegen een minimumprijs. Het komt ook geregeld voor dat platformwerkers onder minder goede omstandigheden werkzaamheden uitvoeren. Doordat platformarbeid (nog) niet is gereguleerd en moeilijk te controleren is, hebben platformwerkers die als zelfstandigen werkzaam zijn, een minder sterke positie dan werknemers. Dit komt vooral door de onduidelijke status van platformwerkers. Platformwerkers worden in veel gevallen onterecht als zelfstandigen aangemerkt.²⁴

Door de opkomst van platformarbeid wordt de onderhandelingspositie van werknemers en zelfstandigen, die niet werkzaam zijn via een online platform, beïnvloed. Het is lastig om te concurreren met de digitale platforms. Platforms betalen veel minder belasting over hun activiteiten en besparen kosten, waardoor zij diensten goedkoper kunnen aanbieden.²⁵ Door platformarbeid ontstaat oneerlijke concurrentie tussen de platforms en de bestaande bedrijven, omdat de bestaande bedrijven zich aan diverse verplichtingen moeten houden, welke voor de platforms niet gelden.²⁶

Het kabinet maakt zich zorgen over de kwetsbare positie van platformwerkers en het kabinet vraagt zich af wanneer iemand werknemer is en geen zelfstandige en of platformwerk wordt gezien als bemiddeling tussen een ondernemer en een opdrachtgever of dat platforms, werkgevers zijn. Ook houdt het kabinet zich bezig met de vraag of de huidige wetgeving nog wel is toegesneden op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt en of platformarbeid de mogelijkheid biedt om regeldruk voor

²⁰ Gerards 2019/5.

²¹ Frenken e.a., *M&M* (93) 2018, afl. 3, p. 212-213.

²² Smink e.a., *B&M* (45) 2018, p. 204.

²³ Heeger-Hertter 2017/10.3.3.1 (online, bijgewerkt 01-01-2020); Verburg 2019/6.2.

²⁴ Heeger-Hertter 2017/10.3.4 (online, bijgewerkt 01-01-2020).

²⁵ *Kamerstukken II* 2018/19, 35230, 2, p. 1.

²⁶ Dekker & Koster, *M&M* (93) 2018, afl. 3, p. 206-207.

de huidige arbeidsmarkt te verminderen. Het kabinet hoopt dat er, door middel van rechterlijke uitspraken, meer duidelijkheid komt over de kwalificatie van de arbeidsrelaties in de platformeconomie.²⁷

2.3 Voor- en nadelen van platformarbeid

Door online platforms kunnen afnemers profiteren van een gevarieerd en transparant aanbod van diensten. Platforms zorgen voor meer werk, maken de toegang tot werk laagdrempelig en bieden zowel kansen voor werkenden als werkzoekenden.²⁸ Platformwerkers kunnen op een flexibele manier geld verdienen. Platforms zijn vooral aantrekkelijk voor platformwerkers die iets bij willen verdienen naast hun baan of voor studenten. Platformwerkers kunnen zelf invullen wanneer zij willen werken, zodat de werkzaamheden goed zijn te combineren met een studie of baan. Een groot voordeel van werkplatforms is dat de toegang tot arbeid groter is en platformwerk kan leiden tot een verhoogd werkaanbod voor bepaalde groepen dienstverleners die in de maatschappij niet volledig kunnen meedraaien, door bijvoorbeeld een handicap. Daarnaast biedt platformwerk ook kansen voor startende ondernemers, zij kunnen via het platform hun netwerk uitbreiden, doordat platforms een enorm bereik hebben.

Door gebruik te maken van algoritmes kunnen platforms snel selecteren welke diensten beschikbaar zijn en kunnen vraag en aanbod op elkaar worden afgestemd. Transactiekosten worden geminimaliseerd, waardoor de platforms grote winsten kunnen behalen.²⁹ De transactiekosten om afnemers en platformwerkers bij elkaar te brengen, zijn relatief laag, waardoor het gebruik van platforms wordt gestimuleerd. Zo hoeven platforms geen kosten te maken om personeel te werven en worden de kosten om een contract te sluiten en de administratiekosten aanzienlijk verlaagd. Wanneer platforms alleen voor een digitale infrastructuur zorgen, blijft de inzet van bedrijfsmiddelen minimaal. Platformwerkers maken in dit soort gevallen bijvoorbeeld gebruik van een eigen telefoon, fiets, auto of gereedschap. Hierdoor blijft de inzet van eigen bedrijfsmiddelen beperkt en kan het platform kosten besparen. Uber is bijvoorbeeld een bedrijf dat geen eigen bedrijfsmiddelen heeft en waarbij vraag en aanbod worden geregeld via een digitale omgeving.³⁰ Doordat platforms kosten kunnen besparen, vallen de kosten voor de afnemers lager uit.

Platformarbeid heeft naast de vele voordelen ook nadelige gevolgen. De werkzaamheden van platformwerkers kunnen worden gestuurd door technologische beoordelingssystemen.³¹ Afnemers kunnen op platforms een beoordeling achterlaten over de werkwijze van een platformwerker. Een platformwerker kan hierdoor een goede reputatie opbouwen en wordt door de beoordeling sneller gevonden door andere afnemers, maar de opgebouwde reputatie kan een platformwerker niet meenemen naar een ander platform. Dit heeft als nadeel dat een platformwerker een kwetsbare positie heeft en niet snel zal overstappen naar een ander platform. Het gevolg hiervan kan zijn dat een platform een monopoliepositie krijgt.³²

Een ander negatief gevolg van platformarbeid is dat platformwerk een eerlijke concurrentie met de bestaande bedrijven in gevaar kan brengen. Platformwerk kan in de plaats komen van regulier werk en daarmee het reguliere werk verdringen. Omdat platformarbeid niet in de huidige regelgeving is opgenomen en platformarbeid lastig te controleren is, komt het voor dat platformwerkers werk verrichten onder minder goede omstandigheden. Platforms en platformwerkers sluiten over het algemeen een overeenkomst van opdracht, maar in veel gevallen wijzen de feitelijke

²⁷ *Kamerstukken II* 2018/19, 35230, 2, p. 5; *Kamerstukken II* 2017/18, 33009, 47, p. 3; *Kamerstukken II* 2018/19, 29544, 877, p. 2-3; *Kamerstukken II* 2018/19, 33009, 65, p.1.

²⁸ *Kamerstukken II* 2017/18, 33009, 47, p. 2; Heeger-Hertter, 2017/10.3.4 (online, bijgewerkt 01-01-2020).

²⁹ Gerards 2019/2.2.

³⁰ Heeger-Hertter 2017/10.3.3.1 (online, bijgewerkt 01-01-2020).

³¹ Smink e.a., *B&M* (45) 2018, p. 199-207; Verburg 2019/6.1.1.

³² Smink e.a., *B&M* (45) 2018, p. 199-207; Frenken e.a., *M&M* (93) 2018, afl. 3, p. 212-213.

omstandigheden op een arbeidsovereenkomst. Omdat de status van platformwerkers nog onduidelijk is, worden platformwerkers vaak onterecht aangemerkt als zelfstandigen, waardoor de platformwerkers weinig bescherming genieten.³³

³³ Heeger-Hertter 2017/10.3.4 (online, bijgewerkt 01-01-2020).

3. Overeenkomst van opdracht en arbeidsovereenkomst

Partijen kunnen op verschillende manieren invulling geven aan de arbeidsrelatie. In dit hoofdstuk wordt alleen gekeken naar de overeenkomst van opdracht en de arbeidsovereenkomst en wordt nagegaan wanneer een overeenkomst, waarbij arbeid wordt verricht, als een overeenkomst van opdracht of als een arbeidsovereenkomst wordt gekwalificeerd. Onderstaand wordt besproken welke eisen aan een overeenkomst van opdracht en een arbeidsovereenkomst worden gesteld en wordt ingegaan op de bescherming van de opdrachtnemer en de werknemer.

3.1 Overeenkomst van opdracht

De overeenkomst van opdracht is de overeenkomst waarbij een opdrachtnemer zich met de opdrachtgever verbindt om buiten dienstbetrekking werkzaamheden te verrichten. De werkzaamheden bestaan uit iets anders dan het tot stand brengen van werk van stoffelijk aard, het bewaren van zaken, het uitvoeren van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken.³⁴ De werkzaamheden hebben meestal een dienstverlenend karakter, denk hierbij aan beroepen als notaris, advocaat of makelaar.³⁵

Om te beoordelen of een overeenkomst waarbij arbeid wordt verricht, als een overeenkomst van opdracht wordt gezien, wordt gekeken naar de bedoeling van partijen en de wijze waarop partijen feitelijk uitvoering geven aan de overeenkomst.³⁶ Of sprake is van een overeenkomst van opdracht hangt af van de feiten en omstandigheden van het geval, de verschillende omstandigheden worden in onderling verband gewogen.³⁷ Om van een overeenkomst van opdracht te kunnen spreken, moet een gezagsverhouding ontbreken. Een opdrachtnemer voert naar eigen inzicht de overeengekomen werkzaamheden uit.

Als er sprake is van loon, gezagsverhouding en arbeid, wordt de werkende op grond van art. 7:610 BW gezien als een werknemer die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst. Als niet is voldaan aan de voorgenoemde criteria, is er sprake van een zelfstandige die werkzaamheden verricht op basis van een overeenkomst van opdracht. Een belangrijk verschil tussen een arbeidsovereenkomst en een overeenkomst van opdracht is de gezagsverhouding.³⁸ Een opdrachtgever kan aanwijzingen geven, maar kan geen gezag uitoefenen.³⁹ Er is, behoudens de uitzondering in art. 7:404 BW, geen verplichting voor de opdrachtnemer om de werkzaamheden persoonlijk te verrichten.

Naast de eventuele instructiebevoegdheid speelt een aantal andere factoren een belangrijke rol om te beoordelen of er al dan niet sprake is van een gezagsverhouding. Wanneer de werkende de arbeid niet persoonlijk hoeft te verrichten, het werk zelf kan indelen en de prestatie een incidenteel karakter heeft, is er geen sprake van een gezagsverhouding. Een gezagsverhouding ontbreekt ook als de werkende btw afdraagt, een ondernemersrisico draagt en zelf voor grondstoffen of hulpmiddelen zorgt bij de uitvoering van de werkzaamheden.⁴⁰ Van een overeenkomst van opdracht is sprake als de werkzaamheden buiten dienstbetrekking zijn verricht. Van een overeenkomst van opdracht kan ook sprake zijn als er geen prestatie tegenover staat. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer iemand vrijwilligerswerk verricht en het werk onder de definitie van art. 7:400 BW valt.⁴¹

³⁴ Art. 7:400 lid 1 BW.

³⁵ Tjong Tjin Tai 7-IV 2018/49.

³⁶ Mauser, *ArbeidsRecht* 2019/45; Kruit & Ouwehand, *TRA* 2018/58; Hof Amsterdam 11 april 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:1275, *RAR* 2017/99.

³⁷ Hof 's-Hertogenbosch 19 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3105, r.o. 6.5; Hof Amsterdam 10 juli 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:2384, *JAR* 2018/198, m.nt. S. Said.

³⁸ Tjong Tjin Tai 7-IV 2018/36.

³⁹ Art. 7:402 BW.

⁴⁰ HR 11 februari 2011, ECLI:NL:HR:2011:BO9573, r.o. 2.3, *RvdW* 2011/262.

⁴¹ Bungener 2017/9.6.2 (online, bijgewerkt 01-01-2020).

Oprachtnemers hebben minder rechten dan werknemers. Oprachtnemers hebben recht op een redelijke en gebruikelijke beloning⁴², maar voor de opdrachtnemers geldt niet dat de beloning tijdig uitbetaald moet worden. Oprachtnemers hebben geen recht op loondoorbetaling bij ziekte en hebben geen ontslagbescherming. In principe kunnen opdrachtnemers geen aanspraak maken op de werknemersverzekeringen, zoals de WW, WAO, WIA en ZW. Ook bouwen opdrachtnemers geen pensioen op. Oprachtnemers zullen zelf voorzieningen moeten treffen voor bepaalde maatschappelijke risico's, zoals bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid of ziekte en kunnen vrijwillig een zzp-pensioen afsluiten.⁴³

Sommige opdrachtnemers kunnen een beroep doen op het wettelijk minimumloon of de werknemersverzekeringen. Dit is enkel het geval als er sprake is van een fictieve dienstbetrekking. Van een fictieve dienstbetrekking is sprake als de overeenkomst tussen de opdrachtnemer en de opdrachtgever in sociaaleconomisch opzicht vergelijkbaar is met die van een werknemer.⁴⁴ Dit is bijvoorbeeld het geval als de opdrachtnemer economisch afhankelijk is van de opdrachtgever en de te verrichten arbeid niet bijkomstig is, denk hierbij aan tussenpersonen die bijvoorbeeld verzekeringen aanbieden en bemiddelen tussen aanbieders en vragers⁴⁵ en thuiswerkers die inpakwerkzaamheden verrichten.⁴⁶ Oprachtnemers hebben in dat geval recht op een wettelijk minimumloon en/of de werknemersverzekeringen als de arbeid niet verricht wordt in het kader van de uitoefening van een zelfstandig beroep of bedrijf.⁴⁷

3.2 Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij een werknemer zich verbindt om in dienst van een werkgever, gedurende een zekere tijd, arbeid te verrichten tegen loon.⁴⁸ De vereisten om van een arbeidsovereenkomst te kunnen spreken, zijn: gezag (in dienst van), arbeid en loon.⁴⁹ Als aan deze vereisten is voldaan, is op grond van art. 7:610 BW sprake van een arbeidsovereenkomst. Ook als partijen niet de intentie hadden om een arbeidsovereenkomst te sluiten, is toch sprake van een arbeidsovereenkomst.⁵⁰ Onderstaand wordt ingegaan op de vereisten van art. 7:610 BW.

