

Naar een normalisering van platformwerk?

Onderzoek naar de aard van werk in de platformeconomie en de wenselijkheid van bijzondere regulering hiervan

mr. R.F. (Robert) Hoekstra, onderzoeker in opdracht van de Nederlandse sociaal democratische fractie in het Europees Parlement. Met medewerking van de Wiardi Beckman Stichting.

Februari 2019

De auteur van dit onderzoek is verantwoordelijk voor de inhoud. Dit onderzoek reflecteert niet noodzakelijkerwijs het standpunt van de PvdA Eurodelegatie.

Opvallende inzichten over de platformeconomie in dit onderzoek

Platformwerk is geen bijbaanwerk

Voor een significant deel van de ‘platformberoepsbevolking’ is platformwerk niet ‘slechts’ een bijbaan. Veertig procent werkt namelijk tenminste 15 uur per week via een online platform. Een kwart van de platformwerkers verdient bovendien 50% of meer van zijn of haar inkomen op deze manier, en 19% verdient zelfs meer dan 75% met platformwerk.

Een kwart van de platformwerkers verdient onder het minimumloon

Onbetaalde wachttijd is een belangrijke factor, waardoor een kwart van de Nederlandse platformwerkers onder het wettelijk minimumloon uitkomt.

Platformwerkers zijn extra kwetsbaar voor grillige beoordelingen en ‘algoritmische discriminatie’

Het gebruik van big data, algoritmes en ratings van klanten bij de aanname, aansturing en beëindiging van het werk van platformwerkers draagt bij aan een onpersoonlijke en onzorgvuldige behandeling van platformwerkers. Er is een risico op ‘algoritmische discriminatie’: geautomatiseerde ongelijke behandeling volgens voorgeprogrammeerde of met input van klanten door het systeem aangeleerde discriminerende patronen.

Mededingingswetgeving belemmert grondrechten platformwerkers

Het Europees mededingingsrecht - bedoeld om kartelvorming te voorkomen - belemmert samenwerking voor betere arbeidsvoorwaarden tussen platformwerkers die juridisch tot zelfstandige worden bestempeld. Uit een recente uitspraak van het Europees Comité voor Sociale Rechten blijkt dat de wetgever actief moet optreden om de collectieve grondrechten van zelfstandigen te waarborgen.

Omgekeerde bewijslast voor online platforms voorkomt schijnzelfstandigheid

Schijnzelfstandige platformwerkers kunnen meer rechten krijgen als een bijzonder rechtsvermoeden ingevoerd wordt voor online platforms. Het platform wordt in beginsel als werkgever gezien, tenzij het platform - onder meer - aan kan tonen geen invloed uit te oefenen op wie er via het platform werkt; de prijzen voor de dienstverlening niet bepaalt; geen hand heeft in de betaling; en niet eenzijdig platformwerkers van het platform kan verwijderen.

Platforms zijn verplicht verantwoordelijk voor platformwerkers in Frankrijk

Nederland kan een voorbeeld nemen aan Frankrijk, dat in 2016 in haar arbeidswetgeving heeft opgenomen dat platforms die invloed op de dienstverlening of de prijs hiervan hebben ook sociale verantwoordelijkheden hebben ten opzichte hebben van de mensen die als zelfstandige via dat platform werken. Tot deze verplichtingen behoren onder meer bekostigen van een verzekering tegen arbeidsongevallen, het verschaffen van een opleiding en vakbondsrechten.

Italië verbiedt eenzijdige wijzigingen van contractvoorwaarden of tarieven door platforms

Naar Italiaans voorbeeld kan ook worden gedacht aan een verbod voor platforms om de contractuele voorwaarden eenzijdig te wijzigen, tarieven voor te schrijven of de rechtsverhouding zonder gegronde reden of opzegtermijn te beëindigen.

Inhoudsopgave

1.	Inleiding: naar een normalisering van platformwerk?	7
1.1	Aanleiding	7
1.2	Onderzoeksvraag, afbakening en methoden	7
1.3	Opbouw van het onderzoek, samenvatting en meest opvallende bevindingen	8
2.	Platformbedrijven, demografie van de platformberoepsbevolking en de impact van platformwerk op de arbeidsmarkt	12
2.1	Verskillende soorten online platforms en ‘platformwerk’	12
2.2	Het bedrijfsmodel van platformbedrijven	13
2.2.1	Schaalbaarheid, data en algoritmes	14
2.2.2	Meerzijdige marktwerking en het creëren van een dominante marktpositie met behulp van het ‘netwerkeffect’	14
2.2.3	Minimale inzet van eigen bedrijfsmiddelen	15
2.2.4	Het omzeilen van de ‘traditionele’ werkgeversrol	15
2.3	Omvang, demografie en motieven van de ‘platformberoepsbevolking’	17
2.4	Toekomstige groei en impact op de arbeidsmarkt	20
2.5	Tussenconclusie	22
3.	De juridische kwalificatie van platformwerk	24
3.1	Juridisch kader en bestaande discussie hieromtrent	24
3.2	Argumenten tégen het bestaan van een arbeidsovereenkomst met het platform	26
3.3	Argumenten vóór het bestaan van een arbeidsovereenkomst met het platform	27
3.4	Een uitzendovereenkomst, payrollovereenkomst of arbeidsovereenkomst met de afnemer?	29
3.5	Tussenbeschouwing en de impact van de rechtszaak tussen FNV en Deliveroo	32
4.	Sociale risico’s en de gevolgen van de juridische kwalificatie	35
4.1	Arbeidstijden, arbeidsomstandigheden en de veiligheid van derden	35
4.2	Schade bij beroepsziekten en arbeidsongevallen	39
4.3	Salaris, bedrijfskosten en inkomen bij ziekte	40
4.4	Data, privacy, gelijke behandeling en digitale beoordelingen	44
4.5	Ontslag, victimisatie, en informatieplicht	49
4.6	Sociale zekerheid	51
4.7	Pensioen	53
4.8	Goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap	54
4.9	Financiële voordelen voor zelfstandige platformwerkers	55
4.10	Tussenconclusie	55
5.	Collectieve inspraak door platformwerkers	58
5.1	Praktische belemmeringen bij de collectieve organisatie van platformwerkers	58
5.2	Juridische problemen bij het verenigen van platformwerkers: het mededingingsrecht	59
5.3	Vrijheid van vakvereniging en collectief onderhandelen	60
5.4	De collectieve vordering van FNV tegen Deliveroo	61

5.5	Succesvolle buitenlandse collectieve bewegingen en de afbakening van het werknemerschap volgens de ‘Hilfr-formule’	62
5.6	Anti-‘social dumping’ bepalingen in cao’s en een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds	63
5.7	Medezeggenschapsrechten	63
5.8	Platformwerk via een eigen coöperatie	64
5.9	Inspraak voor platformwerkers via de polder	64
5.10	Tussenconclusie	65
6.	Mogelijke maatregelen op nationaal niveau	66
6.1	De plannen uit het regeerakkoord	66
6.2	Een tussencategorie en inspiratie uit andere landen	69
6.3	Tussenbeschouwing	70
7.	Problemen en mogelijke maatregelen op Europees en internationaal niveau	73
7.1	De internationale dynamiek van platformarbeid	73
7.2	De toepassing van bestaande regels van grensoverschrijdend arbeidsrecht en sociale zekerheid binnen Europa	73
7.3	Recente initiatieven vanuit de EU	75
7.3.1	Voorstel tot wijziging van de Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden	76
7.3.2	Voorstel voor een aanbeveling met betrekking tot de sociale bescherming van werknemers en zelfstandigen	77
7.3.3	Voorstel voor een Verordening ter bevordering van billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten	78
7.4	Alternatieve maatregelen op Europees niveau	79
7.4.1	Een Europese Richtlijn betreffende platformarbeid (n.a.v. voorstel Risak)	79
7.4.2	Europese Sociale dialoog	80
7.4.3	Aanpassing van het mededingingsrecht of het inroepen hiervan	82
7.5	Beleidsreacties ten aanzien van de buiten-Europese dimensie	83
7.6	Tussenconclusie	85
8.	Conclusie en aanbevelingen	87
9.	Literatuur	90

1. Inleiding: naar een normalisering van platformwerk?

1.1 Aanleiding

Bedrijven zoals Uber, Deliveroo, Temper en Helpling zijn sinds enkele jaren haast niet meer weg te denken uit onze maatschappij. Met deze opkomst van de ‘platformeconomie’ lijkt het steeds normaler te worden dat de wereld van werk via websites en smartphone-apps wordt vormgegeven. Deze ontwikkeling biedt enerzijds kansen op extra werkgelegenheid, economische groei en consumentenwelvaart. Anderzijds ontstaan nieuwe risico’s voor platformwerkers en andere betrokkenen waar de huidige regulering van de arbeidsmarkt mogelijk nog onvoldoende op is toegesneden.

De sociaal democratische fractie in het Europees Parlement zag hierin aanleiding om onderzoek te laten verrichten naar arbeid in de platformeconomie en hoe deze op een maatschappelijk wenselijke manier kan worden gereguleerd. Dit document is het eindproduct van dit onderzoek, dat gedurende de maanden oktober 2017 tot en met januari 2018 werd uitgevoerd met medewerking van de Wiardi Beckman Stichting.

1.2 Onderzoeksvraag, afbakening en methoden

De vraag naar regulering van werk in de platformeconomie kan natuurlijk niet los worden gezien van het al veel langer lopende debat over de toekomst van werk, ondernemerschap en de wenselijkheid om arbeidsrechtelijke bescherming, sociale zekerheid en fiscale regelingen al dan niet verplicht op bepaalde groepen werkenden toe te passen. De afgelopen jaren is in de maatschappelijke discussie veel aandacht uitgegaan naar de positie van de gestaag groeiende hoeveelheid zzp’ers op de arbeidsmarkt, en de vraag in hoeverre het gerechtvaardigd is een ten opzichte van de voor ‘normale’ werknemers geldende regels afwijkend normenstelsel op hen toe te passen. Ook over de speciale status van payrollwerknemers en ambtenaren heeft uitgebreide discussie plaatsgevonden. Bij deze twee groepen is inmiddels besloten het rechtsregime in belangrijke mate gelijk te trekken met het ‘gewone’ arbeidsrecht.

Platformbedrijven lijken tot nu toe handig gebruik te maken van de onzekerheid over de kwalificatie van de rechtsverhouding tussen hen en degenen die platformwerk verrichten, en lijken van mening dat hun innovatieve bedrijfsmodel hen zo bijzonder maakt dat bestaande regels niet van toepassing zijn.¹ Ook hierbij rijst echter de vraag of het vanuit het belang van de platformwerkers zelf, vanuit de gedachte van een gelijk speelveld tussen werkverschaffers en in verband met het bredere maatschappelijke belang van werk wel terecht is dat zij een uitzonderingspositie genieten. In dit onderzoek staat daarom de vraag centraal in hoeverre en in welke opzichten platformwerk daadwerkelijk bijzonder is, en op welke manier hiermee speciaal rekening zou moeten worden gehouden bij de regulering van de arbeidsmarkt, of dat platformwerk eigenlijk ‘gewoon’ werk is, waarop dezelfde regels van toepassing zouden moeten zijn als op elk ander soort arbeid. Met andere woorden: in hoeverre en op welke manier zou moeten worden gestreefd naar een ‘normalising’ van platformwerk?

¹ Garben 2018, p. 525.

Het onderzoek betreft een literatuurstudie naar de aard en omvang van de platformeconomie, de manier waarop deze momenteel is ingericht, en de impact hiervan op de arbeidsmarkt. Daarnaast wordt eveneens op basis van literatuuronderzoek en door eigen juridische analyse in kaart gebracht hoe de huidige regulering van de arbeidsmarkt aansluit op de platformeconomie, welke bijzondere sociale risico's van platformwerkers voldoende of juist onvoldoende worden bestreken door wet- en regelgeving en andere (juridische) middelen, en welke oplossingen voor deze problematiek denkbaar zijn. De nadruk ligt hierbij in eerste instantie op de situatie in Nederland en de middelen die platformwerkers op basis van het Nederlands recht ter beschikking staan. Daarnaast passeren ook enkele gegevens en praktijkervaringen uit andere landen de revue. Vanwege de sterke verwevenheid van de Nederlandse rechtsorde en economie met de Europese Unie en omdat sommige soorten platformwerk naar hun aard een grensoverschrijdende dynamiek hebben wordt vervolgens ook naar oplossingen op het niveau van de Europese Unie gekeken.

Bij de beantwoording van de onderzoeksvraag wordt vanuit de gedachte van een gelijk speelveld tussen bedrijven en de mogelijke impact op de arbeidsmarkt niet alleen naar de belangen van platformbedrijven en platformwerkers, maar ook naar die van andere werkverschaffers en werkenden gekeken. Andere betrokkenen op wie de opkomst van de platformeconomie mogelijk ook een vergaande invloed zal hebben, zoals consumenten en bedrijfsmatige klanten van platformbedrijven, komen slechts zijdelings aan bod. De impact van online platforms op overheidsinkomsten via belastingheffing wordt alleen besproken in verband met de raakvlakken met de financiering van het stelsel van sociale zekerheid.²

Naast wetenschappelijke literatuur is voor dit onderzoek ook uit populairwetenschappelijke bronnen, krantenartikelen en websites over de platformeconomie geput.

1.3 Opbouw van het onderzoek, samenvatting en meest opvallende bevindingen

In het volgende hoofdstuk (2) wordt eerst nader beschreven wat onder de 'platformeconomie', 'platformbedrijven' en 'platformwerk' wordt verstaan, en stilgestaan bij de grote verscheidenheid aan verschijningsvormen van deze fenomenen. Vervolgens wordt beschreven op welke manier het bedrijfsmodel van platformbedrijven zich onderscheidt van dat van meer 'traditionele' bedrijven, en de rol die platformwerkers daarin spelen. Vervolgens wordt gekeken naar de huidige omvang van de platformeconomie en enkele bijzondere kenmerken van de 'platformberoepsbevolking,' inclusief de aanleidingen en motieven van platformwerkers om dit soort arbeid te verrichten. Als laatste wordt stilgestaan bij verwachtingen over de toekomstige groei van platformwerk en de impact hiervan op de arbeidsmarkt. Dit hoofdstuk laat zich moeilijk kort samenvatten aangezien een gevarieerd beeld ontstaat van bijzonderheden, voor- en nadelen, voorkeuren en risico's van verschillende soorten platformbedrijven, platformwerk en platformwerkers. De belangrijkste bevinding is waarschijnlijk dat er wel degelijk enkele

² Zie over de problematiek rondom belastingheffing en platformbedrijven: Kilhoffer e.a. 2017, p. 32/33.

bijzondere aspecten aan het bedrijfsmodel van platformbedrijven kleven waar serieus rekening mee moet worden gehouden bij de regulering van de arbeidsmarkt, al was het maar omdat steeds meer werkenden hier naar verwachting mee te maken zullen krijgen, en hierbij het risico bestaat dat huidige tweedelingen op de arbeidsmarkt hierdoor worden bestendigd of uitvergroot.

In hoofdstuk 3 staat de juridische kwalificatie van platformwerk centraal. Aan de hand van rechtspraak en literatuur uit binnen- en buitenland wordt de discussie weergegeven over de vraag of platformwerkers al dan niet een arbeidsovereenkomst hebben met het platformbedrijf, of het eventueel een uitzend- of payrollovereenkomst betreft, of eventueel uitsluitend een rechtstreekse overeenkomst met een klant van het platformbedrijf of een andere derde. De conclusie van dit hoofdstuk, waarin bijzondere aandacht wordt besteed aan de recente uitspraak in de rechtszaak tussen FNV en maaltijd bezorgplatform Deliveroo, luidt kortgezegd dat hoewel de rechtspraak inmiddels nadrukkelijk open lijkt te staan om de bijzonderheden van het bedrijfsmodel van platformbedrijven mee te wegen in het bestaande beoordelingskader, de discussie rondom de kwalificatie van platformwerk nog lang niet is beslecht. Omdat het anders nog jarenlang kan duren tot de gewenste duidelijkheid wordt verschaft, ligt ingrijpen door de wetgever voor de hand.

In hoofdstuk 4 wordt nader ingezoomd op de bijzondere sociale risico's die platformwerkers lopen, in hoeverre bestaande wettelijke regelgeving hierop is toegesneden, en welke impact hierbij uitgaat van (de onzekerheid over) de juridische status van platformwerkers. De algemene indruk die uit dit hoofdstuk ontstaat is dat het verschil in arbeidsrechtelijke en socialezekerheidsrechtelijke bescherming tussen 'platformwerknemers' en 'platformzelfstandigen' in sommige opzichten groter is dan tussen de gemiddelde 'gewone' werknemer en 'gewone zelfstandige.' Dit hangt onder meer met samen met de bijzondere dynamiek van platformwerk waarbij zij vergrote risico's op arbeidsongevallen en werkgerelateerde gezondheidsklachten lopen, nauwelijks onderhandelingsmacht ten opzichte van het platformbedrijf op klanten hebben en dan ook vaak te weinig inkomsten genereren om de hieruit voortkomende risico's zelf te kunnen dragen. Dit levert niet alleen onwenselijke situaties op voor platformwerkers zelf, maar kan ook een belangrijke impact hebben op derden en de houdbaarheid van op solidariteit gestoelde regelingen zoals de werknemersverzekeringen en het pensioenstelsel, terwijl de door platformbedrijven en platformwerkers gewenste flexibiliteit en autonomie in belangrijke mate ook kan worden vormgegeven binnen het kader van een arbeidsovereenkomst. Het gebruik van grote hoeveelheden gegevens en digitale klantbeoordelingen door platformbedrijven roept vragen op over 'data-overdraagbaarheid' en 'algoritmische discriminatie,' waar het huidige juridische kader waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming nog onvoldoende antwoorden op lijkt te hebben, zodat dit nog nader zal moeten worden ingevuld. De uitgebreide technische systemen van platformbedrijven bieden overigens ook kansen bij de naleving en handhaving van regelgeving.

Hoofdstuk 5 staat in het teken van collectieve inspraak. Hierbij wordt ingezoomd op de praktische en juridische belemmeringen waar platformwerkers tegenaan lopen als zij proberen gezamenlijk evenwicht te bieden aan de onderhandelingsmacht van platformbedrijven. Hoewel uit voorbeelden uit binnen- en buitenland blijkt dat verschillende collectieve bewegingen de

praktische problemen weten te overwinnen lopen zij, ook hier, aan tegen de rechtsonzekerheid over hun juridische status. Deze onzekerheid speelt hen met name parten vanwege het mededingingsrecht. In dit hoofdstuk worden verschillende oplossingen voor deze problemen besproken, waaronder een beroep op collectieve grondrechtenbepalingen, een alternatieve interpretatie van het mededingingsrecht en het medezeggenschaprecht. De conclusie is echter kortgezegd dat net zozeer als bij de individuele kwalificatieproblematiek de wetgever handelend zou moeten optreden om de collectieve positie van platformwerkers te verstevigen.

In hoofdstuk 6 staan mogelijke maatregelen op nationaal niveau centraal. Daarbij wordt eerst ingegaan op de recente plannen van de Nederlandse regering, en in hoeverre daarbij tegemoet wordt gekomen aan de oproep van de Europese Commissie om het rechtskader rondom de kwalificatie van werk in de huidige economie te verduidelijken. Vervolgens worden enkele alternatieve oplossingen besproken, waaronder het invoeren van een juridische categorie tussen de ‘werknemer’ en de ‘zelfstandige.’ Hierbij wordt inspiratie ontleend aan andere landen, waarvan sommige zelfs speciaal op platformwerkers toegesneden wetgeving hebben ingevoerd. De beschouwing ter afsluiting van dit hoofdstuk bevat een discussie over de wenselijkheid van nieuwe juridische categorieën en speciale wetgeving met het oog op platformwerk. Hierbij wordt voorzichtig geconcludeerd dat de beschermingsbehoefte van platformwerkers en de overige maatschappelijke risico’s zwaarder zouden moeten wegen dan de mogelijke impact op de economische groei en ondernemersvrijheid die van aanvullende regulering uit zou gaan.

In hoofdstuk 7 wordt platformwerk benaderd vanuit Europees en internationaal perspectief. Hierbij wordt kort stilgestaan bij het probleem dat bestaande arbeidsrechtelijke en socialezekerheidsrechtelijke regelgeving op het gebied van grensoverschrijdende arbeid nog onvoldoende is toegesneden op de bijzondere, veelal plaatsonafhankelijke dynamiek van platformwerk. Vervolgens worden verschillende recente initiatieven vanuit de instituties van de Europese Unie besproken, waaronder het voorstel tot wijziging van de Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en het voorstel voor een Verordening ter bevordering van billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten. De belangrijkste bevindingen bij deze instrumenten zijn kortgezegd dat het eerstgenoemde helaas geen nadere zekerheid oplevert omtrent de juridische kwalificatie van platformarbeid, en dat het tweede in sommige opzichten iets meer bescherming biedt dan de Algemene Verordening Gegevensbescherming, maar dat alleen sommige zelfstandige platformwerkers hierbij gebaat zullen zijn. Bij de bespreking van alternatieve maatregelen op Europees niveau komt naar voren dat de beperkte bevoegdheden van de EU op sociaal gebied een belangrijke belemmering om de heikele kwestie van arbeidstijden en beloning van platformwerkers op te lossen door middel van een richtlijn. Een Europese Sociale Dialoog over platformwerk valt ook nog te overwegen, waarbij partijen voort zouden kunnen bouwen op de bestaande Kaderovereenkomst inzake Telewerk. Ter afsluiting van het hoofdstuk worden enkele gedachten gewijd aan beleidsreacties op de niet-Europese dimensie van platformwerk, en de rol die het Europese Globaliseringsfonds en ontwikkelingssamenwerking daarbij zouden kunnen spelen.

In de overkoepelende conclusie (hoofdstuk 8) wordt het voorgaande kort samengevat en een antwoord op de centrale onderzoeksvraag geformuleerd. Dit komt er kortgezegd op neer dat platformwerk enerzijds niet los kan worden gezien van de bredere discussie rondom de toekomst van werk waarbij een meer overkoepelende aanpak geboden lijkt, maar dat intussen al zo duidelijk is dat aan platformwerk dusdanig bijzondere elementen kleven dat op korte termijn al stappen ter ‘normalisering’ hiervan gewenst lijken. Ter afsluiting wordt het mogelijke handelingsperspectief van de verschillende partijen geschetst. Daarbij lijkt een centrale rol voor de wetgever lijkt weggelegd, maar andere partijen zoals de Autoriteit Bescherming Persoonsgegevens, de Autoriteit Consument en platformbedrijven zelf worden ook aangemoedigd hun invloed aan te wenden om platformwerkers in bescherming te nemen.