▪ Arbeid

Een werknemer is op grond van art. 7:659 BW verplicht om zelf de arbeid te verrichten, tenzij de werkgever toestemming geeft om het werk door een derde te laten uitvoeren. Soms kunnen werknemers zich laten vervangen door een collega uit de 'pool' die bij de werkgever bekend is. Dit hoeft een arbeidsovereenkomst niet in de weg te staan.⁵¹

De arbeid dient bij te dragen aan de verwezenlijking van het primaire doel van de werkgever en dient een economische waarde te vertegenwoordigen. Arbeid kan zowel geestelijk als lichamelijk van aard zijn en wordt in het economisch verkeer verricht. Naast het uitvoeren van werkzaamheden, kan het louter beschikbaar zijn van arbeidskracht al voldoende zijn om invulling te geven aan het element

⁴² Art. 7:405 BW.

⁴³ Bungereferentie 2017/9.3.2 (online, bijgewerkt 01-01-2020); Kremer, Went & Knottnerus 2017/9.2.

⁴⁴ Kremer, Went & Knottnerus 2017/9.2.

⁴⁵ Art 3 lid 1 sub c en d Wet op de loonbelasting 1964.

⁴⁶ Art. 4 sub a Wet op de loonbelasting 1964.

⁴⁷ Kremer, Went & Knottnerus 2017/9.2; art 2 lid 1 sub b WML.

⁴⁸ Art. 7:610 lid 1 BW.

⁴⁹ Bungereferentie 2017/9.2.1 (online, bijgewerkt 01-01-2020); Hof 's-Hertogenbosch 19 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3105, r.o. 6.5; Hof Den Haag 27 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3039; HR 12 december 2004, ECLI:NL:PHR:2004:AP2651, SR 2005/19, m.nt. M.S.A. Vegter.

⁵⁰ Koole, in: *Sdu Commentaar Arbeidsrecht artikelsgewijs, Commentaar op Burgerlijk Wetboek Boek 7 art. 610* (online, bijgewerkt 19-02-2019).

⁵¹ Rb. Groningen 19 januari 2001, ECLI:NL:RBGRO:2001:AG2834, JAR 2001/55.

arbeid. Dit is bijvoorbeeld het geval bij ambulancepersoneel of de brandweer; als zij slaapdienst of aanwezigheidsdienst hebben, zijn zij beschikbaar voor eventuele oproepen.⁵²

- Loon

Tegenover het verrichten van arbeid dient een vergoeding te staan in de vorm van loon. Loon is de vergoeding die de werkgever verschuldigd is voor de arbeid die door de werknemer is verricht. Loon vormt een tegenprestatie voor de geleverde arbeid en kan bestaan uit betaling van geld, opleiding, huisvesting, voedsel en kleding. Onkostenvergoeding en fooien vallen hier niet onder.⁵³

- Gezagsverhouding

Het meest onderscheidende kenmerk van een arbeidsovereenkomst is de gezagsverhouding. Een gezagsverhouding houdt in dat de werkgever de bevoegdheid heeft om aanwijzingen of instructies te geven aan de werknemer bij de uitvoering van de werkzaamheden.⁵⁴ Een beperkte mate van gezag kan voldoende zijn om te kunnen spreken van een gezagsverhouding. De bevoegdheid om instructies te geven over de inhoud van de werkzaamheden, wordt ook wel materieel gezag genoemd. Een werkgever hoeft geen gebruik te maken van deze bevoegdheid, dat de werkgever deze bevoegdheid heeft, is voldoende.⁵⁵ Daarnaast kan er ook sprake zijn van een gezagsverhouding, wanneer er een bepaalde mate van formeel gezag is.⁵⁶ Formeel gezag houdt in dat de werkende meewerkt als onderdeel van de organisatie en de werkende een aantal organisatorische verplichtingen in acht dient te nemen.

Het beoordelen of er al dan niet sprake is van een gezagsverhouding blijkt in de praktijk nogal lastig te zijn, omdat een opdrachtgever op grond van art. 7:402 BW de bevoegdheid heeft om aanwijzingen te geven. Het verschil tussen het geven van aanwijzingen en het geven van instructies is lastig te onderscheiden. Of sprake is van een gezagsverhouding hangt af van de vraag of sprake is van onzelfstandige arbeid. Bij de beoordeling wordt zowel naar het formele als het materiële gezagscriterium gekeken. Factoren die hierbij een rol spelen zijn of de werkzaamheden behoren tot de reguliere bedrijfsactiviteiten van de partij voor wie de arbeid wordt verricht, of sprake is van economische afhankelijkheid, of het verrichten van een inspanning voldoende is om in aanmerking te komen voor een tegenprestatie voor de verrichte arbeid en wie het voordeel dan wel de winst op de arbeid in ontvangst neemt. Het karakter van de beloning (loon of een vaste beloning), of werk mag worden geweigerd en of de werkende een ondernemingsrisico draagt en zelf voor hulpmiddelen en grondstoffen dient te zorgen, zijn ook factoren die meewegen in de beoordeling. Daarnaast is van invloed of de werkende werkzaamheden verricht bij verschillende partijen, of de werkende zelf de werktijden bepaalt, of er een ziekmeldingsprocedure aanwezig is, of de overeenkomst een incidenteel karakter heeft, of de werker bij vakantie of ziekte wordt doorbetaald en of er toezicht of controle is bij de uitvoering van de werkzaamheden.⁵⁷

Of alle feiten en omstandigheden in onderlinge samenhang een arbeidsovereenkomst opleveren, wordt vastgesteld door naar de tekst van de arbeidsovereenkomst te kijken, welke rechten en plichten partijen voor ogen hadden bij het aangaan van de overeenkomst (de partijbedoelingen) en de feitelijke invulling die partijen geven aan de overeenkomst.⁵⁸ Bij de uitleg van de overeenkomst

⁵² HR 23 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887, NJ 2011/594, m.nt. E. Verhulp; Van Genderen e.a. 2018/1.2.2.

⁵³ Art. 7:617 BW; Van Genderen e.a. 2018/1.2.3; HR 23 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887, NJ 2011/594, m.nt. E. Verhulp.

⁵⁴ Van Genderen e.a. 2018/1.2.4.

⁵⁵ HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722, NJ 2007/447.

⁵⁶ HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722, NJ 2007/447.

⁵⁷ Rb. Zeeland-West-Brabant 16 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:4843, r.o. 3.7; HR 11 februari 2011, ECLI:NL:HR:2011:BO9573, RvdW 2011/262; Ter Weel 2018/2.3.1.

⁵⁸ HR 23 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887, NJ 2011/594, m.nt. E. Verhulp; HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, NJ 1998/149; Van Genderen e.a. 2018/1.2.1; Verburg, 2019/6.5; HR 9 oktober 2015, ECLI:NL:HR:2015:3019, NJ 2016/276, m.nt. A.R. Houweling.

komt het aan op de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan de bepalingen mochten toekennen en wat zij redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten.⁵⁹ Hierbij kan de maatschappelijke positie en de rechtskennis van partijen een rol spelen. De bedoeling van partijen kan worden afgeleid uit de feitelijke uitvoering die partijen geven aan de overeenkomst. Hierbij geldt dat wezen voor de schijn gaat. De wijze waarop partijen uitvoering geven aan de overeenkomst, zal in veel geval uitsluitend bieden.⁶⁰ Bij twijfel over de arbeidsverhouding, wordt geacht van een arbeidsovereenkomst sprake te zijn.⁶¹ Art. 7:610a BW bevat een rechtsvermoeden, inhoudende dat degene die arbeid verricht ten behoeve van een ander, tegen beloning gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks of gedurende ten minste twintig uren per maand, wordt vermoed de arbeid te verrichten krachtens een arbeidsovereenkomst. Dit rechtsvermoeden kan worden weerlegd door de werkgever. De werkgever dient dan aan de hand van de feiten en omstandigheden aan te tonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.⁶²

Wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst, geniet de werknemer bescherming. Zo kan een werknemer bijvoorbeeld bij ontslag, recht hebben op een transitievergoeding op grond van art. 7:673 BW en heeft een werknemer recht op een wettelijk aantal vakantiedagen per jaar.⁶³ De arbeidsovereenkomst is nader uitgewerkt in titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Naast deze regels, zijn er ook andere wetten en regels van toepassing op de werknemers.

De werktijden en rusttijden zijn in de Arbeidstijdenwet geregeld en in de Arbowet zijn regels opgenomen met betrekking tot de arbeidsomstandigheden. Daarnaast hebben werknemers die de leeftijd van 21 jaar hebben bereikt, conform de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, recht op een minimumloon en hebben werknemers recht op vakantiebijslag van acht procent. Wanneer sprake is van een collectieve arbeidsverhouding, geldt de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst (Wet CAO), werknemers kunnen zich dan beroepen op de cao. Daarnaast speelt de Wet AVV⁶⁴, de Waadi⁶⁵ en de Wet op de ondernemingsraden (WOR) een belangrijke rol. De Waadi geldt voor de werknemers die via een uitzendbureau werken. Deze wet beschermt de uitzendkrachten tegen uitbuiting door onbetrouwbare uitzendbureaus.⁶⁶ De Wet op de ondernemingsraden regelt de medezeggenschap voor de werknemer. Een ondernemingsraad is verplicht voor ondernemingen die vijftig of meer medewerkers in dienst hebben.⁶⁷

Naast de genoemde wet- en regelgeving bouwen werknemers pensioen op en kunnen werknemers aanspraak maken op de werknemersverzekeringen WW, WAO, WIA, Wajong, WAZO en de ZW.⁶⁸ Werknemers worden beschermd tegen inkomensverlies als gevolg van ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of werkloosheid. De huidige wet- en regelgeving heeft als doel om de werknemers te beschermen tegen de economisch sterkere positie van de werkgever.

⁵⁹ Alt, *TRA* 2018/36; HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158.

⁶⁰ Mauser, *ArbeidsRecht* 2019/45.

⁶¹ Art. 7:610a BW.

⁶² Ter Weel 2018/2.3.1.

⁶³ Art. 7:634 BW.

⁶⁴ De Wet AVV staat voor Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten. De Wet AVV regelt dat cao-bepalingen, op verzoek, algemeen verbindend kunnen worden verklaard indien de bepalingen gelden voor een belangrijke meerderheid van de werknemers die in een bepaalde bedrijfstak werkzaam zijn. Bepalingen worden dan voor een hele bedrijfstak bindend.

⁶⁵ Waadi staat voor Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs.

⁶⁶ Van Genderen e.a. 2018/2.4.

⁶⁷ Art. 2 WOR.

⁶⁸ Ter Weel 2018/2.3.

3.3 De verschillen tussen een overeenkomst van opdracht en een arbeidsovereenkomst

De definitie van een arbeidsovereenkomst heeft een overlap met de definitie van de overeenkomst van opdracht, waardoor het in de praktijk vaak lastig is om de overeenkomsten te onderscheiden.⁶⁹ Van een arbeidsovereenkomst is sprake als de werkzaamheden worden verricht, tegen betaling van loon, in dienst van een partij. Een opdrachtnemer dient slechts gehoor te geven aan de opdrachten van de opdrachtgever, maar heeft zelf de vrijheid om te bepalen hoe de werkzaamheden worden uitgevoerd. Een arbeidsovereenkomst brengt over het algemeen een inspanningsverplichting met zich mee en een overeenkomst van opdracht een resultaatsverplichting.⁷⁰

Het verschil tussen een overeenkomst van opdracht en een arbeidsovereenkomst is van belang voor de vraag of er loonbelasting en sociale premies ingehouden moeten worden op de beloning. Bij een arbeidsovereenkomst dient de werkgever belasting en premies af te dragen aan de belastingdienst, een opdrachtgever dient dit niet af te dragen. Een opdrachtnemer draagt zelf zorg voor de afdracht van belasting. Het verschil tussen een overeenkomst van opdracht en een arbeidsovereenkomst is ook van belang omdat op een arbeidsovereenkomst alle beschermende bepalingen van titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing zijn en op een overeenkomst van opdracht niet. Een werknemer geniet sociale bescherming. Een opdrachtnemer daarentegen geniet niet de volledige sociale bescherming die een werknemer geniet. Werknemers hebben recht op ontslagbescherming en een werkgever kan verplicht zijn om bij ontslag een transitievergoeding te betalen op grond van art. 7:673 BW. Een overeenkomst van opdracht kan te allen tijde worden opgezegd en opdrachtnemers hebben geen ontslagbescherming.⁷¹ Een werknemer heeft recht op loondoorbetaling bij ziekte, recht op vakantiedagen, wordt beschermd tegen lange werktijden en onveilige werkomstandigheden en bouwt pensioen op. Daarnaast kunnen werknemers zich beroepen op de werknemersverzekeringen.⁷² Een opdrachtnemer heeft hier geen recht op, maar hij kan zich wel verzekeren tegen bepaalde risico's.

Sommige sociale verzekeringen gelden voor alle ingezetenen van Nederland, dit is onder andere de ziektekostenverzekering, AOW en de Wlz. Sinds januari 2018 is de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) ook van toepassing op opdrachtnemers, tenzij de overeenkomst is aangegaan in de uitoefening van een beroep of bedrijf, dan geldt de WML niet.⁷³ Bij de uitoefening van een beroep of bedrijf worden de werkzaamheden zelfstandig en voor eigen rekening verricht. Denk hierbij aan beroepen als een advocaat, notaris en tandarts of de bakker, glazenwasser of timmerman die een bedrijf uitoefent. De Arbowet heeft zowel betrekking op werknemers als opdrachtnemers. Op grond van art. 10 Arbowet is de werkgever verplicht om maatregelen te treffen, ter voorkoming van gevaar, voor personen die anders dan onder gezag of op het terrein van de werkgever werkzaamheden verrichten. Opdrachtnemers krijgen dezelfde bescherming als werknemers als zij op dezelfde werkplaats aan het werk zijn. Wanneer opdrachtnemers op een andere locatie werkzaam zijn, moeten de opdrachtnemers zelf voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden zorgen. Op grond van het Arbeidsomstandighedenbesluit gelden er ook verplichtingen voor degenen die niet onder gezag arbeid verrichten.⁷⁴ Opdrachtnemers dienen veiligheidsrisico's voor zichzelf en anderen met wie men samenwerkt, te voorkomen.⁷⁵

⁶⁹ Het verrichten van arbeid, een beloning en instructiebevoegdheid zijn elementen die zowel op een arbeidsovereenkomst als een overeenkomst van opdracht van toepassing kunnen zijn.