2. Platformbedrijven, demografie van de platformberoepsbevolking en de impact van platformwerk op de arbeidsmarkt

In dit hoofdstuk wordt ten eerste beschreven wat onder, ‘platforms’, ‘platformbedrijven’, de ‘platformeconomie’, en ‘platformwerk’ wordt verstaan en stilgestaan bij de grote verscheidenheid aan verschijningsvormen waarin deze fenomenen zich voordoen. Vervolgens wordt het bedrijfsmodel van platformbedrijven nader onder de loep genomen, met bijzondere aandacht voor hoe platformwerkers hierbij worden ingezet. Daarna wordt gekeken naar huidige omvang van de platformeconomie, de demografie van de platformberoepsbevolking en wat mensen drijft om platformwerk te doen. Ten slotte wordt stilgestaan bij de mogelijke impact van platformwerk op de arbeidsmarkt van de toekomst.

2.1 Verschillende soorten online platforms en ‘platformwerk’

Door de sterk toegenomen uitwisseling van goederen en diensten via websites of apps (‘platforms’) lijkt de afgelopen jaren een nieuwe economische dynamiek te zijn ontstaan. De verschillende termen die in deze context gebezigd worden, zoals ‘*platformwerk*’, ‘*deeleconomie*’, ‘*klusseneconomie*’, ‘*crowdwork*’, ‘*gig economy*’, ‘*sharing economy*’, en ‘*collaborative economy*’ weerspiegelen de verscheidenheid aan verschijningsvormen van deze ontwikkeling.³

Naast platforms die op commerciële basis opereren zijn er ook die uit ideële overwegingen activiteiten ontplooiën. Platforms voor de belangeloze uitwisseling van goederen⁴ en vrijwilligersplatforms zoals Deedmob, Wehelpen, NLvoorelkaar, en Vrijwilligerapp blijven in dit onderzoek echter buiten beschouwing.

In dit onderzoek gaat alleen aandacht uit naar bedrijven die de levering van goederen of diensten faciliteren en waarbij de website of app door het platformbedrijf of klanten wordt gebruikt om derden (‘platformwerkers’) in te schakelen om tegen betaling werkzaamheden te verrichten.⁵ Bedrijven die weliswaar via platforms opereren maar hun personeel op een meer traditionele manier inschakelen komen dus niet aan bod. Een belangrijk deel van het verdienmodel van bedrijven zoals Google en Facebook en sommige van de platformbedrijven die in dit onderzoek aan bod komen is mede gebaseerd op het te gelde maken van data die door consumenten wordt gegenereerd. Dit roept een discussie op over het eigenaarschap van deze data, en of consumenten op enige wijze voor hun bijdrage zouden moeten worden vergoed.⁶ Hier gaat dit onderzoek echter ook niet over.

De ‘platformbedrijven’ waar het in dit onderzoek wel om gaat (samen: ‘de platformeconomie’) kunnen in de volgende categorieën worden ingedeeld.⁷

³ Voor een typologie van verschillende soorten online platforms, zie Tauscher en Laudien 2018, p. 326.

⁴ Voor een overzicht van dergelijke online platforms, zie [deze](#) website van de Consumentenbond.

⁵ Voor een overzicht van platformbedrijven in binnen- en buitenland, zie deze [webpagina](#) van advocatenkantoor Stibbe.

⁶ Zie Tromp 2018 en <https://datavakbond.nl/>

⁷ Geïnspireerd door Bouwens 2017.

Ten eerste zijn er platformbedrijven die zich als doel gesteld hebben om aanbieders en afnemers van een bepaalde dienst of een breed scala aan diensten met elkaar in aanraking te brengen. Voorbeelden hiervan zijn Werkspot, Croqger, Temper, Helpling en Uber. Bij sommige van dit soort platformbedrijven rijst de vraag in hoeverre zij slechts een soort ‘elektronische prikbordefunctie’ vervullen, of dat zij zo’n grote rol spelen en belang hebben bij de uitvoering en afwikkeling van de dienstverlening dat zij als zelf als klusbedrijf, schoonmaakbedrijf of taxibedrijf moeten worden aangemerkt. Bovendien kwalificeren zij juridisch misschien als opdrachtgever of zelfs werkgever van de betreffende platformwerkers.⁸

De tweede categorie betreft platformbedrijven die een product of dienst aanbieden, en een online platform gebruiken om de hierbij benodigde arbeidskrachten in te schakelen. In sommige gevallen betreft het geen product of dienst van het platformbedrijf zelf, en gaat het de afnemers ook niet primair om de werkzaamheden van de platformwerkers, maar heeft het platformbedrijf een website of app die dient als een overzichtelijk en behulpzaam verzamelpunt voor het aanbod van de goederen of diensten van derden, en worden platformwerkers ingezet om dit aanbod bij de eindgebruiker te bezorgen. Voorbeelden hiervan zijn Deliveroo, Foodora, Uber Eats en Thuisbezorgd.nl. Net als bij de eerste categorie platformbedrijven werken veel van deze ondernemingen bij voorkeur met zelfstandige platformwerkers.⁹

Een derde categorie wordt gevormd door platformbedrijven die online vraag en aanbod bij elkaar brengen van diensten die zelf ook gedigitaliseerd en bijna of geheel plaatsonafhankelijk zijn. Soms wordt het werk door het platform in kleine taakjes (‘microtasks’) opgedeeld, zodat met bijdragen van een groot aantal platformwerkers gezamenlijk een groot project kan worden voltooid. Voorbeelden hiervan zijn Amazon Mechanical Turk, CrowdFlower, Clickworker en Streetspotr.

Vanwege de grote verscheidenheid aan platformbedrijven en hun subtiele overeenkomsten en verschillen zijn er nog tal van andere indelingen en subcategorieën denkbaar.¹⁰ Zo valt ook onderscheid te maken naar platformbedrijven die zich uitsluitend op zakelijke klanten of particulieren richten, hun verdienmodel en of zij uitsluitend in hun eigen regio of internationaal opereren. Dergelijke aspecten komen hierna ook aan bod.

2.2 Het bedrijfsmodel van platformbedrijven

Platformbedrijven behalen hun bedrijfseconomische voordelen ten opzichte van ‘traditionele’ ondernemingen over het algemeen door handig gebruik te maken van informatietechnologie, en door zo min mogelijk eigen bedrijfsmiddelen in te zetten. Daarnaast bedienen zij vaak zowel de vraagkant en de aanbodkant van de markt(en) waarop zij opereren, waaronder de arbeidsmarkt, en proberen zij een dominante positie te veroveren met behulp van het

⁸ Zie nader hoofdstuk 3.

⁹ SEO 2018, p.

¹⁰ Zie bijvoorbeeld Eurofound 2018b, p. 5-6, Stewart en Stanford 2017, p. 422, Tauscher en Laudien 2018, p. 321; SEO 2018, p. 5.

zogenaaamde ‘netwerkeffect.’ Bovendien proberen zij zo min mogelijk de rol op zich te nemen van werkgever van degenen die de goederen of diensten die via het platform worden aangeboden produceren of leveren. Deze met elkaar samenhangende elementen worden hierna nader omschreven.

2.2.1 Schaalbaarheid, data en algoritmes

Een belangrijk voordeel van platformbedrijven ten opzichte van ‘traditionele’ bedrijven is dat zij via internet een enorm bereik hebben dat in potentie zelfs de hele wereld bestrijkt. De onderliggende programmatuur van websites en apps stelt hen bovendien in staat om op een zeer efficiënte manier, veelal zonder menselijke tussenkomst, vraag en aanbod van goederen en diensten bij elkaar te brengen. Een belangrijk ingrediënt bij het op de wenken bedienen van de verschillende gebruikers bestaat uit de grote hoeveelheden gegevens die platformbedrijven over de betrokken partijen verzamelen. Het gebruik van ‘big data’ en de explosieve schaalvergroting die hierdoor mogelijk wordt gemaakt is hetgeen het bedrijfsmodel van platformbedrijven onderscheidt van eerder gebruik van informatietechnologie.¹¹ Van klanten worden onder meer bestanden aangelegd over hun surfgedrag en aankooppatronen. Van platformwerkers wordt vaak informatie vastgelegd over hun arbeidstijden, bewegingspatronen en beoordelingen. Bij ‘clickwork’ worden de werkzaamheden en prestaties van de platformwerkers soms zelfs continu gemonitord door de input van hun muis en keyboard bij te houden of via een webcam mee te kijken.¹² De informatie die platformbedrijven op deze geautomatiseerde manier verzamelen wordt benut om de bedrijfsvoering (verder) te optimaliseren, vaak zonder dat hier mensenwerk aan te pas hoeft te komen. De gegevens worden door slimme, vaak zelflerende algoritmes verwerkt tot nog scherpere werkinstructies of behulpzame statistieken. Zo krijgen klanten een gepersonaliseerd aanbod van het platformbedrijf zelf of van derden die op het platform adverteren en kunnen zij op basis van de beschikbare informatie over de producten of platformwerkers een afgewogen eigen keuze maken. Al met al worden bepaalde vormen van dienstverlening ‘on demand’ mogelijk gemaakt die zonder deze technologie waarschijnlijk niet op een rendabele manier te organiseren waren.¹³

2.2.2 Meerzijdige marktwerking en het creëren van een dominante marktpositie met behulp van het ‘netwerkeffect’

Platformbedrijven zijn net als andere bedrijven doorgaans erop uit een zo groot mogelijk aandeel te veroveren. Wat platformbedrijven hierbij van de meeste meer ‘traditionele’ bedrijven onderscheidt is dat hun toegevoegde waarde en marktaandeel een exponentiële groei kunnen doormaken als zij op een gegeven moment een kritische hoeveelheid transacties via hun platform laten verlopen. Naarmate de vraag en aanbod op het platform groeien kan het gebruik van het platform namelijk ook steeds aantrekkelijker worden voor potentiële platformwerkers, adverteerders en/of afnemers van de betreffende goederen of diensten. De platforms bedienen dus vaak twee zijden van de markt, waarbij een zelfversterkende dynamiek kan optreden die

¹¹ Valenduc en Vendramin 2017, p. 124.

¹² Choudary 2018, p. 18.

¹³ Dekker 2018, p. 193.

ook wel het ‘netwerkeffect’ wordt genoemd. Voor potentiële betreders van de betreffende markt lijkt het hierbij steeds minder aantrekkelijk om zaken te doen via een ander platform, totdat het platformbedrijf als één van de weinige spelers of misschien zelfs als enige overblijft.¹⁴ Hierbij speelt opnieuw het (als eerste) verzamelen van een grote hoeveelheid data en het daarmee aanscherpen van slimme algoritmes een grote rol. Vanuit de dominante machtspositie die dan ontstaat zou een overtreding van het mededingingsrecht kunnen plaatsvinden, zeker als het platform zijn marktmacht gaat misbruiken om zijn (wellicht aanvankelijk zeer gunstige) tarieven eenzijdig te verhogen.¹⁵ De kans op het intreden van het netwerk-effect zorgt er mogelijk ook voor dat bedrijven die oorspronkelijk niet van plan waren zelf een platform op te zetten om hun bedrijfsactiviteiten, inclusief het aantrekken van medewerkers, te organiseren, hier alsnog toe overgaan uit vrees anders de boot te missen.

2.2.3 Minimale inzet van eigen bedrijfsmiddelen

Een andere bijzonderheid van platformbedrijven is dat zij de kosten voor de bedrijfsmiddelen die nodig zijn om goederen of diensten te leveren vaak door anderen laten dragen. Zo rijden Uber-chauffeurs hun eigen auto, benutten maaltijdbezorgers hun eigen fiets en smartphone, en gebruiken programmeurs en ‘micro-taskers’ hun eigen computer en internetverbinding om de werkzaamheden te verrichten.¹⁶ Dat werknemers of opdrachtnemers hun eigen eigendommen inzetten als productiemiddelen ten behoeve van hun werkverschaffer is natuurlijk niet nieuw. De schaal waarop dit nu met behulp van het internet en slimme algoritmen kan plaatsvinden lijkt evenwel ongekend, evenals de verhouding tussen de investering die het platform in zijn eigen (digitale) infrastructuur moet maken en de omvang van de bedrijvigheid die hiermee wordt gecoördineerd. De discussie in hoeverre de door anderen aangeleverde bedrijfsmiddelen wel daadwerkelijk ten behoeve van het platformbedrijf worden benut, of dat het platformbedrijf enkel een dienst levert die het die anderen mogelijk maakt om hun eigen bedrijfsmiddelen optimaal te benutten, komt in de rest van dit onderzoek uitgebreid aan bod.

2.2.4 Het omzeilen van de ‘traditionele’ werkgeversrol

Platformbedrijven lijken zoveel mogelijk de ‘traditionele’ rol van werkgever te willen omzeilen, en degenen die via hen arbeidskracht willen aanwerven dezelfde dienst te bewijzen. Ten eerste levert de zeer efficiënte aanwerving en aansturing van platformwerkers die het digitale platform mogelijk maakt een belangrijke besparing op de kosten van meer traditionele en Human Resource Management-methoden op. Controle van een menselijke bestuurder van het platformbedrijf over ondergeschikte werknemers lijkt in dit nieuwe bedrijfsmodel steeds minder nodig, aangezien het algoritme of de klanten de aansturings- en bijsturingsmechanismen verzorgen.¹⁷ De website of app bieden vervolgens vergaande mogelijkheden om het gedrag van platformwerkers te beïnvloeden, onder meer door automatisch gegenereerde elektronische berichtjes. In dat kader wordt ook wel gesproken van ‘algoritmisch management.’¹⁸ De manier

¹⁴ Choudary 2018, p. 3.

¹⁵ Smink e.a. 2018, p. 205; ACM 2016; zie nader § 7.4.3.

¹⁶ Zie ook Smink e.a. 2018, p. 199 over hoe de ‘deeleconomie’ en de ‘kluseconomie’ hier via een grijs gebied in elkaar zijn overgelopen.

¹⁷ Todolí-Signes 2017, p. 194.

¹⁸ Ivanova e.a. 2018, p. 7.

waarop de gebruikersomgeving is ingericht en de informatie die hierop al dan niet inzichtelijk wordt gemaakt speelt hierbij ook een rol. Statistieken over zichzelf of hun collega's zijn soms zeer effectieve middelen om platformwerkers tot betere prestaties aan te zetten. Door op deze manier zeer bewust te raken van wanneer zij uitstijgen boven hun eerdere eigen prestaties of die van anderen ervaren sommige platformwerkers een uitdaging die wel wordt vergeleken met dezelfde adrenaline-kick die sportwedstrijden kunnen opleveren, of met een computerspel.¹⁹ Soms wordt ook gebruik gemaakt van financiële prikkels, zoals bijvoorbeeld een extra hoge vergoeding als een bepaalde taak sneller wordt uitgevoerd.²⁰ Geregeld staan medewerkers van het platform wel paraat om het 'algoritmisch management' hulp te verschaffen of bij te sturen als de dienstverlening niet helemaal soepel verloopt.²¹ De invloed die de beoordelingen van klanten via zogenaamde 'ratings' achteraf hebben om de kwaliteit van de dienstverlening in de toekomst te verbeteren zorgt er bovendien voor dat het platformbedrijf zelf minder hoeft bij te sturen.

Het werken met platformwerkers die niet vast in dienst zijn maar 'on demand' werkzaamheden verrichten heeft voor platformbedrijven het grote voordeel dat zij vrijwel uitsluitend met een grote flexibele schil werken. De onderneming trekt alleen arbeidskracht aan op het exacte moment dat hier vanuit haar eigen bedrijfsproces of vanuit de eindgebruiker vraag naar is.

De meeste 'gewone werknemers' en opdrachtnemers hebben al weinig onderhandelingsruimte ten opzichte van hun werkverschaffer. Voor platformwerkers geldt dit vanwege de schaalbaarheid des te meer. Het grote aantal werkenden dat zich tegelijkertijd via het digitale platform aanbiedt en de extra onderlinge concurrentie die van openbare rating-systemen uitgaat zorgen ervoor dat platformwerkers nagenoeg geen onderhandelingsmacht hebben. Platformbedrijven en hun klanten kunnen hierdoor tamelijk eenzijdig de contractuele voorwaarden waaronder gewerkt wordt bepalen.²² Dit betreft in veel gevallen (maar lang niet altijd) onder meer de afspraak dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.²³

De nakoming van de juridische verplichtingen die aan de arbeidsovereenkomst gekoppeld zijn, zoals de betaling van het wettelijk minimumloon, het opvolgen van vaak vrij uitgebreide cao's, de afdracht van sociale premies en een bijdrage in een pensioenvoorziening brengt een aanzienlijke kostenpost met zich mee. Omdat het werkgeverschap bijvoorbeeld ook het risico op loondoorbetaling bij langdurige ziekte en ontslagbescherming van de werknemer oplevert is de keuze voor een andere rechtsvorm zoals de overeenkomst van opdracht al snel gemaakt. De besparing die dit oplevert wordt op een significant percentage van de loonkosten geraamd.²⁴ Platformbedrijven brengen als motief om met overeenkomsten van opdracht te werken

¹⁹ Ivanova e.a. 2018, p. 17, met verschillende verwijzingen naar andere onderzoeken.

²⁰ Ivanova e.a. 2018, p. 12.

²¹ Ivanova e.a., p. 13.

²² Vandaele 2018, p. 12-13.

²³ SEO 2018, p. 41 e.v.

²⁴ IBO 2015, p. 38. Dit betreffen cijfers over zzp'ers en werknemers in het algemeen.

overigens ook geregeld naar voren dat dit beter aansluit bij de voorkeuren van platformwerkers.²⁵ Hier wordt in de volgende paragraaf nader aandacht aan besteed.

2.3 Omvang, demografie en motieven van de ‘platformberoepsbevolking’

Er is nog vrij weinig betrouwbaar cijfermateriaal beschikbaar over platformwerk, en de beschikbare bronnen vallen moeilijk met elkaar te vergelijken. Dit hangt samen met de nieuwheid van het fenomeen, verschillen in gehanteerde definities, en dat platformwerk niet als aparte categorie wordt geregistreerd bij officiële instanties.²⁶ De geografische spreiding tussen platformwerkers en de vaak snelle doorlooptijd van dit soort arbeidsverhoudingen zorgen bovendien voor extra methodologische belemmeringen bij onderzoeksmethoden zoals enquêtes en interviews.²⁷ In de literatuur wordt dan ook geopperd dat nader onderzoek over een langere periode gewenst is.²⁸ Desondanks zijn in het navolgende enkele opvallende statistieken opgenomen over de omvang van de platformeconomie en de demografie en beweegredenen van de ‘platformberoepsbevolking’. Daarbij is uit onderzoek naar de Nederlandse situatie en uit vergelijkend onderzoek op Europees niveau geput.

De omvang van de ‘kluseconomie’ in Nederland zou volgens sommige cijfers nog zeer beperkt zijn, namelijk slechts 0,4% van de totale beroepsbevolking.²⁹ Deze statistiek komt sterk overeen met de uitkomst van vaak geciteerd onderzoek naar de Amerikaanse situatie, waaruit bleek dat slechts 0,5% van de werknemers online platforms gebruikt om zijn of haar diensten aan te bieden.³⁰ In een andere enquête antwoordde 9% van de Nederlandse ondervraagden dat zij wel eens werk verrichtten via een online platform. Bij respondenten uit andere Europese landen zoals Italië (22%), Zwitserland (18%) en Oostenrijk (19%) lag dit percentage beduidend hoger.³¹ Uit een vierde onderzoek kwam naar voren dat 10,6% van de Nederlandse ondervraagden tot de platformberoepsbevolking gerekend zou kunnen worden. Volgens dit rapport zou dit percentages in sommige andere Europese landen bijna anderhalf keer zo hoog liggen (bijvoorbeeld Roemenië: 14,2% en Portugal: 15,7%). Het is echter ook mogelijk dat deze cijfers vertekend zijn doordat het gebruik van internet in deze landen nog minder gemeengoed is voor de hele bevolking, en respondenten hierdoor van een andere perceptie van platformwerk zijn uitgegaan.³²

De meest voorkomende werkzaamheden in de Nederlandse platformeconomie betreffen het bezorgen van maaltijden (34%), personenvervoer (14%), huishoudelijke dienstverlening (schoonmaak; 14%) en microklussen (foto’s maken; 11%). Daarnaast is een beperktere rol weggelegd voor professionele dienstverlening (vakmannen, bijvoorbeeld in de bouw; 8%), overige bezorgwerkzaamheden (6%), huishoudelijke dienstverlening (oppaswerk; 4%), en

²⁵ SEO 2018, p. 42.

²⁶ Dekker 2018, p. 95.

²⁷ Huws e.a. 2017, p. 14 e.v.

²⁸ Houwerzijl 2017a, p. 4; Killhoffer e.a. 2017, p. 18.

²⁹ SEO 2018, p. 27.

³⁰ Katz en Krueger 2018.

³¹ Huws e.a. 2017, p. 16.