⁷⁰ HR 23 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887, r.o. 9.7, NJ 2011/594, m.nt. E. Verhulp.

⁷¹ Art. 7:408 BW.

⁷² Kremer, Went & Knottnerus 2017/9.2.

⁷³ Art. 2 lid 2 sub b WML; Van der Vos, in: *T&C Arbeidsrecht* 2018, art. 2 WML, aant. 1.

⁷⁴ Art. 1:143 en verder van het Arbeidsomstandighedenbesluit.

⁷⁵ Art. 16 lid 7 sub a Arbowet.

4. De juridische kwalificatie van de overeenkomst tussen het platform en de platformwerker

Er bestaat onduidelijkheid over de juridische kwalificatie van platformwerkers. In dit hoofdstuk wordt uiteengezet hoe platformwerkers in de literatuur en de jurisprudentie worden gekwalificeerd. Ook wordt nagegaan hoe de rechters tot dit oordeel zijn gekomen en welke omstandigheden hierbij doorslaggevend zijn geweest.

4.1 De kwalificatie van de rechtsverhouding in de literatuur

Bij platformarbeid zijn meerdere partijen betrokken, namelijk het platform, de platformwerker en de afnemer. Er zijn verschillende soorten platforms te onderscheiden. Platforms kunnen fungeren als een digitaal prikbord, bemiddelaar of kunnen als werkgever of opdrachtgever worden gekwalificeerd. Een platform wordt als digitaal prikbord gekwalificeerd als het platform alleen vraag en aanbod samenbrengt en het platform nauwelijks bemoeienis heeft bij de totstandkoming van een overeenkomst. Van bemiddeling is sprake als een platform een actieve bijdrage levert en een zekere mate van bemoeienis heeft bij de totstandkoming van een overeenkomst. Helpling, het platform voor schoonmaakhulp, is bijvoorbeeld een platform dat als een bemiddelaar gekwalificeerd kan worden. Helpling bemoeit zich actief met de voorwaarden waaronder een overeenkomst tot stand komt en stelt een minimum uurtarief vast.⁷⁶

In de literatuur wordt verschillend geoordeeld over de rechtsverhouding tussen het platform en een platformwerker, de één vindt dat een platform als werkgever aangemerkt dient te worden en de ander vindt dat een platform als opdrachtgever aangemerkt dient te worden. Van den Berg en Houwerzijl stellen dat sprake is van een arbeidsverhouding als een platform een zekere mate van zeggenschap heeft over de uitvoering van de werkzaamheden. Zeggenschap kan worden uitgeoefend door kleding- en gedragsvoorschriften voor te schrijven en door te werken met klantbeoordelingen en reputatiesystemen. Van den Berg stelt daarnaast dat platformwerkers veelal via het platform worden betaald en het hierdoor goed denkbaar is dat er sprake is van een bestendige relatie en dus een arbeidsverhouding.⁷⁷ Volgens Houwerzijl dienen platforms zoals Uber, Helpling en Deliveroo als werkgever aangemerkt te worden, omdat deze platforms eenzijdig gebruiksvoorwaarden opstellen en de platformwerkers nauwelijks onderhandelingsvrijheid hebben.⁷⁸

Een platform dat enkel vraag en aanbod samenbrengt, zoals Werkspot, dient volgens Houwerzijl als bemiddelaar te worden gekwalificeerd. Het is bij dit soort platforms aan de afnemer en de platformwerker om al dan niet een transactie aan te gaan. De afnemer en platformwerker bepalen zelf onder welke voorwaarden een transactie wordt aangegaan. De werkzaamheden van een bemiddelaar kunnen bestaan uit het verwerken van betalingen, een selectie maken van platformwerkers voor de klant en het verstrekken van modelcontracten. De bemiddelaar heeft geen zeggenschap.⁷⁹

Burri en Heeger-Hertter stellen dat een 'typische' platformwerker in de meeste gevallen als zelfstandige aangemerkt dient te worden. Onder een typische platformwerker verstaan zij platformwerkers die klusjes uitvoeren via bijvoorbeeld Werkspot of Croqer. Deze platformwerkers kunnen als zelfstandigen worden aangemerkt, omdat dit soort platforms weinig controle uitoefenen en platformwerkers zelf bepalen of zij al dan niet een overeenkomst sluiten.⁸⁰ De relatie tussen een platformwerker en een afnemer is veelal eenmalig. Wanneer een platformwerker diensten verricht voor verschillende afnemers, wijst dit erop dat tussen de afnemer en de platformwerker geen juridische relatie aanwezig is, maar een feitelijke relatie. Van een feitelijke relatie is volgens Burri en Heeger-Hertter ook sprake wanneer de afnemer bedrijfsmatig optreedt, maar de platformwerker

⁷⁶ Bennaars, *ArbeidsRecht* 2018/28, par. 3.

⁷⁷ Van den Berg, *TRA* 2019/15, par. 6; Houwerzijl, *B&M* (45) 2018, afl. 2, p. 212.

⁷⁸ Houwerzijl, *B&M* (45) 2018, afl. 2, p. 212.

⁷⁹ Houwerzijl, *B&M* (45) 2018, afl. 2, p. 212.

⁸⁰ Burri & Heeger-Hertter, *AA* 2018/12, par. 4.

geen deel uitmaakt van het bedrijf van de afnemer. De invloed die de afnemer kan uitoefenen op de platformwerker is beperkt.⁸¹ Mijns inziens klopt de zienswijze van Burri en Heeger-Hertter, dat sprake is van een feitelijke relatie tussen de afnemer en de platformwerker in voorgenoemde gevallen, niet. Er is in deze gevallen sprake van een juridische relatie tussen de afnemer en de platformwerker, omdat de partijen een dienst overeenkomen via een platform en daarmee indirect een overeenkomst met elkaar aangaan. Uit deze overeenkomst vloeien rechten en plichten voort voor beide partijen. Bij diensten, zoals het bezorgen van maaltijden, is naar mijn mening wel sprake van een feitelijke relatie tussen de afnemer en de platformwerker, omdat de maaltijdbezorger geen overeenkomst met de afnemer sluit.

Een platformwerker kan met een afnemer een overeenkomst sluiten waarop de Regeling dienstverlening aan huis van toepassing is.⁸² Wanneer men overeenkomt om diensten om en rond het huis te verrichten, zoals oppassen of schoonmaken, kan de overeenkomst als een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht worden aangemerkt. Volgens Ter Weel en Bennaars wijst De Regeling dienstverlening aan huis erop dat de bedoeling van partijen is dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.⁸³ Volgens Verhulp is de relatie tussen de afnemer en de platformwerker ook aan te merken als een arbeidsovereenkomst, omdat de platformwerker bij de afnemer thuis werkt en het bij dit soort werk inherent is dat de platformwerker instructies van de afnemer kan ontvangen.⁸⁴ Wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de afnemer en de platformwerker, is tussen het platform en de platformwerker sprake van arbeidsbemiddeling op grond van art. 1 lid 1 sub b van de Waadi.⁸⁵ Een platform mag dan geen tegenprestatie van de platformwerker vragen.⁸⁶

Er zijn argumenten aan te dragen dat een platformwerker als een werknemer gekwalificeerd dient te worden, zo bepalen platforms over het algemeen de prijs voor een opdracht, wordt in de meeste gevallen via algoritme een opdracht aan een platformwerker toegekend, bepalen platforms of een platformwerker al dan niet toegang heeft tot het platform en vinden betalingen veelal via het platform plaats.⁸⁷ Er zijn ook argumenten aan te dragen dat een platformwerker als zelfstandige werkzaam is. Omstandigheden die wijzen op een overeenkomst van opdracht zijn onder andere de mogelijkheid van de platformwerker om zich te laten vervangen, de vrijheid om al dan niet een overeenkomst aan te gaan, de vrijheid om te bepalen hoe de werkzaamheden worden uitgevoerd en de vrijheid om op meerdere platforms tegelijk werkzaamheden aan te bieden.⁸⁸ Om duidelijkheid te scheppen over de rechtsverhouding tussen een platformwerker en het platform, is in de literatuur voorgesteld om naast de werknemer en de zelfstandige een tussencategorie in te voeren, namelijk de tussencategorie 'worker'.⁸⁹ In hoofdstuk 5 wordt hier dieper op ingegaan.

Een overeenkomst tussen een platform en een platformwerker of tussen een platformwerker en een afnemer, is over het algemeen een overeenkomst van opdracht.⁹⁰ Van een arbeidsverhouding is sprake wanneer er sprake is van gezag, loon en de arbeid persoonlijk wordt verricht. De kwalificatie

⁸¹ Burri & Heeger-Hertter, *AA* 2018/12, par. 4.

⁸² Door deze regeling wordt het mogelijk gemaakt om iemand voor maximaal drie dagen per week in dienst te nemen voor werk in en om het huis. Werkzaamheden die hieronder vallen zijn oppassen, schoonmaken, koken en werkzaamheden in de tuin en dergelijke.

⁸³ Ter Weel e.a. 2018, p. 41-46.

⁸⁴ Burri & Heeger-Hertter, *AA* 2018/12, par. 4; Verhulp, *ArbeidsRecht* 2018/1, par. 4.

⁸⁵ Bevers & Heeger-Hertter 2017/10.7 (online, bijgewerkt 01-01-2020); Bennaars, *ArbeidsRecht* 2018/28, par. 3.1.2.

⁸⁶ Art. 3 Waadi.

⁸⁷ Arets & Frenken, *TPEdigitaal* 2019/13, par. 2.2; Kruit & Ouwehand, *TRA* 2018/58, par. 4.3; Hoekstra 2019, p. 27-29.

⁸⁸ Arets & Frenken, *TPEdigitaal* 2019/13, par. 2.2; Bevers & Heeger-Hertter 2017/10.4.3 (online, bijgewerkt 01-01-2020); Kruit & Ouwehand, *TRA* 2018/58, par. 4.2; Hoekstra 2019, p. 26-27.

⁸⁹ Van Slooten 2017, p.4.

⁹⁰ Bevers & Heeger-Hertter 2017/10.7 (online, bijgewerkt 01-01-2020); Kruit & Ouwehand, *TRA* 2018/58; Hoekstra 2019, par. 3.5.

van de rechtsverhouding hangt af van de omstandigheden van het geval. In een aantal gevallen fungeert een platform slechts als een digitaal prikbord en staat het platform buiten de relatie tussen de platformwerker en de afnemer en in andere gevallen heeft het platform een belangrijke rol bij de totstandkoming van de overeenkomst tussen een platformwerker en een afnemer. Een algemene kwalificatie van de rechtsverhouding tussen het platform en een platformwerker kan niet worden gegeven, omdat er verschillende soorten platforms zijn en omdat de kwalificatie van de rechtsverhouding afhankelijk is van de invulling die partijen aan de overeenkomst geven en afhankelijk is van de omstandigheden van het geval.

4.2 De kwalificatie van de rechtsverhouding in de rechtspraak

In Nederland zijn tot op heden weinig rechterlijke uitspraken geweest over de kwalificatie van de rechtsverhouding tussen platformwerkers en platforms. Onderstaand worden drie uitspraken besproken. In deze uitspraken gaat het om de vraag of de relatie tussen het platform en de platformwerker aangemerkt moet worden als een overeenkomst van opdracht of een arbeidsovereenkomst. De uitspraken hebben betrekking op de platforms Deliveroo en Helpling. Deliveroo is een platform waarop restaurants maaltijden kunnen aanbieden en afnemers maaltijden kunnen bestellen. De maaltijden worden door platformwerkers opgehaald bij de aangesloten restaurants en worden afgeleverd bij de afnemers. Helpling is een platform voor huishoudelijke schoonmaakdiensten, waarbij een afnemer een platformwerker (schoonmaker) kan inhuren. De afnemer kan een schoonmaakklus aanbieden aan één of meerdere schoonmakers en de schoonmaker kan deze klus accepteren of weigeren.

▪ *Deliveroo*⁹¹

Een maaltijdbezorger had voor bepaalde tijd een arbeidsovereenkomst gesloten met Deliveroo. Partijen hebben de overeenkomst omgezet naar een overeenkomst van opdracht. Bij deze nieuwe overeenkomst had de maaltijdbezorger meer vrijheid, maar volgens de platformwerker was er nog steeds sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De rechter heeft alle feiten en omstandigheden in onderling samenhang gezien en komt tot de conclusie dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht. Bij de beoordeling heeft de rechter zowel naar de tekst van de overeenkomst gekeken als naar de wijze waarop uitvoering is gegeven aan de overeenkomst. Uit de tekst van de overeenkomst blijkt dat er sprake is van een overeenkomst van opdracht. In de overeenkomst staat expliciet dat de partijen een overeenkomst van opdracht zijn aangegaan en dat zij geen intentie hebben om een arbeidsovereenkomst te sluiten. De maaltijdbezorger was zich ervan bewust dat hij als zelfstandige werkzaamheden zou verrichten. De uitvoering van de overeenkomst duidt ook op een overeenkomst van opdracht, omdat de maaltijdbezorger zelf kan beslissen om zich wel of niet aan te melden voor werk, oproepen mag weigeren, de vrijheid heeft om een aanmelding te annuleren en er geen kledingvoorschriften zijn. Daarnaast mogen werkzaamheden worden uitgevoerd met eigen middelen (zolang deze voldoen aan de veiligheidsvoorschriften), mag de maaltijdbezorger voor andere ondernemingen werken en mag hij zich laten vervangen door een derde, mits de vervanger aan de gestelde veiligheidsvoorschriften voldoet.