³² Pesole e.a. 2018, p. 15-16.

professionele dienstverlening in de horeca (5%). Ten slotte levert een klein percentage huishoudelijke dienstverlening (koken; 2%) en overige werkzaamheden (2%).³³ Uit vergelijkend Europees onderzoek komen onder meer administratieve taken en data-invoer, vertaalwerk, creatieve werkzaamheden waaronder grafisch ontwerp en programmeerwerk als veelvoorkomende platformwerkzaamheden naar voren. Daarbij blijkt bovendien dat 60% van de platformwerkers zich niet slechts op één soort platformwerk toelegt, maar meerdere soorten betaalde diensten langs deze weg aanbiedt. Volgens ditzelfde onderzoek voert in de meeste landen waaronder Nederland werk dat uitsluitend achter de computer verricht wordt licht de boventoon, maar betreft bijna evenveel platformwerk werkzaamheden op locatie, en verricht een significant deel van de platformwerkers beide soorten door elkaar heen.³⁴

Platformwerk in Nederland lijkt niet vooral een aangelegenheid voor Randstedelingen te zijn, aangezien de platformberoepsbevolking ongeveer gelijkmatig aan de spreiding van de gehele bevolking over de provincies is verdeeld.³⁵

De meerderheid van de Europese ‘platformberoepsbevolking’ is van het mannelijke geslacht. Naarmate het gaat om platformwerk waarmee de betreffende persoon een groter deel van zijn of haar inkomen vergaart neemt deze oververtegenwoordiging bovendien toe.³⁶ Uit Nederlandse cijfers blijkt dat verdeling tussen geslachten aanzienlijk verschilt per bedrijfstak. Daarbij valt met name op dat het grootste deel van het personenvervoer en maaltijdbezorging door mannen wordt uitgevoerd, en vrouwen verreweg het grootste deel van de huishoudelijke dienstverlening (schoonmaak) en microklussen (foto’s maken) op zich nemen.³⁷

Platformwerkers zijn gemiddeld jonger dan hun collega’s in ‘regulier’ werk. In Nederland zijn 42% van de platformwerkers jonger dan 35 jaar,³⁸ terwijl deze leeftijdsgroep slechts 27,8% van de beroepsbevolking uitmaakt.³⁹ De meerderheid (58%) van de platformwerkers zijn echter 35 jaar of ouder, waarbij 17% zelfs tot de leeftijdsgroep 55+ behoort.⁴⁰

Platformwerk blijkt niet alleen een ‘bijbaantje’ of activiteit voor anders verloren uurtjes te zijn. Weliswaar besteedt de meerderheid (60%) van de ondervraagden in een onderzoek naar de Nederlandse situatie minder dan 15 uur per week aan platformwerk. Een belangrijk deel (40%) zit hier echter boven, waarbij 36% van de werkenden in de ‘kluseconomie’ zelfs meer dan 20 uur per week voor een platform blijkt te werken.⁴¹ Ongeveer 12% van de Europese platformberoepsbevolking doet dit zelfs meer dan 60 uur per week.⁴²

³³ SEO 2018, p. 29. Voor de resultaten van eerder onderzoek, zie TNO 2016, p. 5.

³⁴ Pesole e.a. 2018, p. 35-36.

³⁵ TNO 2016, p. 6.

³⁶ Pesole e.a. 2018, p. 18.

³⁷ SEO 2018, p. 32.

³⁸ Huws e.a. 2017, p. 30.

³⁹ CBS 2018a.

⁴⁰ Huws e.a. 2017, p. 30.

⁴¹ SEO 2018, p. 30.

⁴² Pesole 2018, p. 48.

Uit statistieken over het gedeelte van het inkomen dat met platformwerk wordt verdiend valt op te maken dat platformwerk voor een belangrijk aandeel van de ‘platformberoepsbevolking’ slechts één van meerdere bronnen van inkomsten vormt. Het beeld dat platformwerk uitsluitend als ‘bijbaantje’ gezien moet worden is tegelijkertijd niet terecht. In Nederland verdient 51% van de platformwerkers maximaal 10% van zijn of haar inkomen met platformwerk. Een kwart verdient echter 50% of meer van zijn inkomen op deze manier, en 19% verdient zelfs meer dan 75% met platformwerk.⁴³ In onderzoek van SEO geeft meer dan de helft van de ondervraagde platformwerkers aan deze inkomsten nodig te hebben om maandelijks rond te komen.⁴⁴

De afhankelijkheid van het inkomen uit platformwerk geldt ook niet alleen voor oudere platformwerkers. Er blijken namelijk nauwelijks verschillen te zitten tussen enerzijds de leeftijdsopbouw van platformwerkers voor wie het inkomen een belangrijk of zelfs het belangrijkste inkomen vormt, en anderzijds de leeftijdsverdeling van hen voor wie dit geen belangrijke verdienste betreft.⁴⁵ Een groot deel van de platformwerkers is alleenstaand, maar er zijn ook veel platformwerkers die wél meerdere monden te voeden hebben. Meer dan de helft (61%) van de werkenden voor wie platformwerk de belangrijkste inkomstenbron vormt heeft een gezin met kinderen.⁴⁶

De hoogte van het inkomen dat mensen met platformwerk weten te genereren verschilt sterk per bedrijfstak. Platformwerkers besteden vaak onbetaald tijd aan het zoeken naar werkzaamheden via het platform, of aan het wachten tot zij een volgende taak kunnen uitvoeren.⁴⁷ Met deze uren meegerekend verdienen Nederlandse platformwerkers gemiddeld € 787 per maand bij 20 uur werk per week. Een kwart van de Nederlandse platformwerkers lijkt volgens dezelfde berekeningsmethode zelfs voor minder dan het minimumloon te werken.⁴⁸

Platformwerkers zijn gemiddeld hoger opgeleid zijn dan de rest van de beroepsbevolking. Dit valt mogelijk te verklaren doordat hoog opgeleiden eerder nieuwe technologieën omarmen of hiermee uit de voeten kunnen.⁴⁹ Een alternatieve verklaring is dat hoog opgeleide jongeren wegens de financiële crisis de afgelopen jaren moeilijk reguliere arbeid hebben kunnen vinden, en in platformwerk een (tijdelijke) oplossing hebben gezocht om rond te komen.⁵⁰ Volgens sommigen is de laatste jaren een verschuiving waar te nemen van de inzet van online platforms voor werkzaamheden waar speciale kennis en vaardigheden bij nodig zijn naar relatief eenvoudige werkzaamheden waar geen bijzondere opleiding voor nodig is.⁵¹

⁴³ Huws e.a. 2017, p. 21. In ander onderzoek werd geschat dat zelfs 29.8% van de Nederlandse platformwerkers meer dan 50% van zijn inkomen uit platformwerk haalt. Zie Pesole e.a. 2018, p. 18.

⁴⁴ SEO 2018, p. 35. 48% van de ondervraagden kwalificeert dit als belangrijke reden, 6% als zeer belangrijke reden.

⁴⁵ Pesole e.a. 2018, p. 22.

⁴⁶ Pesole e.a. 2018, p. 24.

⁴⁷ Eurofound 2018a, p. 72.

⁴⁸ SEO 2018, p. 55: 25% werkt voor maximaal € 8. In de onderzoeksperiode lag het wettelijk minimum uurloon op € 9. Dit betrof echter het minimum uurloon voor volwassenen; onder de 25% zouden ook jongeren kunnen zitten voor wie een lager minimum uurloon gold.

⁴⁹ Europese Commissie 2018, p. 57.

⁵⁰ Pesole e.a. 2018, p. 26.

⁵¹ Valenduc en Vendramin 2017, p. 11.

De aanleidingen en motieven die mensen buiten de hiervoor genoemde inkomensaspecten aanvoeren om platformwerk te doen lopen wijd uiteen. Flexibiliteit qua arbeidstijden en plaats worden vaak als redenen genoemd, evenals de mogelijkheid om parttime te werken.⁵² In sommige gevallen zien platformwerkers het als bijbaan of nevenactiviteit, of dient het werk voor hen als een opstap naar regulier werk of een tijdelijke overbrugging van een periode zonder werk.⁵³ Sommige platformwerkers doen dit soort werk omdat zij liever geen ‘baas’ boven zich hebben die hen commandeert.⁵⁴ Anderen werken liever niet samen met collega’s, omdat zij er niet op zitten te wachten dat zij sociaal contact moeten aangaan of er over ze geroddeld wordt.⁵⁵ Sommige platformwerkers kiezen voor dit werk omdat zij geen ‘reguliere’ baan (meer) kunnen vinden.⁵⁶ Dit risico is waarschijnlijk het grootst in beroepen die het meest vatbaar zijn voor ‘platformisering’, zoals horeca-, schoonmaak-, bouw- en transportwerkzaamheden.⁵⁷ Platformwerk kan ook ervoor zorgen dat mensen die zich traditioneel op een afstand tot de arbeidsmarkt bevinden hier alsnog toegang toe krijgen.⁵⁸ Platformwerkers gaan niet enkel op aandringen van platformbedrijven een overeenkomst als zelfstandig opdrachtnemer aan in plaats van een arbeidsovereenkomst. Sommige platformwerkers zijn hier ook zelf voorstander van, vanwege de hogere mate van vrijheid die deze constructie in hun beleving biedt, en omdat tegenover de beperkte aanspraak op sociale bescherming ook voordelen staan in de vorm positieve financiële prikkels.⁵⁹ Deze factoren komen voor een groot deel overeen met de aanleidingen en motieven die zzp’ers in het algemeen aanvoeren om als zelfstandige aan de slag te gaan. Daarbij lijken soms ook sociaal-culturele factoren een rol te spelen, waaronder positieve opvattingen over ondernemerschap.⁶⁰

2.4 Toekomstige groei en impact op de arbeidsmarkt

Voorspellingen over de toekomstige groei van de platformeconomie en de impact hiervan zijn veelal op informatie over de huidige situatie gebaseerd, en zijn daarom naast de inherente onzekerheid over de toekomst qua betrouwbaarheid onderworpen aan dezelfde methodologische beperkingen als in de vorige paragraaf besproken werden. Om die reden wordt in het navolgende mede geput uit informatie niet enkel op platformwerk ziet, maar op de impact van informatisering op de arbeidsmarkt in het algemeen.

Volgens onderzoek van SEO is het gezien de ambities van platformbedrijven en de bereidheid van ondervraagden om in de toekomst platformwerk te gaan verrichten goed mogelijk dat de platformeconomie de komende jaren verdubbelt.⁶¹ Gerekend met de eerder besproken cijfers zou hierdoor dan echter nog steeds slechts 0,8% van de beroepsbevolking platformwerk gaan

⁵² Pesole e.a. 2018, p. 43.

⁵³ SEO 2018, p. 37.

⁵⁴ Ivanova 2018, p. 11.

⁵⁵ Ivanova e.a. 2018, p. 18.

⁵⁶ Pesole e.a. 2018, p. 53.

⁵⁷ ING 2018 p. 8.

⁵⁸ Pesole e.a. 2018, p. 7; Prassl 2018, p. 10.

⁵⁹ Vandaele 2018, p. 24.

⁶⁰ IBO 2015, p. 33.

⁶¹ SEO 2018, p. 26.

verrichten. ING beraamde dat er - afhankelijk van ontwikkelingen op het gebied van technologie en regelgeving- onder invloed van de platformeconomie 200.000 tot wel één miljoen extra ZZP'ers bij kunnen komen.⁶² De Wereldbank beraamde dat 'online outsourcing' jaarlijks 33% zal groeien.⁶³

Platforms opereren veelal op dezelfde markten waarop 'gewone' werknemers actief zijn, waardoor het risico op verdringing bestaat. Zo valt bijvoorbeeld te wijzen op taxichauffeurs die worden verdrongen door Uber-chauffeurs. Sommige vormen van werk, zoals vertaalwerk, zullen op den duur mogelijk voor een belangrijk deel verdwijnen door de inzet van kunstmatige intelligentie. Dit soort taken kan uiteindelijk misschien efficiënter worden uitgevoerd door met grote hoeveelheden data gevoede en zelflerende algoritmes.⁶⁴

Er lijkt nog weinig onderzoek te zijn verricht dat zich specifiek op verdringing van 'reguliere' werkenden door platformwerkers richt. In een recent onderzoek van het Centraal Planbureau en het Sociaal en Cultureel Planbureau wordt hier bijvoorbeeld geen bijzondere aandacht aan besteed.⁶⁵ Wel zijn verschillende inschattingen beschikbaar over hoeveel werk in verschillende landen de komende tijd onder druk zal komen te staan door robotisering en de inzet van informatietechnologie in brede zin. Deze lopen wijd uiteen, van 9 procent tot wel 45 procent.⁶⁶ Naar verwachting zal deze ontwikkeling de grootste impact hebben op laaggeschoold en routinematig werk.⁶⁷ Werkenden die nu tot de groep met middeninkomens behoren zullen hier waarschijnlijk bijzonder veel last van ondervinden, aangezien deze groep zich waarschijnlijk het moeilijkste aan de veranderingen zal kunnen aanpassen of op ander werk terugvallen.⁶⁸

Aan de andere kant bestaat de verwachting dat nieuwe technologie in sommige sectoren, met name die waarin innovatie juist centraal staat, ook voor nieuwe werkgelegenheid zorgen. Volgens sommige onderzoeken zal dit per saldo zelfs een positief effect teweeg brengen.⁶⁹ Het lijkt zeer waarschijnlijk dat onder de mensen wiens werkzaamheden eventueel door platformwerk wordt verdrongen ook zullen zijn die van een dergelijke positieve ontwikkeling mee zouden kunnen profiteren.

De omvang van deze ontwikkelingen zal waarschijnlijk significant verschillen tussen de verschillende EU-lidstaten naar gelang het relatieve belang van verschillende soorten activiteiten (goederen of diensten) in hun economieën, en aangezien de mate waarin zij op dit moment van digitale technologieën gebruik maken sterk verschilt. Laatstgenoemde 'digitale

⁶² ING 2018, p. 6.

⁶³ Wereldbank 2015, p. 21.

⁶⁴ Valenduc en Vendramin 2017, p. 124.

⁶⁵ CPB / SCP 2018.

⁶⁶ Valenduc en Vendramin 2017, p. 128-129, met verwijzing naar verschillende studies, o.a. van de OESO.

⁶⁷ Dachs 2018, p. 22.

⁶⁸ Keune en Dekker 2018, p. 307; Europese Commissie 2018, p. 60.

⁶⁹ Dachs 2018, p. 24; hier wordt een overzicht van verschillende onderzoeken verschaft.

kloof⁷⁰ dreigt eveneens de welvaartsverschillen tussen stedelijke en rurale gebieden binnen landen te vergroten.⁷⁰

Platformwerk zou kunnen leiden tot een verhoogd werkaanbod voor groepen die een structurele achterstelling ondervinden, zoals vrouwen, arbeidsgehandicapten of mensen met een migratieachtergrond, is op zichzelf toe te juichen. Als mensen vanuit deze positie echter structureel in platformwerk terecht komen dat minder arbeidsrechtelijke en socialezekerheidsrechtelijke bescherming geniet, zou het ook kunnen dat de bestaande tweedeling op de arbeidsmarkt hierdoor op den duur verder groeit.⁷¹ Daarbij bestaan bovendien zorgen over de houdbaarheid van ons veelal op basis van solidariteit gestoelde stelsel van sociale zekerheid.⁷²

2.5 Tussenconclusie

Platformbedrijven, platformwerkzaamheden en platformwerkers komen in zoveel verschillende soorten en maten voor dat zij dat niet in alle opzichten over één kam kunnen worden geschoren. Mede gezien de beperkingen van het op dit moment beschikbare empirische materiaal, en omdat de ontwikkelingen deel uitmaken van eerder bestaande trends lijkt voorzichtigheid geboden bij uitspraken over de impact van platformwerk op de huidige arbeidsmarkt en hoe deze zich verder zal ontwikkelen. Desondanks valt te concluderen dat er enkele bijzondere aspecten kleven aan het bedrijfsmodel van platformbedrijven en de manier waarop platformwerkers hierbij worden ingezet waar nu en in de toekomst serieus rekening mee zal moeten worden gehouden.

Naar verwachting zullen platformbedrijven hun grote hoeveelheden data, slimme algoritmes en het voordeel dat zij nauwelijks eigen bedrijfsmiddelen hoeven te bekostigen namelijk steeds meer benutten om markten, waaronder de arbeidsmarkt, te veroveren. Onder invloed van het zogenaamde ‘netwerkeffect’ bestaat daarbij de kans dat slechts één of enkele spelers als machtigste uit de bus zullen komen. De betreffende platformbedrijven zullen dan ook steeds eenzijdiger de contractuele voorwaarden kunnen bepalen van de mensen van wiens arbeidskracht zij gebruik maken. Gezien de aantrekkelijkheid van dit bedrijfsmodel zullen werkenden in steeds meer sectoren hiermee geconfronteerd worden. Daarbij zullen zij steeds vaker geen arbeidsovereenkomst maar een overeenkomst van opdracht aangeboden krijgen, en in plaats van in een vaste werkomgeving met een menselijke leidinggevende en collega’s te verkeren thuis of op wisselende locaties komen te werken waarbij zij door een geautomatiseerd systeem en digitale klantbeoordelingen worden aangestuurd. Het op dit moment nog vrij kleine gedeelte van de beroepsbevolking dat platformwerk verricht lijkt hier overigens ook voordelen van in te zien. Zo zien veel platformwerkers het als een welkome mogelijkheid om op eigen tijden, op een zelfgekozen plaats, en zonder direct contact met een baas of collega’s te werken, en zo inkomen te vergaren naast zorgtaken, een studie of in aanvulling op andere betaalde werkzaamheden.

⁷⁰ Dachs 2018, p. 45.

⁷¹ Van Doorn 2017.

⁷² Zie nader § 4.6.

Platformwerk blijkt niet alleen een ‘bijbaantje’ voor jongeren te betreffen. Een belangrijk deel van de platformberoepsbevolking zit namelijk in een verder gevorderde leeftijdsfase en verdient met dit werk een groot deel van het gezinsinkomen. De bedragen houden daarbij overigens niet over, aangezien een kwart van de Nederlandse platformwerkers als de onbetaalde wachttijd die zij vaak tussen de daadwerkelijke werkzaamheden kwijt zijn onder het minimum uurloon uit lijkt te komen.

Hoewel platformwerk voor mensen met een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt ook een kans kan bieden om aan de slag te raken, bestaat hierbij ook het risico dat de bestaande tweedeling tussen groepen wordt bestendigd of zelfs vergroot. Een belangrijke factor daarbij is de kwalificatie als zelfstandige waarbij platformwerkers minder arbeidsrechtelijke en socialezekerheidsrechtelijke bescherming geniet. Deze juridische constructie, die overigens niet alleen op aandringen van platformbedrijven gehanteerd lijkt te worden, staat in het volgende hoofdstuk centraal.

3. De juridische kwalificatie van platformwerk

Zoals in het vorige hoofdstuk al aan bod kwam nemen veel platformbedrijven het liefst zo min mogelijk de rol van werkgever op zich. Zij worden liever gezien als gelijkwaardige contractpartner van een opdrachtnemer die zich ten opzichte van het platform onafhankelijk kan gedragen of een soort ‘digitaal prikbord’ waarop werkenden als zelfstandig ondernemer hun diensten aan derden kunnen aanbieden.⁷³ In dit hoofdstuk staat de vraag centraal of de nieuwe manier waarop platformbedrijven arbeidsverhoudingen inkleden juridisch daadwerkelijk als iets anders dan een arbeidsovereenkomst moet worden aangeduid.

Eerst wordt kort ingegaan op het juridische kader en de al langer lopende discussie over het moeizame onderscheid tussen werknemers en zelfstandig opdrachtnemers. Er is nog weinig rechtspraak over de juridische kwalificatie van platformarbeid voorhanden en deze laat bovendien een wisselend beeld zien. Daarom biedt het vervolg van het hoofdstuk een overzicht van de belangrijkste in rechtspraak en literatuur voorkomende argumenten tégen, en de belangrijkste argumenten vóór de stelling dat (veelvoorkomende vormen van) platformwerk en de daarbij gehanteerde contractvormen als arbeidsovereenkomst met het platform kwalificeren. Daarna wordt ingegaan op de mogelijkheid dat het om een uitzendovereenkomst of payrollovereenkomst gaat, of dat een arbeidsovereenkomst tussen de platformwerker en de uiteindelijke afnemer van de betreffende dienst ontstaat, en vooruitgelopen op het bijzondere arbeidsrechtelijke beschermingsregime dat hierbij zou gelden. In de overkoepelende beschouwing gaat bijzondere aandacht uit naar het recente vonnis in de rechtszaak tussen vakbond FNV en maaltijd bezorgplatform Deliveroo.

De analyse berust hoofdzakelijk op Nederlands recht, maar omdat vanwege de sterke verwevenheid van ons rechtstelsel met het Europese recht en omdat het de lidstaten niet geheel vrij staat hun eigen werknemersbegrip te hanteren,⁷⁴ wordt ook naar EU-rechtsbronnen verwezen. Bovendien wordt uit ook uit enkele rechterlijke uitspraken uit andere landen geput. De arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 BW is ook van belang voor de toepassing van sociale zekerheid en belastingwetgeving, maar hierbij gelden nog wel enkele nuances. Deze komen in het navolgende echter niet uitgebreid aan bod.⁷⁵

3.1 Juridisch kader en bestaande discussie hieromtrent

Volgens vaste rechtspraak waaronder het maatgevende arrest ‘*Groen/Schoevers*’ moet bij de rechterlijke beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst niet simpelweg aan de drie elementen van artikel 7:610 BW, te weten (persoonlijke) arbeid, loon en ‘in dienst van’ (oftewel een gezagsverhouding) worden getoetst alsof het een simpele afstreepoefening betreft. In plaats daarvan moeten alle omstandigheden van het geval in onderling verband worden afgewogen. Het gaat er daarbij niet alleen om wat contractueel is afgesproken, maar ook hoe partijen hier in de praktijk invulling aan hebben gegeven.⁷⁶ Er moet dus tot het ‘wezen’ van de

⁷³ Zie ook De Stefano 2016b, p. 12-14.

⁷⁴ Van Peijpe 2011; Verhulp 2017.

⁷⁵ Zie hierover Said 2017.

⁷⁶ HR 14 november 1997, JAR 1997/263 (*Groen/Schoevers*).

rechtsverhouding worden doorgedrongen, waarbij geconcludeerd zou kunnen worden dat sprake is van ‘schijnzelfstandigheid.’⁷⁷

In de jurisprudentie zijn tal van gezichtspunten naar voren gekomen die bij deze zogenaamde ‘holistische’ weging een rol kunnen spelen, waaronder of op incidentele of structurele basis gewerkt wordt, de instructies die bij de uitoefening van de werkzaamheden worden gegeven, of de werkende zich door iemand anders mag laten vervangen, en wie het ondernemingsrisico draagt. Uit de grote hoeveelheden zeer casuïstische rechtspraak is echter geen duidelijke onderlinge rangorde of wegingsmaatstaf tussen deze gezichtspunten af te leiden.⁷⁸

Er bestaan verschillende opvattingen over hoe moet worden vastgesteld of sprake is van een gezagsverhouding, dat doorgaans als het meest onderscheidende element van de arbeidsovereenkomst wordt gezien. Hierbij wordt onder meer onderscheid gemaakt tussen een materiële of een formele gezagsverhouding, dat wil zeggen of de werknemer daadwerkelijk op het werk toegesneden instructies ontvangt, of dat hij of zij enkel is gebonden aan enkele meer organisatorische regels. Beide benaderingen zijn in de rechtspraak terug te zien.⁷⁹ Des te gecompliceerder is het daardoor dat in de meest voorkomende alternatieve juridische grondslag voor arbeidsverhoudingen, de overeenkomst van opdracht, de opdrachtgever eveneens zij het in beperkte mate de bevoegdheid geeft aanwijzingen te geven rondom de uitvoering hiervan (artikel 7:402 BW). In deze moderne tijd waarin ook werknemers vaak weinig leiding en toezicht nodig hebben valt het onderscheid tussen deze aanwijzingsbevoegdheid en het werkgeversgezag vaak moeilijk te maken.⁸⁰

Verder mag artikel 7:610a BW niet onvermeld blijven, waardoor als gedurende drie maanden of ten minste twintig uur per week gewerkt is een weerlegbaar vermoeden ontstaat dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Zoals uit het woord ‘weerlegbaar’ blijkt is het hierbij voor de werkverschaffer in beginsel dus mogelijk om aan te tonen dat een geen sprake is van een werkgever/werknemersrelatie. Het betreft dus enkel een verschuiving van de bewijslast, maar levert op zichzelf niet de gewenste duidelijkheid.