Er zijn omstandigheden die kunnen wijzen op gezag, zo stelt Deliveroo eisen aan de materialen die worden gebruikt, moet een vervanger voldoen aan bepaalde eisen, kan de maaltijdbezorger niet onderhandelen over de bezorgingstarieven, stelt Deliveroo facturen op en werkt Deliveroo met een 'priority access-systeem'⁹². De rechter heeft geoordeeld dat in dit specifieke geval geen sprake is van gezag. De gestelde eisen zijn slechts algemene aanwijzingen die betrekking hebben op de uitvoering

⁹¹ Rb. Amsterdam 23 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, V-N 2018/41.3, m.nt. Redactie Vakstudie Nieuws.

⁹² Dit systeem houdt in dat een platformwerker die goed presteert, voorrang krijgt om een tijdvak te reserveren in een bepaalde tijdzone. Hierdoor heeft de platformwerker meer kans op de door hem 'gewilde' bestellingen.

van de werkzaamheden. De rechter acht het niet onlogisch dat dergelijke eisen worden gesteld in het kader van de betrouwbaarheid en veiligheid. Dat de maaltijdbezorger niet kan onderhandelen over de bezorgingstarieven, houdt niet automatisch in dat er sprake is van een gezagsverhouding. Deliveroo stelt weliswaar facturen op, maar het staat de maaltijdbezorger vrij om zelf een factuur op te stellen. Het 'priority access-systeem' wijst ook niet op een gezagsverhouding, er is namelijk niet gebleken dat de maaltijdbezorger door dit systeem minder mogelijkheden heeft om werkzaamheden te verrichten.

Bij de beoordeling is doorslaggevend geweest dat zowel Deliveroo als de maaltijdbezorger een overeenkomst van opdracht wilden afsluiten en op die manier ook uitvoering hebben gegeven aan de overeenkomst. De mate van vrijheid die de maaltijdbezorger heeft, komt bij een arbeidsovereenkomst niet voor en daarom wordt de overeenkomst als een overeenkomst van opdracht aangemerkt.

▪ Deliveroo II⁹³

Deze zaak is een vervolg op de uitspraak van rechtbank Amsterdam van 23 juli 2018⁹⁴ en is door FNV aangespannen. FNV stelt dat de rechtsverhouding tussen de maaltijdbezorger en Deliveroo niet dusdanig is gewijzigd en nog steeds is aan te merken als een arbeidsovereenkomst. De rechter volgt het standpunt van FNV en concludeert dat de rechtsverhouding als een arbeidsovereenkomst wordt gekwalificeerd.

Volgens de rechter is er sprake van een gezagsverhouding, omdat de arbeid die door de maaltijdbezorgers wordt verricht, tot de organisatie van Deliveroo behoort en in de overeenkomst een aantal verplichtingen zijn opgenomen waar zij aan moeten voldoen bij de uitvoering van de werkzaamheden. Dat de maaltijdbezorgers zich niet presenteren als zelfstandigen, geen zelfstandige onderhandelingspositie hebben, afhankelijk zijn van Deliveroo om bestellingen toegewezen te krijgen en er geen ruimte is om te onderhandelen over de vergoeding, zijn volgens de rechter omstandigheden die wijzen op een arbeidsovereenkomst. Volgens de rechter wijst de hoogte van de vergoeding ook op niets anders dan een arbeidsovereenkomst.

De overeenkomst biedt de maaltijdbezorgers vrijheden, maar deze vrijheden zijn volgens de rechter inhoudsloos. Zo mogen maaltijdbezorgers zich laten vervangen, mogen zij voor andere ondernemingen maaltijden bezorgen en mogen zij bestellingen weigeren. Echter laten maaltijdbezorgers zich in de praktijk niet vervangen, dit is gezien het korte tijdsbestek tussen de toewijzing van de bestelling, de acceptatie en de bezorging van de bestelling, vrijwel onmogelijk. Doordat Deliveroo met een 'priority access-systeem' werkt, worden maaltijdbezorgers gestimuleerd om goed te presteren. Door dit systeem zijn zij niet snel geneigd om bestellingen te weigeren en daarom wijst dit ook niet op een zelfstandige positie.

De rechter heeft in deze zaak gekeken naar de uitvoering die de partijen hebben gegeven aan de overeenkomst. Aan de schriftelijke partijbedoelingen wordt in deze zaak geen doorslaggevende betekenis gehecht, omdat er sprake is van een standaardovereenkomst die door Deliveroo is opgesteld en de overeenkomst niet onderhandelbaar is. Van doorslaggevend belang is dat de maaltijdbezorgers afhankelijk zijn van Deliveroo om bestellingen toegewezen te krijgen en de afhankelijkheid van Deliveroo groter is dan de zelfstandigheid van de maaltijdbezorgers.

⁹³ Rb. Amsterdam 15 januari 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198, JAR 2019/23, m.nt. M. Jovović & J. P.H. Zwemmer.

⁹⁴ Rb. Amsterdam 23 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, V-N 2018/41.3, m.nt. Redactie Vakstudie Nieuws.

- Helpling⁹⁵

FNV heeft samen met een schoonmaker een rechtszaak aangespannen tegen Helpling. In geschil is of sprake is van een gezagsverhouding tussen de schoonmaker en Helpling. De rechter oordeelt dat de schoonmaker zich alleen aan de algemene voorwaarden hoeft te houden en uit de uitvoering van de overeenkomst niet blijkt dat er sprake is van gezag. Omdat een gezagsverhouding ontbreekt en de schoonmaker diensten verricht, anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst, wordt de overeenkomst aangemerkt als een overeenkomst van opdracht. Volgens de rechter ontbreekt een gezagsverhouding omdat Helpling alleen tips geeft, de schoonmaker zelf kan beslissen of hij werkzaamheden wil uitvoeren, op welke manier hij de werkzaamheden uitvoert en welke vergoeding hij daarvoor wil ontvangen. De faciliteiten die Helpling aanbiedt, zoals het sturen van facturen, het beheren van de agenda en het blokkeren van een account (bij klachten), brengen ook geen gezagsverhouding tot stand, omdat Helpling deze faciliteiten biedt met het doel om de website goed te onderhouden en de werkzaamheden goed en eenvoudig af te stemmen.

Tussen de afnemer en de schoonmaker is sprake van een arbeidsovereenkomst. De afnemer betaalt loon, kan gezag uitoefenen en de werkzaamheden worden ten behoeve van de afnemer verricht. Omdat tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand komt en omdat Helpling bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst een actieve rol speelt, is volgens de rechter sprake van arbeidsbemiddeling op grond van art. 1 lid 1 sub b van de Waadi. De rechter komt tot dit oordeel omdat Helpling hulp biedt bij het zoeken naar arbeidskrachten en werkgelegenheid en Helpling een actieve rol heeft bij de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst en de voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst tussen de schoonmaker en de afnemer wordt gesloten. De actieve rol van Helpling blijkt uit het feit dat Helpling bemoeienis heeft bij de beoordeling van de schoonmakers, de afhandeling van klachten en het platform regels heeft opgesteld waaraan schoonmakers en afnemers zich dienen te houden.

Bij de beoordeling heeft de rechter zowel naar de partijbedoeling als de uitvoering van de overeenkomst gekeken. Voor het oordeel dat sprake is van een overeenkomst van opdracht tussen Helpling en de schoonmaker, is doorslaggevend geweest dat een gezagsverhouding ontbreekt. Een gezagsverhouding ontbreekt, omdat de schoonmaker de werkzaamheden naar eigen inzicht kan invullen en Helpling zich niet bemoeit met de uitvoering van de werkzaamheden.

4.3 Omstandigheden

De rechtsverhouding tussen het platform en de platformwerker wordt zowel in de literatuur als in de jurisprudentie verschillend gekwalificeerd. Dit komt doordat platformarbeid verschillende vormen kent en bij de beoordeling, of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst, gebruik wordt gemaakt van een holistische weging. De holistische weging maakt het lastig om een algemene uitspraak te doen over de kwalificatie van de rechtsverhouding, omdat de beoordeling afhangt van de verschillende feiten en omstandigheden en de weging daardoor per geval anders kan uitpakken.

Bij de beoordeling kijkt de rechter of de rechtsverhouding voldoet aan de criteria van een arbeidsovereenkomst. In de jurisprudentie is met name in geschil of er al dan niet sprake is van een gezagsverhouding, daarom wordt in de jurisprudentie veel aandacht besteed aan de gezagsverhouding. Wanneer sprake is van gezag, wordt een rechtsverhouding als een arbeidsovereenkomst gekwalificeerd en geniet de platformwerker arbeidsrechtelijke bescherming. Als gezag ontbreekt, is sprake van een overeenkomst van opdracht. Bij een overeenkomst van opdracht geniet een platformwerker minder bescherming dan bij een arbeidsovereenkomst het geval is. Omdat in hoofdstuk 3 reeds is ingegaan op de arbeidsrechtelijke bescherming, wordt in deze paragraaf niet dieper ingegaan op de arbeidsrechtelijke bescherming.

⁹⁵ Rb. Amsterdam 1 juli 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:4546, *JIN* 2019/139, m.nt. D. Schwartz & S. Jellinghaus.

Tal van gezichtspunten spelen een rol bij kwalificatie van de rechtsverhouding, zoals de mogelijkheid van het platform om aanwijzingen te geven, of op incidentele of op structurele basis wordt gewerkt en of de platformwerker zich mag laten vervangen. In de Deliveroo-zaken is aandacht besteed aan het 'priority access-systeem', gebruik van materiaal en is gekeken naar de mogelijkheid tot vervanging van de platformwerker en de mogelijkheid om te werken bij de concurrent. De Deliveroo-zaken hebben een verschillende uitkomst. In de eerste zaak⁹⁶ komt de rechter tot de conclusie dat geen sprake is van gezag omdat de platformwerker diverse vrijheden heeft, welke een werknemer niet heeft. In deze zaak heeft de rechter vooral gekeken naar de inhoud van de overeenkomst en wat de partijen voor ogen stond. De inhoud van de overeenkomst, maar ook de uitvoering van de overeenkomst wijst op een overeenkomst van opdracht. In de tweede uitspraak⁹⁷ oordeelt de rechter dat sprake is van gezag omdat het 'priority access-systeem' duidt op een gezagsverhouding. Via algoritmen wordt bepaald wie de bestelling krijgt, waardoor maaltijdbezorgers afhankelijk zijn van Deliveroo om bestellingen toegewezen te krijgen. De vrijheid om bestellingen te weigeren is door dit systeem niet groot is. In deze zaak heeft de rechter gekeken naar de aard van het werk en de uitvoering van de overeenkomst. De rechter oordeelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst omdat de platformwerkers afhankelijk zijn van Deliveroo om opdrachten te ontvangen en de afhankelijkheid groter is dan de zelfstandigheid van de platformwerkers.

In de Helpling-zaak⁹⁸ kijkt de rechter zowel naar wat partijen zijn overeengekomen als naar de uitvoering van de werkzaamheden. Omdat de platformwerker naar eigen inzicht invulling kan geven aan de werkzaamheden en Helpling zich niet bemoeit met de uitvoering van de werkzaamheden, komt de rechter tot het oordeel dat er geen sprake is van een gezagsverhouding tussen Helpling en de platformwerker.

Uit het vorenstaande blijkt dat bij de kwalificatie van de rechtsverhouding doorslaggevend is of er al dan niet sprake is van een gezagsverhouding. Tot op heden is geen algemene lijn in de jurisprudentie te vinden over de kwalificatie van de platformwerker. De kwalificatie van de rechtsverhouding hangt af van de omstandigheden van het geval. Tussen de verschillende omstandigheden is geen rangorde aanwezig en er valt ook geen wegingsmaatstaf af te leiden. De ene rechter kijkt meer naar de inhoud van de door de partijen gesloten overeenkomst⁹⁹ en de andere rechter kijkt zowel naar de overeenkomst als naar de feitelijke uitvoering en de aard van de werkzaamheden.¹⁰⁰ Om het kwalificatievraagstuk op te lossen, kan het wenselijk zijn om in Nederland een tussencategorie in te voeren. In het volgende hoofdstuk wordt daarom nagegaan of de tussencategorie 'worker' voor verduidelijking kan zorgen.

⁹⁶ Rb. Amsterdam 23 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, *V-N* 2018/41.3, m.nt. Redactie Vakstudie Nieuws.

⁹⁷ Rb. Amsterdam 15 januari 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198, *JAR* 2019/23, m.nt. M. Jovović & J. P.H. Zwemmer.

⁹⁸ Rb. Amsterdam 1 juli 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:4546, *JIN* 2019/139, m.nt. D. Schwartz & S. Jellinghaus.

⁹⁹ Rb. Amsterdam 23 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, *V-N* 2018/41.3, m.nt. Redactie Vakstudie Nieuws.

¹⁰⁰ Rb. Amsterdam 15 januari 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198, *JAR* 2019/23, m.nt. M. Jovović & J. P.H. Zwemmer; Rb. Amsterdam 1 juli 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:4546, *JIN* 2019/139, m.nt. D. Schwartz & S. Jellinghaus.

5. De juridische kwalificatie van de overeenkomst tussen het platform en de platformwerker in het Verenigd Koninkrijk

In het Verenigd Koninkrijk kent men drie verschillende arbeidsrelaties; de werknemer (employee), de zelfstandige ondernemer (independent contractor) en de arbeider ('worker'). In dit hoofdstuk wordt nagegaan of de arbeidsrelatie 'worker' duidelijkheid schept over de rechtsverhouding tussen een platformwerker en het platform en daarmee kan dienen als inspiratiebron voor Nederland. Onderstaand wordt dieper ingegaan op de definitie van 'worker', wordt naar de jurisprudentie van het Verenigd Koninkrijk gekeken en wordt nagegaan wat de voor- en nadelen zijn van de tussencategorie 'worker' voor de positie van de platformwerkers.