De onduidelijkheid omtrent de kwalificatie van de rechtsverhouding van verschillende soorten (flexibele) werkarrangementen is een onderwerp dat de gemoederen in de rechtswetenschap en de politiek al veel langer bezighoudt dan de opkomst van mobiele telefoons, smartphone-apps, en platformbedrijven.⁸¹ In Nederland is de afgelopen jaren onder meer veel discussie geweest rondom de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties uit 2016. Deze wet was bedoeld om het onderscheid tussen werknemers en opdrachtnemers te verduidelijken, onder meer door hierbij door de belastingdienst vooraf goedgekeurde modelovereenkomsten te hanteren. Omdat hierdoor juist extra onrust onder opdrachtgevers en opdrachtnemers ontstond werd deze wet

⁷⁷ Zie § 5.2 en § 6.3.

⁷⁸ Zie Bungener 2017, F.5.4.1 e.v.

⁷⁹ Jansen en Loonstra 1997, p. 16.

⁸⁰ Roozendaal en Peters 2017.

⁸¹ Zie bijvoorbeeld Pennings 2011; Fudge 2017.

echter tot 2020 opgeschort.⁸² In het regeerakkoord van oktober 2017 zijn weer andere maatregelen aangekondigd om de gewenste zekerheid te verschaffen. Deze maatregelen worden in hoofdstuk 6 besproken.

3.2 Argumenten tégen het bestaan van een arbeidsovereenkomst met het platform

- a. In veel gevallen staat het online platform buiten de relatie tussen de platformwerker en de klant, en had de dienst net zo goed buiten het platform om uitgevoerd kunnen worden. Het platform vervult hierbij slechts een rol als ‘*reputational service intermediary*,’⁸³ oftewel een digitaal prikbord.
- b. Platformwerkers ondertekenen bij platforms meestal een contract waar duidelijk in staat dat de rechtsverhouding niet als arbeidsovereenkomst bedoeld is en het platformbedrijf geen werkgeversverplichtingen op zich neemt. Vaak schrijven zij zich ook als eenmanszaak in bij de Kamer van Koophandel. Deze partijbedoeling blijkt ook zeer duidelijk uit de omschrijving van de werkzaamheden op de website van de platforms. Benamingen van de contractpartijen zoals ‘partners’ dragen ook bij aan deze duidelijkheid.
- c. Platformwerkers hebben een grote mate van vrijheid wat betreft de tijdstippen waarop zij hun werkzaamheden uitvoeren. Zij kunnen namelijk op hun eigen tijd inloggen op het platform, en werkzaamheden die worden aangeboden kunnen zij vrijblijvend weigeren.
- d. Het feit dat platformbedrijven voor hun dienstverlening afhankelijk zijn van de beschikbaarheid van platformwerkers staat aan deze mogelijkheid tot weigering niet in de weg. De praktijk leert namelijk dat meestal genoeg platformwerkers beschikbaar zijn, zodat de dienstverlening zonder de instructiebevoegdheid die een werkgever zou hebben niet in het gedrang komt.⁸⁴ Dat platformbedrijven op tijdstippen dat de beschikbaarheid onder platformwerkers lager is financiële prikkels inzetten duidt precies op de marktwerking die bij zelfstandig ondernemers wel, en bij werknemers niet aan de orde is.
- e. Bovendien bestaat een grote vrijheid wat betreft de manier waarop zij invulling aan hun werkzaamheden geven. Sommige platformbedrijven geven weliswaar enige instructies mee over hoe het werk verricht zou moeten worden, maar dit betreffen slechts algemene richtlijnen om de platformwerker te helpen de benodigde kwaliteit te leveren. Bij een overeenkomst van opdracht behoort bovendien ook een bepaalde instructiebevoegdheid.
- f. Platformwerkers kunnen zich bij de uitoefening van de arbeid vrijelijk door anderen laten vervangen, waardoor geen sprake is van een verplichting tot het persoonlijk verrichten hiervan.
- g. Platformwerkers krijgen op factuurbasis per opdracht betaald in plaats van een vast salaris per gewerkt uur. Zij genieten bovendien vaak de vrijheid om zelf hun tarief te bepalen.
- h. Platformwerkers brengen bij de facturering btw in rekening en er worden geen sociale premies afgedragen. Deze praktijk wijkt sterk af van wat gebruikelijk is bij loonbetaling aan werknemers.

⁸² Bungener 2017, F1.4.1; Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 9 februari 2018 (‘Roadmap vervanging DBA’), [hier](#) te raadplegen.

⁸³ Ales 2018, p. 17.

⁸⁴ Vrij naar Rechtbank Amsterdam 15 januari 2019, [ECLI:NL:RBAMS:2019:198](#), r.o. 30.

- i. *“Als het deelplatform alleen de betaling verwerkt die door een gebruiker wordt gedaan en deze aan de aanbieder van de onderliggende dienst doorgeeft, wil dit niet zeggen dat het deelplatform de beloning bepaalt.”*⁸⁵
- j. Platformwerkers maken bij de werkzaamheden gebruik van eigen bedrijfsmiddelen, zoals hun eigen auto, gereedschappen, mobiele telefoon en computer.
- k. Platformwerkers zijn vrij om opdrachten van andere bedrijven te aanvaarden.
- l. Voor veel platformwerkers vormt het platformwerk slechts een bijkomstige activiteit, naast een andere ‘echte’ baan of een studie. Deze platformwerkers zijn dus niet van deze inkomsten afhankelijk.

3.3 Argumenten vóór het bestaan van een arbeidsovereenkomst met het platform

- a. Artikel 7:610 BW is een bepaling van dwingend recht, juist omdat het niet de bedoeling is dat een werkverschaffer zijn doorgaans grotere onderhandelingsmacht kan gebruiken om een werkende door een contractuele bepaling van arbeidsrechtelijke bescherming af te doen zien. Dit geldt des te meer voor platformbedrijven, aangezien zij de veelal voorwaarden eenzijdig vaststellen.⁸⁶
- b. Naarmate platformbedrijven die dit soort contracten hanteren een steeds groter deel van het werkaanbod gaan uitmaken wordt de keuze voor een werkverschaffer die een arbeidsovereenkomst aanbiedt feitelijk ook een steeds minder reële optie.
- c. In sommige gevallen zijn platformwerkers een overeenkomst van opdracht aangegaan omdat hun eerdere arbeidsovereenkomst met hetzelfde bedrijf niet werd voortgezet, waarna de werkwijze niet wezenlijk veranderde.
- d. De mogelijkheden om het gedrag van de medewerkers te monitoren zijn vanwege de nieuwe technologie soms veel groter dan bij toezicht door traditionele managers. Dat de werkinstructies die in het verleden veelal door een menselijke leidinggevende werden gegeven inmiddels door een algoritme worden uitgevaardigd doet er niet aan af dat de vrijheid om de werkzaamheden naar eigen inzicht uit te voeren hierdoor wordt ingeperkt.⁸⁷
- e. Dat platformwerkers en afnemers van de betreffende diensten of producten onderling een autonome contractuele relatie aangaan waarbij het platform slechts als facilitator optreedt is vaak op ‘pure fictie’⁸⁸ gebaseerd, aangezien het platformbedrijf de contractuele voorwaarden via de website of app dicteert, en hierop nauwelijks of geen afwijkingen toestaat.
- f. De richtlijnen die platformbedrijven uitvaardigen zijn niet vrijblijvend, want overtreding hiervan kan tot uitsluiting van het platform of tot lagere beloningen leiden. Zij zijn ook niet enkel bedoeld om de platformwerker te helpen maar vooral om de eigen positie ten opzichte

⁸⁵ Mededeling van de Commissie aan het Europees parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's inzake een Europese agenda voor de deeleconomie d.d. 2 juni 2016, COM(2016) 356 final, [hier](#) te raadplegen, p. 13. Zie over deze bron ook hoofdstuk 7. Ongeacht dat dit geen bindend rechtsinstrument betreft zouden rechters dit wel als inspiratiebron kunnen meenemen. Zie Delfino 2018, p. 352.

⁸⁶ Rechtbank Amsterdam 15 januari 2019, [ECLI:NL:RBAMS:2019:198](#), r.o. 21.

⁸⁷ Todolí-Signes 2017, p. 198.

⁸⁸ Employment Tribunals, Aslam, Farrar and others versus Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd, 28 October 2016, Case Nos: 2202550/2015, [hier](#) te raadplegen, r.o. 91.

van de afnemer van het betreffende product of de dienst veilig te stellen. Beide elementen duiden op een gezagsverhouding.⁸⁹

- g. Een aanwijzingsbevoegdheid zoals die bij een overeenkomst van opdracht hoort zou eerder door de afnemer of klant uitgeoefend worden dan door een derde die slechts een ‘prikbord-functie’ vervult.
- h. *“Het bestaan van ondergeschiktheid is niet noodzakelijk afhankelijk van de daadwerkelijke uitoefening van beheer of toezicht op een constante basis.”*⁹⁰ In het verleden is namelijk ook vaak een arbeidsovereenkomst aangenomen in gevallen waarbij de werkende niet steeds van aanwijzingen werd voorzien, bijvoorbeeld bij hooggeschoolde arbeid met een hoge mate van autonomie, of juist bij laaggeschoolde arbeid waar niet veel aanwijzingen nodig waren.⁹¹
- i. De werkzaamheden van platformwerkers behoren vaak tot de kernactiviteit van het platformbedrijf. Zo oordeelde het Hof van Justitie bijvoorbeeld dat Uber als transportonderneming valt aan te merken.⁹² Dit duidt eveneens op (het belang van het platformbedrijf bij) werkgeversgezag. De opbrengsten van veel platformbedrijven komen immers niet zozeer voort uit hun dienstverlening als ‘elektronisch prikbord’, maar uit het primaire bedrijfsproces dat door de platformwerkers wordt verzorgd. Dit verdraagt zich toe dat het alle platformwerkers van een bepaald platformbedrijf geheel vrij zou staan al dan niet te komen werken.⁹³
- j. Deze vrijheid van een platformwerker om op de door hem zelf gewenste tijdstippen te werken blijkt in de praktijk vaak maar zeer betrekkelijk te zijn omdat de platformwerker sterk afhankelijk is van de tijdstippen op de dag waarop er vraag is naar zijn werkzaamheden.⁹⁴ Bovendien loopt een platformwerker die niet op de door het online platform gewenste tijdstippen werkt vaak kans op een lager beloningstarief, een slechtere beoordeling, of zelfs tot uitsluiting van het platform.⁹⁵
- k. De vrijheid van platformwerkers om werkzaamheden al dan niet uit te voeren wordt in de praktijk vaak beperkt doordat zij geen complete informatie krijgen over de werkzaamheden. Zo krijgen maaltijdbezorgers soms pas het bezorgadres te horen nadat zij een bezorging hebben aanvaard.⁹⁶ Deze informatie-asymmetrie past niet bij een gelijkwaardige zakelijke relatie.
- l. De vrijheid van platformwerkers om zich door anderen laten te vervangen is in de context van de platformeconomie niet zo’n sterk argument aangezien dit in de praktijk niet snel zal gebeuren. Als een platformwerker niet wil werken zal hij eerder gewoon uit het systeem uitloggen zodat een andere platformwerker via diens eigen account de klus kan oppakken.⁹⁷

⁸⁹ Todolí-Signes 2017, p. 198.