5.1 De 'worker'

De tussencategorie 'worker' is in het Verenigd Koninkrijk opgenomen in lid 3 van art. 230 van de Employment Rights Act (ERA). In dit artikel wordt een 'worker' gedefinieerd als een persoon die werkzaam is onder een arbeidsovereenkomst¹⁰¹ of werkzaam is onder een andere overeenkomst en zich verbonden heeft om werk of diensten persoonlijk te verrichten voor een andere partij. De werkzaamheden worden niet verricht in de uitoefening van een beroep of bedrijf voor een klant of cliënt.¹⁰² Voorbeelden van 'workers' die onder art. 230 lid 3 sub b kunnen vallen, zijn Uber-chauffeurs en koeriers van Hermes, omdat zij slechts een beperkte mate van zelfstandigheid hebben in de uitvoering van de werkzaamheden en de platforms controle uitoefenen op de platformwerkers.¹⁰³

Een persoon die werkzaam is onder een arbeidsovereenkomst, valt onder het begrip 'worker'. Dit houdt in dat werknemers (employees) ook 'workers' zijn. Daarentegen is niet iedere 'worker' een werknemer. Met de tussencategorie 'worker' heeft de wetgever beoogd om de bescherming van een bepaalde groep werkenden uit te breiden, namelijk de werkenden die niet als zelfstandigen maar ook niet als werknemers gekwalificeerd kunnen worden. Het gaat om werkenden die persoonlijk arbeid verrichten en daarbij een afhankelijke positie hebben ten opzichte van de opdrachtgever. De werkenden bevinden zich in een soortgelijke positie als werknemers en hebben minimale bescherming nodig op het gebied van veiligheid, loon en werktijd.¹⁰⁴ De tussencategorie 'worker' biedt minimale bescherming, 'workers' hebben recht op een minimumloon, recht op bescherming tegen discriminatie¹⁰⁵, recht op een jaarlijkse vakantie¹⁰⁶ en regulering van de arbeidstijden¹⁰⁷ en rusttijden. Naast deze rechten kunnen 'workers' deelnemen aan een pensioenregeling, genieten zij bescherming tegen verlaging van het salaris en bescherming tegen klokkenluiden en hebben zij recht op wettelijk ziektegeld, moeder- of vaderschapsverlof, adoptieverlof en kunnen vakbonden voor de 'workers' onderhandelen.¹⁰⁸

¹⁰¹ Art. 230 lid 3 sub a Employment Rights Act.

¹⁰² Art. 230 lid 3 sub b Employment Rights Act.

¹⁰³ Pyper 2018, p. 8; Daugareilh, Degryse & Pochet 2019, p.118-121; Employment Tribunal London 28 oktober 2016, 2202550/2015, r.o. 93 (Aslam and others/Uber B.V. and others); Employment Tribunal Leeds 22 juni 2018, 1800575/2017 (Leyland and others/Hermes Parcelnet Ltd).

¹⁰⁴ Laagland & Kloostera, *Ondernemingsrecht* 2019/7, par.2.3; Employment Appeal Tribunal London, 18 september 2001, 542/01 (Byrne Brothers (Formwork) limited/Baird).

¹⁰⁵ Equality Act 2010; deze wet hanteert als eis dat het werk persoonlijk verricht moet worden. In de uitspraak van de Supreme Court van 27 juli 2011, [2011] UKSC 40 (Jivraj/Hashwani) heeft het hooggerechtshof bepaald dat de Equality Act alleen van toepassing is, als het werk of de dienst die wordt uitgevoerd, geen onderdeel is van de onderneming van de klant of cliënt.

¹⁰⁶ Art. 13 Working Time Regulations 1998.

¹⁰⁷ Art. 4 Working Time Regulations 1998; lid 3 sub a van art. 4 bepaalt dat een worker gemiddeld niet meer dan 48 per uur per week mag werken over gemiddeld 17 weken.

¹⁰⁸ De Stefano, *Comparative Labor Law & Policy Journal* (37) 2016, p. 497; Laagland & Kloostera, *Ondernemingsrecht* 2019/7, p. 42; gov.uk/employment-status/worker (geraadpleegd op 15 juni 2020).

In Het Verenigd Koninkrijk wordt een platformwerker als zelfstandige aangemerkt als de diensten worden verricht vanuit de eigen onderneming. De werkzaamheden worden verricht op basis van een 'contract for service'.¹⁰⁹ Een platformwerker wordt als werknemer beschouwd als hij het werk persoonlijk dient te verrichten, er sprake is van controle en er sprake is van een wederzijdse verplichting. Het uitoefenen van controle wijst op ondergeschiktheid en een gezagsverhouding. Om als 'worker' aangemerkt te worden, dient tussen de partijen een contractuele verhouding te bestaan (waar wederzijdse verplichtingen uit voortvloeien), dient het werk persoonlijk te worden uitgevoerd en mogen de werkzaamheden niet worden verricht vanuit een zakelijke onderneming.¹¹⁰

In het Verenigd Koninkrijk is in de rechtspraak meerdere malen geoordeeld over de juridische kwalificatie van de platformwerker. Bij de beoordeling of de platformwerker als 'worker' gekwalificeerd kan worden, gaan de rechters na of is voldaan aan de 'worker-criteria'. Van een wederzijdse verplichting is sprake als de contractspartijen verplichtingen hebben jegens elkaar. Zo heeft het platform de plicht om werk aan te bieden en heeft de platformwerker de plicht om het werk uit te voeren. Wanneer deze wederzijdse verplichtingen ontbreken, wordt de platformwerker als een zelfstandige aangemerkt.¹¹¹

Om te beoordelen of het werk persoonlijk verricht dient te worden, wordt veelal gekeken of de platformwerker zich mag laten vervangen. Wanneer een platformwerker zich mag laten vervangen en de mogelijkheid om zich te laten vervangen ruim en onbeperkt is, (zowel voor als na dat een opdracht is aangenomen) wordt de platformwerker als een zelfstandige aangemerkt.¹¹² Als het recht om zich te laten vervangen zo beperkt is, dat hij zich bijvoorbeeld alleen mag laten vervangen door een andere platformwerker die voor hetzelfde platform werkt of het platform vervanging mag weigeren, wordt aangenomen dat de arbeid persoonlijk wordt verricht. Hoe strenger de voorwaarden zijn die gesteld worden aan vervanging, hoe eerder wordt aangenomen dat het werk persoonlijk uitgevoerd dient te worden.¹¹³

De eis dat de platformwerker de werkzaamheden niet mag verrichten vanuit een zakelijke onderneming voor een klant of cliënt en de platformwerker diensten levert aan het platform, duidt erop dat een platformwerker als dienstverlener van het platform aangemerkt dient te worden.¹¹⁴ Wanneer een platformwerker de dienst uit hoofde van een eigen onderneming verleend, wordt de platformwerker gekwalificeerd als zelfstandige.¹¹⁵ Als een platformwerker als het ware is geïntegreerd in het platformbedrijf, wordt hij veelal als 'worker' aangemerkt. De rechters gaan na of de platformwerker ondergeschikt is aan het platform en of hij afhankelijk is van het platform of dat de werkzaamheden als zelfstandige worden uitgevoerd. Hierbij speelt onder andere een rol wie de winst ontvangt, wie het ondernemersrisico draagt, wie de materialen en hulpmiddelen ter beschikking stelt en of de platformwerker eigen voorzieningen dient te treffen, zoals bijvoorbeeld

¹⁰⁹ Laagland & Kloostra, *Ondernemingsrecht* 2019/7, par. 2.1.

¹¹⁰ Supreme Court 13 juni 2018, [2018] UKSC 29 (Pimlico Plumbers Ltd/Smith); Employment Tribunal London 28 oktober 2016, 2202550/2015 (Aslam and others/Uber B.V. and others); Employment Appeal Tribunal 10 november 2017, UKEAT/0056/17/DA, r.o. 121 (Uber B.V. and others/Aslam and Others); Employment Appeal Tribunal 11 mei 2018, UKEAT/0289/17/LA, r.o. 33 (Addison Lee Ltd/Gascoigne).

¹¹¹ Supreme Court 13 juni 2018, [2018] UKSC 29 (Pimlico Plumbers Ltd/Smith); Employment Tribunal London 28 oktober 2016, 2202550/2015 (Aslam and others/Uber B.V. and others); Employment Appeal Tribunal 10 november 2017, UKEAT/0056/17/DA, r.o. 121 (Uber B.V. and others/Aslam and Others); Employment Appeal Tribunal 11 mei 2018, UKEAT/0289/17/LA, r.o. 33 (Addison Lee Ltd/Gascoigne).

¹¹² Central Arbitration Committee Trade Union and Labour Relations 14 november 2017, TUR1/985(2016) (IWGB/Deliveroo).

¹¹³ Supreme Court 13 juni 2018, [2018] UKSC 29 (Pimlico Plumbers Ltd/Smith); Employment Tribunal Central London 5 januari 2017, 2202512/2016, r.o. 66 (Dewhurst/Citysprint UK Ltd.); Employment Tribunal Central London 23 maart 2017, 3200365/2016, r.o. 27 (Boxer/Excel Group Services Ltd.).

¹¹⁴ Employment Tribunal London 28 oktober 2016, 2202550/2015, r.o. 90-93 (Aslam and others/Uber B.V. and others).

¹¹⁵ Employment Tribunal London 28 oktober 2016, 2202550/2015, r.o. 90-92 (Aslam and others/Uber B.V. and others).

een aansprakelijkheidsverzekering.¹¹⁶ Wanneer er kleding- en gedragsvoorschriften gelden, eisen worden gesteld aan de te gebruiken materialen en men de instructies van het platform dient op te volgen, wijst dit op ondergeschiktheid.¹¹⁷ Andere factoren die op ondergeschiktheid kunnen wijzen, zijn dat het platform klachten afhandelt, de platformwerker niet kan onderhandelen over de voorwaarden waaronder het werk wordt verricht, het platform de tarieven bepaalt en controle uitoefent.¹¹⁸ De discussie in de jurisprudentie is steeds gericht op één of meerdere elementen van het begrip ‘worker’. Uit de jurisprudentie blijkt dat de rechters in het Verenigd Koninkrijk, net als de rechters in Nederland, bij de kwalificatie van de arbeidsrelatie gebruik maken van een ‘holistische’ wegging. Alle feiten en omstandigheden van de rechtsverhouding worden meegewogen en in onderlinge samenhang bezien. De rechters kijken naar de overeenkomst, de contractuele verplichtingen en de daadwerkelijke uitvoering van de overeenkomst. De daadwerkelijke uitvoering van de overeenkomst is bepalend en niet de formulering van de overeenkomst.¹¹⁹ Bij de beoordeling of een platformwerker al dan niet als een ‘worker’ gekwalificeerd dient te worden, wordt in de rechtspraak van het Verenigd Koninkrijk met name gekeken of de arbeid persoonlijk verricht dient te worden, of de platformwerker diensten levert aan het platform of andersom en of de platformwerker zeggenschap heeft over de uitvoering van de werkzaamheden. Het hangt van de omstandigheden van het geval af of een platformwerker als ‘worker’ wordt aangemerkt.

5.2 De voor- en nadelen van de tussencategorie ‘worker’

De tussencategorie ‘worker’ heeft een aantal voordelen voor de rechtspositie van platformwerkers, zo vult de tussencategorie de leemte in de wetgeving op en genieten ‘workers’ meer rechtszekerheid en bescherming dan zelfstandigen.¹²⁰ ‘Workers’ hebben recht op minimale bescherming op het gebied van veiligheid, loon en werktijden, waardoor het verschil, wat betreft de bescherming tussen ‘workers’ en werknemers, minder groot is. Het voordeel hiervan is dat de kloof tussen werknemers en zelfstandigen kleiner wordt en oneerlijke concurrentie tussen werknemers en zelfstandigen, die sterk op werknemers lijken, wordt beperkt.¹²¹

Voor platformwerkers is het interessant om als ‘workers’ aangemerkt te worden, omdat zij zo de voordelen van het werken als zelfstandige, zoals de vrijheid om te bepalen op welke wijze de werkzaamheden worden uitgevoerd en de vrijheid om te bepalen wanneer men beschikbaar is voor werk, kunnen combineren met de nodige rechtsbescherming.¹²² Naast de voordelen voor de rechtspositie van platformwerkers, kan de tussencategorie ook economische voordelen hebben. Wanneer platformwerkers in de tussencategorie vallen, wordt het aantrekkelijker om te werken via een platform omdat zij dan enige rechtsbescherming genieten. Omdat de toegang tot werkplatforms laagdrempelig is en platforms toegankelijk zijn, is het aantrekkelijk voor personen om werk te verrichten via een platform. Het invoeren van een tussencategorie kan mogelijk werkloosheid tegengaan. Wanneer een persoon werkloos raakt, kan het voor deze persoon aantrekkelijk zijn om werk te verrichten via een platform, omdat een platform toegankelijk is en men enige rechtsbescherming geniet wanneer men in de tussencategorie valt.

De tussencategorie ‘worker’ kan ook nadelige gevolgen hebben voor de rechtspositie van de platformwerkers, zo kan het voorkomen dat werknemers sneller in de tussencategorie vallen en daardoor als ‘workers’ worden aangemerkt. Het gevolg hiervan is dat zij minder bescherming

¹¹⁶ Ní Bhraonáin, *The King’s Student Law Review* (9) 2019, afl. 2, par 2; Employment Tribunal Central London 23 maart 2017, 3200365/2016, r.o. 26 (Boxer/Excel Group Services Ltd.).

¹¹⁷ Supreme Court 13 juni 2018, [2018] UKSC 29 (Pimlico Plumbers Ltd/Smith).

¹¹⁸ Court of Appeal (Civil Division) 19 december 2018, A2/2017/3467 (Uber B.V. and others/Aslam and others); Employment Tribunal Leeds 22 juni 2018, 1800575/2017, r.o. 4.11.2 (Leyland and others/Hermes Parcelnet Ltd).

¹¹⁹ Daugareilh, Degryse & Pochet 2019, p 117-118; Employment Tribunal Leeds 22 juni 2018, 1800575/2017, r.o. 2.5 (Leyland and others/Hermes Parcelnet Ltd).

¹²⁰ De Stefano, *Comparative Labor Law & Policy Journal* (37) 2016, p. 485; Kruit & Ouwehand, *TRA* 2018/58, p. 14-15.

¹²¹ Barentsen, Sagel & Van der Kroon, *NJB* 2019/2169, p. 2674.

¹²² Hoekstra 2019, par. 6.3.

genieten. Platformbedrijven kunnen door de tussencategorie mogelijk de status van werknemers omzeilen, waardoor de platforms werkgeversverplichtingen ontlopen. Ook zelfstandigen kunnen in de tussencategorie vallen, terwijl dit niet de bedoeling is.¹²³

Een ander nadeel is dat de tussencategorie 'worker' voor meer onduidelijkheid kan zorgen met betrekking tot de kwalificatie van een platformwerker. Het is al lastig is om na te gaan of een platformwerker als werknemer of zelfstandige gekwalificeerd dient te worden, een tussencategorie kan de kwalificatie van de rechtsverhouding complexer maken en kan daardoor voor meer onduidelijkheid zorgen.¹²⁴

5.3 Kan de tussencategorie 'worker' dienen als inspiratiebron voor Nederland?

In Nederland wordt een platformwerker als werknemer gekwalificeerd of als een zelfstandige die werkzaamheden verricht op basis van een overeenkomst van opdracht. Wanneer een platformwerker als zelfstandige wordt gekwalificeerd en de overeenkomst niet is aangegaan in de uitoefening van een beroep of bedrijf, heeft hij slechts recht op een wettelijk minimumloon.¹²⁵ Als de platformwerker een ingezetene van Nederland is, kan hij, net als alle andere ingezetenen van Nederland, aanspraak maken op een AOW-uitkering en sociale verzekeringen, zoals de ziektekostenverzekering en de Wlz.¹²⁶ In het Verenigd Koninkrijk kan een platformwerker worden aangemerkt als werknemer, zelfstandige ondernemer of als een 'worker'. Wanneer een platformwerker als 'worker' wordt aangemerkt, heeft hij recht op een minimumloon, vakantiedagen, regulering van de arbeidstijden en deelname aan een pensioenregeling. Daarnaast geniet een 'worker' bescherming tegen discriminatie, tegen verlaging van het salaris en bescherming tegen klokkenluiden en hebben 'workers' recht op wettelijk ziektegeld, moeder- of vaderschapsverlof en adoptieverlof.¹²⁷

Er zijn verschillende argumenten voor en verschillende argumenten tegen de tussencategorie 'worker'. Voorstanders van de tussencategorie zijn van mening dat het invoeren van een tussencategorie een oplossing biedt, omdat de leemte in de regelgeving wordt opgevuld en de werkenden die conform de overeenkomst als zelfstandigen worden aangemerkt, maar economisch gezien lijken op werknemers, hierdoor toch kunnen genieten van een beperkte bescherming.¹²⁸ De belangrijkste reden om een tussencategorie in te voeren in Nederland is om het kwalificatieprobleem op te lossen en om meer rechtszekerheid te creëren voor de platformwerkers die niet als werknemers aangemerkt worden, maar waarbij de rechtsverhoudingen wel grote gelijkenissen vertonen met die van werknemers. De tussencategorie 'worker' biedt meer rechtszekerheid, maar doordat de beoordeling achteraf plaatsvindt, casuïstisch is en bij de beoordeling gebruik wordt gemaakt van een holistische weging, heerst er door de toetsingswijze alsnog rechtsonzekerheid.¹²⁹

Wanneer platformwerkers als werknemers worden gekwalificeerd, gaat dit ten koste van de flexibiliteit van de dienstverlening, omdat werknemers niet vrij zijn om te bepalen wanneer zij willen werken en zij geen eigen invulling kunnen geven aan de uitvoering van de werkzaamheden. Wanneer platformwerkers als zelfstandigen worden aangemerkt, zorgt dit voor onzekerheid van werk en inkomen. Door platformwerkers te kwalificeren als 'workers', genieten de platformwerkers enige bescherming op het gebied van veiligheid, werktijd en loon. Frenken en Van Slooten stellen zich

¹²³ Hoekstra 2019, par. 6.3.

¹²⁴ Hoekstra 2019, par. 6.3; De Stefano, *Comparative Labor Law & Policy Journal* (37) 2016, p 494-499.

¹²⁵ Art. 2 lid 2 sub b WML; Van der Vos, in: *T&C Arbeidsrecht* 2018, art. 2 WML, aant. 1.

¹²⁶ Zie paragraaf 3.3.

¹²⁷ De Stefano, *Comparative Labor Law & Policy Journal* (37) 2016, p. 497; Laagland & Kloostera, *Ondernemingsrecht* 2019/7, par. 2.1.; gov.uk/employment-status/worker (geraadpleegd op 15 juni 2020).

¹²⁸ De Stefano, *Comparative Labor Law & Policy Journal* (37) 2016, p. 485.

¹²⁹ Houwerzijl, *B&M* (45) 2018, p. 212.

daarom op het standpunt dat het invoeren van een tussencategorie in Nederland kan zorgen voor een betere bescherming van de platformwerkers.¹³⁰

In het Verenigd Koninkrijk is duidelijk waar de 'workers' recht op hebben. In Nederland geldt de rechtszekerheid alleen voor het minimumloon, maar niet voor andere uit de Europese richtlijnen voortvloeiende arbeidsrechten. De Nederlandse wetgeving biedt geen indicatie dat het personele bereik van deze rechten ruimer is dan de rechten die voortvloeien uit een arbeidsovereenkomst. Laagland en Kloostera zijn van mening dat het invoeren van een wettelijke tussencategorie in Nederland daarom zinvol kan zijn in het kader van de rechtszekerheid van de platformwerkers.¹³¹ Een aantal auteurs stelt dat het invoeren van een tussencategorie, het probleem rondom de kwalificatie niet zal oplossen. Zo stellen De Stefano, Barentsen, Sagel en Van der Kroon dat het invoeren van een tussencategorie, het lastiger kan maken om de rechtsverhouding tussen een platformwerker en een platform te kwalificeren, in plaats van het vereenvoudigen van het kwalificatievraagstuk.¹³² Volgens De Stefano leidt het invoeren van een tussencategorie tot nieuwe afbakeningsvraagstukken en impliceert het invoeren van een tussencategorie, dat de termen zelfstandige, 'worker' en werknemer definities zijn die makkelijk toepasbaar zijn in de praktijk. Wettelijke definities daarentegen zijn vaak lastig toepasbaar, waardoor het invoeren van een tussencategorie onbedoeld als gevolg kan hebben dat het grijze gebied tussen de werknemer en de zelfstandige wordt verplaatst, zonder dat de risico's op geschillen en rechtszaken wordt weggenomen.¹³³

Een tussencategorie lost het kwalificatievraagstuk niet op, echter kan de tussencategorie 'worker' mijns inziens wel dienen als inspiratiebron voor Nederland, omdat het invoeren van een tussencategorie zorgt voor meer rechtszekerheid. Platformwerkers die zich in een soortgelijke positie bevinden als werknemers, maar geen werknemers zijn, hebben door invoering van een tussencategorie recht op minimale bescherming. In de Nederlandse wetgeving wordt momenteel nog geen minimumbescherming geboden aan deze platformwerkers. Wanneer een tussencategorie wordt ingevoerd, kunnen zij wel aanspraak maken op minimale bescherming. De tussencategorie dient zowel op platformwerkers als op andere werkenden van toepassing te zijn. Het kwalificatievraagstuk en de problemen omtrent de arbeidsstatus reikt immers verder dan platformarbeid.¹³⁴

Een platformwerker die in de tussencategorie valt, kan bijvoorbeeld als 'werker' worden aangemerkt en dient mijns inziens gedefinieerd te worden als een persoon die gedurende een zekere periode persoonlijk werkzaamheden verricht voor en onder toezicht van een andere partij, anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht, en in ruil daarvoor een vergoeding krijgt. De vereisten om in de tussencategorie te vallen, zijn: gezag, persoonlijk verrichten van arbeid gedurende een zekere periode, dat de werkzaamheden niet vanuit een onderneming worden verricht en tussen de partijen een contractuele relatie bestaat. Onderstaand wordt ingegaan op de vereisten en hoe naar mijn mening invulling dient te worden gegeven aan de vereisten.

- Gezag:

Er dient sprake te zijn van meer gezag dan het geval is bij een overeenkomst van opdracht, maar de gezagsverhouding mag niet gelijk zijn aan de gezagsverhouding van een arbeidsovereenkomst. Aan dit criterium is voldaan als de platformwerker vrijheden heeft bij de uitvoering van de werkzaamheden, maar hij tegelijkertijd instructies dient op te volgen van het platform. Denk hierbij

¹³⁰ Kruit & Ouwehand, *TRA* 2018/58, par. 2.

¹³¹ Laagland & Kloostera, *Ondernemingsrecht* 2019/7, par. 4.

¹³² Barentsen, Sagel & Van der Kroon, *NJB* 2019/2169, par. 2; De Stefano, *Comparative Labor Law & Policy Journal* (37) 2016, p. 494-499.

¹³³ De Stefano, *Comparative Labor Law & Policy Journal* (37) 2016, p. 494-499.

¹³⁴ De Stefano, *Comparative Labor Law & Policy Journal* (37) 2016, p. 497.

aan de verplichting om bepaalde kleding te dragen, eisen die worden gesteld aan de te gebruiken hulpmiddelen en instructies die dienen te worden opgevolgd bij de uitvoering van de werkzaamheden. Onder dit criterium valt ook dat de platformwerker een afhankelijke positie dient te hebben ten opzichte van het platform, inhoudende dat hij voor het verkrijgen van opdrachten afhankelijk is van het platform.

De vrijheden die de platformwerker heeft bij de uitvoering van de werkzaamheden, dienen te worden afgewogen tegen de verplichtingen die hij heeft tegenover het platform. Er dient te worden nagegaan in hoeverre hij instructies dient op te volgen en in hoeverre hij zelf kan bepalen hoe de werkzaamheden worden uitgevoerd. Hierbij is mede van belang of de platformwerker de mogelijkheid heeft om opdrachten te weigeren en zo ja, of aan het weigeren van opdrachten beperkingen of consequenties zijn verbonden. Wanneer de platformwerker volledig vrij is in de uitvoering van de werkzaamheden en geen instructies hoeft op te volgen, wordt hij als zelfstandige aangemerkt.

- Persoonlijk verrichten van arbeid:

Een platformwerker mag zich bij de uitvoering van de werkzaamheden laten vervangen, maar hier zijn wel beperkingen aan verbonden. Wanneer een platformwerker zich enkel mag laten vervangen door een andere platformwerker of het platform vervanging mag weigeren, wordt aangenomen dat de arbeid persoonlijk wordt verricht. Wanneer een platformwerker de mogelijkheid heeft om zich te laten vervangen, maar dit gezien het korte tijdsbestek waarin de opdracht uitgevoerd moet worden vrijwel onmogelijk is, wordt ook aangenomen dat er sprake is van persoonlijke arbeid. Dit is bijvoorbeeld het geval bij maaltijdbezorgers. Hoe meer voorwaarden aan de vervanging worden gesteld, hoe eerder wordt aangenomen dat het werk persoonlijk verricht dient te worden. Wanneer er geen beperkingen worden gesteld aan de vervangingsmogelijkheid, dient de platformwerker als zelfstandige te worden gekwalificeerd. Het werk hoeft dan niet persoonlijk verricht te worden en kan door eenieder worden uitgevoerd.

- Een zekere periode:

Bij dit criterium gaat het erom dat het niet om een incidentele opdracht gaat, zoals het uitvoeren van een klus via Werkspot. Wanneer het gaat om incidentele opdrachten, bij verschillende afnemers, dient de platformwerker als zelfstandige te worden gekwalificeerd. Om in de tussencategorie te vallen, dient een platformwerker geregeld werkzaamheden te verrichten voor hetzelfde platform.

- Geen arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht

Als de werkzaamheden niet vanuit een eigen onderneming worden verricht en de platformwerker geen contract sluit met de afnemer, valt hij in de tussencategorie. Een platformwerker levert diensten aan het platform, wanneer het platform een klant is van de platformwerker of de platformwerker het werk vanuit een eigen onderneming verricht, wordt hij als zelfstandige aangemerkt.

- Contractuele relatie

Tussen de partijen dient een contractuele relatie te bestaan, waar wederzijdse verplichtingen uit voortvloeien. Hiervan is sprake als de contractspartijen verplichtingen hebben jegens elkaar, zo dient het platform werk aan te bieden en heeft de platformwerker de plicht om het werk uit te voeren. Contractspartijen kunnen afspreken dat de platformwerker minimaal een aantal uur per week beschikbaar is voor werk, maar het kan ook zo zijn dat de platformwerker zelf bepaalt wanneer hij wil werken, maar als hij is ingelogd, een bepaald percentage van de aangeboden opdrachten moet accepteren en als hij meer opdrachten weigert dan toegestaan is, hier consequenties aan worden verbonden. Wanneer wederzijdse verplichtingen ontbreken, wordt de platformwerker als een zelfstandige aangemerkt.

De tussencategorie dient mijns inziens een bepaald niveau van bescherming te bieden aan de platformwerkers en werkenden, namelijk recht op een minimumloon, een gezonde en veilige werkomgeving en recht op vakantie. Wanneer platformwerkers recht hebben op een minimumloon, hebben de platformwerkers de mogelijkheid om verzekeringen af te sluiten en zo risico's af te dekken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het afsluiten van een arbeidsongeschiktheidsverzekering en een aansprakelijkheidsverzekering. Het instellen van een minimumloon voor platformwerkers, kan eventueel gepaard gaan met het instellen van een wettelijke verzekeringsplicht voor platformwerkers, als de hoogte van het minimumloon hiervoor toereikend is. Dit zal leiden tot meer bescherming van de platformwerkers.

Regulering van de arbeidstijden en rusttijden is vrijwel onmogelijk, omdat platformwerkers zelf de mogelijkheid hebben om zich al dan niet beschikbaar te stellen voor werk door in te loggen. Omdat de platformwerkers hier vrij in worden gelaten en platformwerkers ook werkzaamheden kunnen verrichten via andere platforms, is het onmogelijk voor de platforms om de arbeidstijden en rusttijden te controleren. Naar mijn mening is het de verantwoordelijkheid van de platformwerkers om rust en pauze te nemen en zou bij de invoering van een tussencategorie in Nederland, de regulering van de arbeidstijden en rusttijden buiten beschouwing moeten worden gelaten. Platformwerkers kunnen immers min of meer als zelfstandigen worden aangemerkt. Daarnaast zou het controleren en reguleren van de pauze en rusttijden ervoor zorgen dat platformwerkers minder vrijheden hebben, minder flexibel inzetbaar zijn en het hierdoor minder aantrekkelijk wordt om werkzaamheden te verrichten via platforms.

6. Conclusie en aanbevelingen

Er bestaat onduidelijkheid over de rechtspositie van platformwerkers, waardoor platformwerkers veelal als zelfstandigen worden aangemerkt, terwijl de feitelijke omstandigheden van de arbeidsrelatie wijzen op een arbeidsovereenkomst. Omdat platformarbeid in opkomst is en het niet altijd duidelijk is of tussen het platform en de platformwerker sprake is van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht, is onderzocht hoe de rechtsverhouding tussen het platform en de platformwerker juridisch gekwalificeerd dient te worden en of platformwerkers aanspraak kunnen maken op arbeidsrechtelijke bescherming.

Platformarbeid houdt in dat een platformwerker en een afnemer door middel van een online platform, tegen betaling, een dienst overeenkomen. Platformarbeid heeft vele voordelen, zo kunnen afnemers profiteren van een gevarieerd en transparant aanbod van diensten, is de toegang tot werk door platforms laagdrempelig, zorgt platformarbeid voor werkgelegenheid en kan platformarbeid bijdragen aan welvaarts-groei. Naast de vele voordelen, heeft platformarbeid ook nadelige gevolgen. Platformarbeid is (nog) niet gereguleerd, waardoor het moeilijk is om te controleren of de platforms eventuele regels van toepasselijke arbeidswetten naleven. Hierdoor hebben platformwerkers, die als zelfstandigen werkzaam zijn, een minder sterke positie dan werknemers. Door de onduidelijke status van platformwerkers, worden de platformwerkers veelal onterecht als zelfstandigen aangemerkt, waardoor de platformwerkers weinig bescherming genieten. Daarnaast brengt platformarbeid schijnzelfstandigheid teweeg, waardoor sommige platforms de werkgeversverplichtingen afwentelen op de samenleving. Ook ontstaat er oneerlijke concurrentie tussen de platforms en de bestaande bedrijven, doordat de bestaande bedrijven zich aan diverse verplichtingen dienen te houden en deze verplichtingen voor de platforms niet gelden.

Een persoon die arbeid verricht, wordt in Nederland gekwalificeerd als werknemer of zelfstandige. De definitie van een arbeidsovereenkomst heeft een overlap met de definitie van een overeenkomst van opdracht, waardoor het lastig is om deze overeenkomsten te onderscheiden. Een platformwerker wordt op grond van art. 7:610 BW gezien als een werknemer, die werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst, als er sprake is van loon, een gezagsverhouding en arbeid. Als niet is voldaan aan voorgenoemde criteria, wordt een platformwerker als een zelfstandige aangemerkt die werkzaamheden verricht op basis van een overeenkomst van opdracht. Van een overeenkomst van opdracht is sprake als een platformwerker zich verbindt om buiten dienstbetrekking werkzaamheden te verrichten voor een platform en de werkzaamheden uit iets anders bestaan dan het tot stand brengen van werken van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitvoeren van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken.¹³⁵ Op een arbeidsovereenkomst zijn alle beschermende bepalingen van titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing en op een overeenkomst van opdracht niet. Werknemers genieten sociale bescherming, een opdrachtnemer (zelfstandige) geniet niet de volledige bescherming die een werknemer geniet.

In de literatuur wordt verschillend geoordeeld over de rechtsverhouding tussen een platform en een platformwerker. Er zijn argumenten aan te dragen voor de stelling dat een platformwerker als werknemer gekwalificeerd dient te worden; zo bepalen platforms over het algemeen de prijs voor een opdracht, wordt veelal via algoritme een opdracht aan een platformwerker toegekend en bepalen platforms of een platformwerker toegang krijgt tot het platform. Er zijn ook argumenten aan te dragen voor de stelling dat een platformwerker als zelfstandige dient te worden aangemerkt; denk hierbij aan de mogelijkheid van de platformwerker om zich te laten vervangen, de vrijheid om een overeenkomst al dan niet aan te gaan en de vrijheid om zelf te bepalen hoe de werkzaamheden worden uitgevoerd. Omdat er onduidelijkheid bestaat over de rechtsverhouding tussen een platform

¹³⁵ Art. 7:400 lid 1 BW.

en een platformwerker, is in de literatuur aangedragen om naast de werknemer en de zelfstandige, een tussencategorie in te voeren.

Ook in de rechtspraak wordt verschillend geoordeeld over de rechtsverhouding tussen een platform en een platformwerker. Rechters kijken of de rechtsverhouding voldoet aan de criteria van een arbeidsovereenkomst. De beoordeling van de rechtsverhouding hangt af van verschillende feiten en omstandigheden, waardoor de weging per geval anders kan uitpakken. Omstandigheden die een belangrijke rol spelen bij de beoordeling, zijn of het platform de mogelijkheid heeft om aanwijzingen te geven, of op structurele of incidentele basis wordt gewerkt en of het werk persoonlijk verricht dient te worden. Tussen de verschillende omstandigheden zit geen rangorde. Ook valt er geen wegingsmaatstaf af te leiden uit de literatuur of de jurisprudentie. Bij de beoordeling is met name van belang of een platformwerker diverse vrijheden heeft bij de uitvoering van de werkzaamheden of dat er sprake is van een gezagsverhouding.

Doordat platformarbeid verschillende vormen kent en bij de kwalificatie van de rechtsverhouding gebruik wordt gemaakt van een holistische weging, kan er geen algemene kwalificatie van de rechtsverhouding worden gegeven. De kwalificatie is afhankelijk van de invulling die de partijen aan de overeenkomst geven en afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Omdat de Nederlandse rechtspraak en literatuur geen duidelijkheid schept over de kwalificatie van de platformwerker, is onderzocht of de tussencategorie 'worker', welke afkomstig is van het Verenigd Koninkrijk, kan dienen als inspiratiebron voor Nederland.

De tussencategorie 'worker' is opgenomen in lid 3 van art. 230 van de Employment Rights Act. In dit artikel wordt een werknemer (employee) als 'worker' aangemerkt, alsmede een persoon die werkzaam is op basis van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst en die zich verbonden heeft om het werk of de dienst persoonlijk te verrichten voor een andere partij. Het werk of de dienst wordt niet uitgevoerd in de uitoefening van een beroep of bedrijf of voor een klant of cliënt. Een platformwerker wordt als 'worker' gekwalificeerd als tussen de partijen een contractuele verhouding bestaat, waar wederzijdse verplichtingen uit voortvloeien, het werk persoonlijk wordt verricht en de werkzaamheden niet worden verricht vanuit een zakelijke onderneming. Met de tussencategorie heeft de wetgever beoogd om een bepaalde groep van werkenden, minimale bescherming te bieden op het gebied van veiligheid, loon en werktijd, namelijk de werkenden die zich in een soortgelijke positie bevinden als werknemers, maar niet als werknemers worden aangemerkt.

Aan de tussencategorie 'worker' kleven voor- en nadelen. De voordelen zijn dat een tussencategorie de leemte in de wetgeving opvult en een 'worker' hierdoor meer rechtszekerheid en bescherming geniet dan een zelfstandige. De kloof tussen werknemers en zelfstandigen wordt kleiner, waardoor oneerlijke concurrentie tussen werknemers en zelfstandigen, die sterk op werknemers lijken, wordt beperkt. Voor platformwerkers is de 'worker-status' interessant omdat zij zo de voordelen van het werken als zelfstandige kunnen combineren met de nodige rechtsbescherming. Daarnaast is het voor platformwerkers aantrekkelijker om te werken voor platforms, wanneer zij in de tussencategorie vallen en kan het invoeren van een tussencategorie mogelijk werkloosheid tegengaan. Naast de vele voordelen heeft het begrip 'worker' ook nadelige gevolgen voor de rechtspositie van de platformwerkers. Het kan voorkomen dat werknemers sneller in de tussencategorie vallen en hierdoor minder bescherming genieten. Daarnaast kunnen zelfstandigen in de tussencategorie vallen, terwijl dit niet de bedoeling is en kunnen platforms mogelijk de status van werknemers omzeilen en zo de werkgeversverplichtingen ontlopen. Ten slotte kan een tussencategorie voor meer onduidelijkheid zorgen met betrekking tot de kwalificatie van de rechtsverhouding, omdat een tussencategorie de kwalificatie complexer kan maken.

In het Verenigd Koninkrijk gaan de rechters na of de platformwerker voldoet aan de 'worker-criteria', inhoudende dat de contractspartijen contractuele verplichtingen hebben jegens elkaar, de arbeid persoonlijk wordt verricht, de werkzaamheden niet vanuit een zakelijke onderneming worden verricht en de platformwerker diensten levert aan het platform en niet andersom. Bij de kwalificatie van de rechtsverhouding wordt, net als in de Nederlandse jurisprudentie, gebruik gemaakt van een holistische weging. Alle feiten en omstandigheden van de rechtsverhouding worden meegewogen en in onderlinge samenhang gezien, waardoor er geen algemene kwalificatie kan worden gegeven aan de relatie tussen het platform en de platformwerker.

Een platformwerker wordt in Nederland aangemerkt als werknemer of als zelfstandige. Wanneer een platformwerker als werknemer wordt aangemerkt, geniet hij arbeidsrechtelijke bescherming. Wanneer een platformwerker als zelfstandige wordt aangemerkt, kan hij aanspraak maken op het wettelijk minimumloon, maar de beschermende bepalingen van titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek zijn niet op hem van toepassing. In het Verenigd Koninkrijk wordt een platformwerker aangemerkt als werknemer, zelfstandige of 'worker'. Een platformwerker die als 'worker' wordt aangemerkt, heeft recht op minimale bescherming op het gebied van veiligheid, werktijd en loon.

De tussencategorie 'worker' lost het kwalificatievraagstuk niet op. Toch kan de tussencategorie dienen als inspiratiebron voor Nederland. Het invoeren van een tussencategorie zorgt voor meer rechtszekerheid. De platformwerkers worden in veel gevallen niet aangemerkt als werknemers, maar bevinden zich wel in een soortgelijke positie als werknemers. Een tussencategorie zorgt voor een betere bescherming van de platformwerkers die zich in een dergelijke positie bevinden. In de huidige Nederlandse wetgeving wordt geen minimumbescherming geboden. Door het invoeren van een tussencategorie hebben zij recht op minimale bescherming en is duidelijk waar de 'workers' recht op hebben.

Om duidelijkheid te creëren over de status van de platformwerker, is het raadzaam om in Nederland een tussencategorie in te voeren. In Nederland kan bijvoorbeeld de tussencategorie 'werker' worden ingevoerd. Een 'werker' dient mijns inziens te worden gedefinieerd als een persoon, die gedurende een zekere periode persoonlijk werkzaamheden verricht voor en onder toezicht van een andere partij, anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht, en in ruil daarvoor een vergoeding krijgt.

De vereisten om als 'werker' gekwalificeerd te worden, zijn; gezag, persoonlijk verrichten van arbeid gedurende een zekere periode, dat de werkzaamheden niet vanuit een eigen onderneming worden verricht en tussen de partijen een contractuele relatie bestaat. Aan het criterium gezag is voldaan als de platformwerker afhankelijk is van het platform voor het verkrijgen van opdrachten en hij bij de uitvoering van de werkzaamheden vrijheden heeft, maar hij tegelijkertijd instructies dient op te volgen van het platform. Onder het persoonlijk verrichten van arbeid wordt verstaan dat een platformwerker zich bij de uitvoering van de werkzaamheden mag laten vervangen, maar hier wel beperkingen aan zijn verbonden. Hoe meer voorwaarden worden gesteld aan de vervanging, hoe eerder wordt aangenomen dat de arbeid persoonlijk verricht dient te worden. Gedurende een zekere periode houdt in dat het werk geen incidenteel karakter heeft, maar dat de platformwerker geregeld werkzaamheden verricht voor hetzelfde platform. Onder contractuele relatie wordt verstaan dat de contractspartijen wederzijdse verplichtingen jegens elkaar hebben; zo dient het platform werk aan te bieden en heeft de platformwerker de plicht om het werk uit te voeren.

In het Verenigd Koninkrijk is een employee (werknemer) ook een 'worker', maar niet iedere 'worker' is een employee. Mijns inziens dient een werknemer niet onder de definitie van 'werker' te vallen. De bescherming van werknemers is al in de wet vastgelegd en het heeft geen toegevoegde waarde om werknemers ook als 'werkers' aan te merken. Wanneer een werknemer ook onder de definitie 'werker' zou vallen, kan dit mogelijk tot andere kwalificatieproblemen leiden, zoals de vraag of

iedere 'werker' ook een werknemer is en of dit arbeidsrechtelijke consequenties heeft voor de rechtsbescherming van de werknemers.

De tussencategorie 'werker' dient een bepaald niveau van bescherming te bieden, namelijk recht op minimumloon, recht op een gezonde en veilige werkomgeving en recht op vakantie. Regulering van de arbeidstijden en rusttijden wordt uitgesloten van de bescherming, omdat platformwerkers zelf mogen bepalen wanneer zij willen werken en zij voor meerdere platforms kunnen werken. Hierdoor is het onmogelijk voor de platforms om controle uit te oefenen op de werktijden.

De tussencategorie kan worden ingevoerd door aan Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek een titel toe te voegen. In de eerste afdeling van deze titel worden de algemene bepalingen opgenomen, waaronder de definitie van een 'werker' en dient het criterium persoonlijk verrichten van arbeid gedurende een zekere periode en het criterium gezag nader te worden geformuleerd. Vervolgens dient uiteengezet te worden waar de 'werker' recht op heeft en dient uiteengezet te worden welke verplichtingen de 'werker' heeft, zoals het de plicht om het werk persoonlijk te verrichten. Voordat een tussencategorie kan worden ingevoerd, zal verder onderzocht moeten worden waar de 'werkers' precies aanspraak op kunnen maken en welke bepalingen in het Burgerlijk Wetboek opgenomen dienen te worden. Ter inspiratie kan worden gekeken naar andere Europese landen die een soortgelijke tussencategorie kennen. Daarnaast dient de Nederlandse jurisprudentie in de gaten te worden gehouden.

Op basis van de huidige stand van zaken adviseer ik om een tussencategorie in te voeren, omdat een tussencategorie zorgt voor meer rechtszekerheid voor de platformwerkers die niet als werknemers aangemerkt kunnen worden, maar van wie de rechtspositie nagenoeg gelijk is aan die van de werknemers. Daarnaast schept een tussencategorie duidelijkheid over de rechtsbescherming waar een platformwerker aanspraak op kan maken. Het kwalificatievraagstuk reikt verder dan platformarbeid. Wanneer een tussencategorie wordt ingevoerd, zal de tussencategorie zowel betrekking hebben op platformwerkers als op andere werkenden.

Literatuurlijst

Alt, TRA 2018/36

H.J.W. Alt, 'De gedwongen vrijheid van de maaltijdbezorger en de plannen van het kabinet Rutte III', *TRA* 2018/36, afl. 5, p. 3-10.

Arets & Frenken, TPEdigitaal 2019/13

M. Arets & K. Frenken, 'Zijn platformcoöperaties levensvatbaar?', *TPEdigitaal* 2019/13, afl. 2, p. 19-32.

Barentsen, Sagel & Van der Kroon, NJB 2019/2169

B. Barentsen, S. Sagel & J. van der Kroon, 'Kroniek van het sociaal recht', *NJB* 2019/2169, afl. 35, p. 2670-2695.

Bennaars ArbeidsRecht 2018/28

J.H. Bennaars, 'Is platformwerk een bedreiging of een kans voor het arbeidsrecht? Het antwoord is ja', *ArbeidsRecht* 2018/28, afl. 6/7, p. 27-31.

Berg, van den, TRA 2019/15

L. van den Berg, 'Platformarbeid: biedt het Rariteitenbesluit soelaas?', *TRA* 2019/15, afl. 2, p. 14-23.

Bevers & Heeger-Hertter 2017

E.M. Bevers & S.E. Heeger-Hertter, '10 Platformarbeid', in: J.P. Kroon & P. de Casparis (red.), *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer: Wolters Kluwer 2017 (online, bijgewerkt 01-01-2020).

Bhraonáin, Ní, The King's Student Law Review 2019, p. 3-18

B. Ní Bhraonáin, 'Empowerment or Exploitation? Legal Response to the 'Gig Economy'', *The King's Student Law Review* (9) 2019, afl. 2, p. 3-18.

Boot, TRA 2016/44

G.C. Boot, 'Schijnzelfstandigen: de rekenaar, de wetgever en de rechter', *TRA* 2016/44, afl. 5, p. 3-9.

Bungener 2017

A.F. Bungener, '9 zzp'ers', in: J.P. Kroon & P. de Casparis (red.), *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer: Wolters Kluwer 2017 (online, bijgewerkt 01-01-2020).

Burri & Heeger-Hertter, AA 2018/12

S. Burri & S. Heeger-Hertter, 'Discriminatie in de platformeconomie juridisch bestrijden: geen eenvoudige zaak', *AA* 2018/12, p. 1000-1008.

Daugareilh, Degryse & Pochet 2019

I. Daugareilh, C. Degryse & P. Pochet, *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective* (Working Paper 2019.10), Brussel: ETUI 2019.

Dekker & Koster, M&M 2018

F. Dekker & F. Koster, 'De 'nieuwe economie': what's new?', *M&M* (93) 2018, afl. 3, p. 201-209.

Frenken e.a., M&M 2018

K. Frenken e.a., 'Publieke belangen in de deel- en kluseconomie', *M&M* (93) 2018, afl. 3, p. 211-230.

Frenken & Slageren, van, ESB 2018/47685

K. Frenken & J. van Slageren, 'Kluseconomie is meer dan Uber en Deliveroo', *ESB* (103) 2018/47685, p. 27-31.

Genderen, van e.a. 2018

D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*, Den Haag: Sdu uitgevers 2018.

Gerards 2019

J.H. Gerards, 'Grondrechten in de platformeconomie', in: *Digitalisering, vermogensrecht, de platformeconomie en grondrechten. Preadviezen 2019* (Vereniging van Burgerlijk recht), Zutphen: Uitgeverij Paris 2019, p. 95-197.

Groen, de e.a. 2018

W.P. de Groen e.a., *Employment and working conditions of selected types of platform work, Luxembourg*: Publications Office of the European Union 2018.

Hoekstra 2019

R.F. Hoekstra, *Naar een normalisering van platformwerk? Onderzoek naar de aard van werk in de platformeconomie en de wenselijkheid van bijzondere regulering hiervan*, (in opdracht van de Nederlandse sociaaldemocratische fractie in het Europees Parlement) februari 2019.

Houwerzijl, B&M 2018, p. 208-216

M.S. Houwerzijl, 'Juridische vraagstukken rond arbeid in de klusseneconomie', *B&M* (45) 2018, afl. 2, p. 208-216.

Koole, in: Sdu Commentaar Arbeidsrecht artikelsgewijs

M.W. Koole, in: *Sdu Commentaar Arbeidsrecht artikelsgewijs, Commentaar op Burgerlijk Wetboek Boek 7 art. 610* (online, bijgewerkt 19-02-2019).

Kremer, Went & Knottnerus 2017

M. Kremer, R. Went & A. Knottnerus, *Voor de Zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid*, Den Haag: WRR 2017.

Kruit & Ouwehand, TRA 2018/58

P. Kruit & M. Ouwehand, 'Platformarbeid: de ene platformwerk(nem)er is de andere niet', *TRA* 2018/58, afl. 7/8, p. 14-21.

Laagland & Kloostra, Ondernemingsrecht 2019/7

F.G. Laagland & J. Kloostra, 'De Engelse tussencategorie als oplossing voor platformwerk: mythe of werkelijkheid?', *Ondernemingsrecht* 2019/7, afl. 1, p. 41-49.

Mauser, ArbeidsRecht 2019/45

P.J. Mauser, 'Het belang van de partijbedoeling bij de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst', *ArbeidsRecht* 2019/45, afl. 11, p. 18-21.

Pyper, 2018

D. Pyper, *Employment status, Briefing Paper Number CBP 8045*, 28 maart 2018, London: House of Commons Library, p. 3-49.

Sick, TRA 2019/24

P.Th. Sick, 'Deliveroo: terecht bezorgd', *TRA* 2019/24, afl. 3, p. 1-2.

Slooten, van, Tijdschrift voor Arbeid & Onderneming 2017, p. 51-52

J.M. van Slooten, 'Ter Visie-Platformarbeid: nog een reden tot *rethinking* van het arbeidsrecht', *Tijdschrift voor Arbeid & Onderneming* (2) 2017, p. 51-52.

Slooten, van 2017

J. van Slooten, *Position paper t.b.v. hoorzitting/rondetafelgesprek Werk in de platformeconomie d.d. 16 november 2017*.

Smink e.a., B&M 2018, p. 199-207

Smink e.a., 'Een eerlijke klusseneconomie', *B&M* (45) 2018, afl. 2, p. 199-207.

Stefano, de, Comparative Labor Law & Policy Journal 2016, p. 471-504

V. de Stefano, 'The rise of the just-in-time workforce: On-demand work, crowdwork, and labor protection in the gig-economy', *Comparative Labor Law & Policy Journal* (37) 2016, p. 471-504.

Tjong Tjin Tai 7-IV 2018/49

T.F.E. Tjong Tjin Tai, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel IV. Opdracht, incl. de geneeskundige behandelingsovereenkomst en de reisovereenkomst*, Deventer: Kluwer 2018.

Verburg 2019

L.G. Verburg, 'Platformarbeid in Nederland', in: C.J.H. Jansen, B.A. Schuijling & I.V. Aronstein (red.), *Onderneming en digitalisering (Onderneming en Recht, 116)*, Deventer: Kluwer 2019, p. 93-132.

Verburg 2019

L.G. Verburg, 'Platformarbeid en de kwalificatie van de aard van de relatie tussen platform en platformwerker', in: C.J.H. Jansen, B.A. Schuijling & I.V. Aronstein (red.), *Onderneming en digitalisering (Onderneming en Recht, 116)*, Deventer: Kluwer 2019.

Verhulp 2018, ArbeidsRecht 2018/1

E. Verhulp, 'Platformwerkers verdienen meer! Over de toepasselijkheid van de Waadi op platformarbeid', *ArbeidsRecht* 2018/1, afl.1, p. 3-7.

Vos, van der 2018

E.L.H. van der Vos, 'Commentaar op art. 2 WML', in: J.M. van Slooten, M.S.A. Vegter & E. Verhulp (red.), *Tekst & Commentaar Arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 2018 (online, bijgewerkt, 14-01-2020)

Weel, ter e.a. 2018

B. ter Weel e.a., *De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland*, (SEO-rapport nr. 2018-30, aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid), bijlage bij *Kamerstukken II 2017/18*, 29544, 837.

Werner & De Bijl TPEdigitaal 2019/33

G. Werner & P. de Bijl, 'Platformbedrijven als marktmeesters', *TPEdigitaal* 2019/13, afl. 2, p. 33-49.

Niet-literaire bronnen

Nederlandse jurisprudentie

HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158.
HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, *NJ* 1998/149.
HR 12 december 2004, ECLI:NL:PHR:2004:AP2651, *SR* 2005/19, m.nt. M.S.A. Vegter.
HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722, *NJ* 2007/447.
HR 11 februari 2011, ECLI:NL:HR:2011:BO9573, *RvdW* 2011/262.
HR 23 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887, *NJ* 2011/594, m.nt. E. Verhulp.
HR 9 oktober 2015, ECLI:NL:HR:2015:3019, *NJ* 2016/276, m.nt. A.R. Houweling.

Hof 's-Hertogenbosch 19 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3105.
Hof Den Haag 27 september 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:3039.
Hof Amsterdam 11 april 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:1278, *RAR* 2017/99.
Hof Amsterdam 10 juli 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:2384, *JAR* 2018/198, m.nt. S. Said.

Rb. Groningen 19 januari 2001, ECLI:NL:RBGRO:2001:AG2834, *JAR* 2001/55.
Rb. Zeeland-West-Brabant 16 maart 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:4843.
Rb. Amsterdam 23 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, *V-N* 2018/41.3, m.nt. Redactie Vakstudie Nieuws.
Rb. Amsterdam 15 januari 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198, *JAR* 2019/23, m.nt. M. Jovović & J. P.H. Zwemmer.
Rb. Amsterdam 1 juli 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:4546, *JIN* 2019/139, m.nt. D. Schwartz & S. Jellinghaus.

Buitenlandse jurisprudentie

Supreme Court 27 juli 2011, [2011] UKSC 40 (Jivraj/Hashwani).
Supreme Court 13 juni 2018, [2018] UKSC 29 (Pimlico Plumbers Ltd/Smith).

Court of Appeal (Civil Division) 19 december 2018, A2/2017/3467 (Uber B.V. and others/Aslam and others).

Employment Appeal Tribunal London, 18 september 2001, 542/01 (Byrne Brothers (Formwork) limited/Baird).
Employment Appeal Tribunal 10 november 2017, UAEAT/0056/17/DA (Uber B.V. and others/Aslam and Others).
Employment Appeal Tribunal 11 mei 2018, UAEAT/0289/17/LA (Addison Lee Ltd/Gascoigne).

Employment Tribunal London 28 oktober 2016, 2202550/2015 (Aslam and others/Uber B.V. and others).
Employment Tribunal Central London 5 januari 2017, 2202512/2016 (Dewhurst/Citysprint UK Ltd.).
Employment Tribunal Central London 23 maart 2017, 3200365/2016 (Boxer/Excel Group Services Ltd.).
Employment Tribunal Leeds 22 juni 2018, 1800575/2017 (Leyland and others/Hermes Parcelnet Ltd).

Central Arbitration Committee Trade Union and Labour Relations 14 november 2017, TUR1/985(2016) (IWGB/Deliveroo).

Kamerstukken

Kamerstukken II 2018/19, 35230, 2.

Kamerstukken II 2018/19, 29544, 877.

Kamerstukken II 2018/19, 33009, 65.

Kamerstukken II 2017-18, 33009, 47.