⁹⁰ Europese agenda voor de deeleconomie d.d. 2 juni 2016, COM(2016) 356 final, [hier](#) te raadplegen, p. 14.

⁹¹ Dit element lijkt daarom sowieso weinig onderscheidend; zie Collins 1990.

⁹² Hof van Justitie 20 december 2017, C-434/15 (*Asociación Profesional Elite Taxi tegen Uber Systems Spain SL*), r.o. 48.

⁹³ Rechtbank Amsterdam 15 januari 2019, [ECLI:NL:RBAMS:2019:198](#), r.o. 30.

⁹⁴ SEO 2018, p. 67.

⁹⁵ De Stefano en Aloisi 2018, p. 20-21; Ivanova e.a. 2018, p. 15.

⁹⁶ Ivanova e.a. 2018, p. 16.

⁹⁷ SEO 2018, p. 61.

Vervangers moeten soms ook uit een vooraf goedgekeurde ‘pool’ afkomstig zijn, zodat geen sprake is van vrije vervanging.⁹⁸

- m. De selectie van platformwerkers door afnemers en klanten op basis van openbare profielen en ratings maakt de arbeid ook ‘persoonlijk’.⁹⁹
- n. Voor veel platformwerkers vormt platformwerk niet ‘slechts een bijbaantje’, maar een belangrijke bron van inkomsten, waar zij voor hun levensonderhoud van afhankelijk zijn. Een arbeidsverhouding met een beperkte urenomvang kan net zo goed als arbeidsovereenkomst kwalificeren, zo blijkt ook uit jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EU.¹⁰⁰
- o. De vrijheid van platformwerkers om hun eigen tarieven vast te stellen is vaak beperkt. In sommige gevallen stelt het platform eenzijdig de prijzen vast, of hanteert het hierbij een ondergrens en/of bovengrens.¹⁰¹
- p. De facturering van de betaling verloopt vaak geautomatiseerd via een systeem van het platformbedrijf of via een derde die hiervoor door het platformbedrijf is ingeschakeld. Vaak ligt het debiteurenrisico ook bij het platformbedrijf. In sommige gevallen vraagt het platform overigens een vergoeding aan platformwerkers om dit risico op zich te nemen.¹⁰²
- q. Aangezien de organisatie, het bedrijfsproces en de klantenrelaties in handen blijven van de platformbedrijven biedt platformwerk niet dezelfde gelegenheid tot ondernemerschap als bij daadwerkelijke zelfstandigheid hoort.¹⁰³
- r. Doordat voor veel moderne bedrijfsprocessen geen grote investering in bedrijfsmiddelen meer nodig is, zou het eigenaarschap hiervan niet zo’n belangrijke rol meer moeten spelen als onderscheidend element tussen werknemerschap en zelfstandigheid.¹⁰⁴
- s. Er zijn aanwijzingen dat platformbedrijven in het buitenland hun technologische mogelijkheden hebben ingezet om het platformwerkers actief moeilijk te maken om voor concurrerende platformbedrijven werkzaam te zijn.¹⁰⁵ De onmogelijkheid om ‘ratings’ naar andere platforms over te dragen zou het in de praktijk ook moeilijk kunnen maken om naar een concurrent over te stappen.¹⁰⁶ Dit vergroot de afhankelijkheid van het platform.

3.4 Een uitzendovereenkomst, payrollovereenkomst of arbeidsovereenkomst met de afnemer?

In plaats van een ‘gewone’ arbeidsovereenkomst zou de rechtsverhouding van de platformwerker ook als uitzendovereenkomst of als payrollovereenkomst kunnen worden gekwalificeerd. De specifieke gevolgen van deze kwalificaties komen in het volgende

⁹⁸ Rechtbank Amsterdam 15 januari 2019, [ECLI:NL:RBAMS:2019:198](#), r.o. 40.

⁹⁹ Kruit en Ouwehand 2018, p. 20.

¹⁰⁰ Risak en Dullinger 2018, p. 32-33.

¹⁰¹ Schoonmaakplatform Helpling hanteert bijvoorbeeld een tarief van minimaal het wettelijk minimumloon en maximaal € 45 per uur. Zie Helpling Nederland, *Reactie op aanklacht van vakbond FNV*, d.d. 19 oktober 2018, [hier](#) te raadplegen (laatst geraadpleegd 24 december 2018).

¹⁰² Horecaplatform Temper hanteert bijvoorbeeld een percentage van 3,5% van het factuurbedrag om binnen drie werkdagen uitbetaald te worden. Zie deze [website](#) van Temper, (laatst geraadpleegd 24 december 2018).

¹⁰³ Todolí-Signes 2017, p. 199.

¹⁰⁴ Todolí-Signes 2017, p. 200.

¹⁰⁵ Zie ‘Uber allegedly used secret program to undermine rival Lyft’, *The Guardian* 17 April 2017, [hier](#) te raadplegen.

¹⁰⁶ Zie hierover § 4.4.

hoofdstuk nader aan bod. Voor nu wordt volstaan met een korte bespreking van onder welke omstandigheden de driehoeksverhouding tussen platformbedrijven, platformwerkers en de afnemers van de betreffende dienst ertoe zouden kunnen leiden dat één van de drie voorgenoemde rechtsrelaties aan de orde is, en de signalering dat zij hierdoor mogelijk onder een bijzonder rechtsregime komen te vallen. Hierbij spelen ook enkele recente wetswijzigingen in het kader van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) een rol.

De uitzendovereenkomst is wettelijk gedefinieerd als *‘de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van het platformbedrijf ter beschikking stellen van de platformwerker aan een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde’* (artikel 7:690 BW).

Zoals in de vorige paragrafen werd beschreven zijn er, afhankelijk van de omstandigheden van het geval, sterke argumenten aan te dragen zowel vóór als tegen de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst met een platformbedrijf. Uit artikel 7:690 BW blijkt echter al dat het feit dat het platformbedrijf zelf nauwelijks toezicht en leiding uitoefent hier niet aan in de weg hoeft te staan. De inlener van de platformwerker kan namelijk evengoed de bevoegdheid om het werkgeversgezag uit te oefenen overgedragen hebben gekregen van het platformbedrijf. Zoals ook al eerder naar voren kwam bestaan verschillende opvattingen over wanneer sprake is van een gezagsverhouding, en is dit slechts één van de elementen bij de holistische weging van alle omstandigheden van het geval, zodat hier ook geen algemene uitspraken over gedaan kunnen worden. Een platformbedrijf zou om als uitzendwerkgever aangemerkt te worden echter op zijn minst enig gezag moeten hebben om op de inlener over te dragen.¹⁰⁷

De Hoge Raad heeft zich in 2016 uitgelaten over een vraag die de literatuur en rechtspraak al langer bezig hield, namelijk of een werkgever de zogenaamde ‘allocatiefunctie’ moest vervullen om als uitzendwerkgever aangemerkt te worden, dat wil zeggen dat de werkgever zich door een actieve werving van de uitzendkracht en een actieve werving van inleners met name bezighoudt met het bij elkaar brengen van vraag en aanbod van tijdelijke arbeid zoals vervanging van werknemers tijdens ziekte of andere afwezigheid, het opvangen van piekuren of soortgelijke plotselinge opkomende werkzaamheden. De Hoge Raad kwam tot het oordeel dat een dergelijk vereiste niet uit de wetsgeschiedenis of de wettekst viel af te leiden.¹⁰⁸

Bij het element dat het ter beschikking stellen in het kader van beroep of bedrijf moet plaatsvinden zou de indruk kunnen ontstaan dat dit de ‘core business’ van het platformbedrijf zou moeten zijn om als uitzendwerkgever aangemerkt te worden. Uit de wetsgeschiedenis blijkt echter dat ook ondernemingen met een andere hoofdactiviteit onder het artikel kunnen vallen. Als een werknemer slechts incidenteel aan een andere onderneming ter beschikking wordt gesteld is hiermee nog geen sprake van een uitzendrelatie. Helaas is op dit moment niet

¹⁰⁷ Alsuhairi 2018, p. 46.

¹⁰⁸ HR 4 november 2016, [ECLI:NL:HR:2016:2356](#) (Care4Care), r.o. 3.4.3.

duidelijk wanneer detachering zo incidenteel plaatsvindt dat dit niet onder artikel 7:690 BW valt.¹⁰⁹

Ondanks dat het juridische kader rondom de uitzendovereenkomst niet geheel duidelijk is, en in het kader van nieuwe arbeidsverhoudingen zoals bij platformwerk wel aan de orde zijn, lijkt op grond van het bovenstaande de conclusie gerechtvaardigd dat de rechtsverhouding tussen platformwerkers en bedrijven zoals Temper als uitzendovereenkomst kwalificeren. De activiteiten van deze platformbedrijven valt namelijk te typeren als het bijeenbrengen van platformwerkers en klanten die over het algemeen vrij intensieve zeggenschap over de uitvoering van de werkzaamheden zullen willen hebben, terwijl het platformbedrijf in elk geval in formele zin werkgeversgezag kan uitoefenen. Over de verdeling van deze bevoegdheden zullen over het algemeen ook afspraken worden gemaakt tussen het platform en de klant in de gebruikersvoorwaarden. Het gaat hierbij ook niet om werknemers die met name voor het platformbedrijf zelf werken en slechts incidenteel aan een derde worden uitgeleend. Bij bedrijven zoals Uber en Deliveroo lijkt geen sprake te zijn van uitzendwerkgeverschap, aangezien zij de platformwerkers voor hun eigen primaire bedrijfsprocessen inzetten, en klanten van het bedrijf zich over het algemeen slechts in zeer beperkte mate zullen bemoeien met hoe de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Het belangrijkste rechtsgevolg van het bestaan van een uitzendovereenkomst is dat hierbij vaak slechts een zeer beperkte ontslagbescherming geldt in verband met het zogenaamde ‘uitzendbeding.’ Zie hierover nader § 4.5.

Bij het ter beschikking stellen van platformwerkers aan derden zou het ook om een ‘payrollovereenkomst’ kunnen gaan. Het ontbreekt hier aan de ruimte om uitgebreid stil te staan bij het verschil tussen een payrollovereenkomst en een uitzendovereenkomst.¹¹⁰ Daarom wordt volstaan met de signalering dat platformbedrijven die niet de hierboven genoemde ‘allocatiefunctie’ op zich nemen weliswaar aan de omschrijving van artikel 7:690 BW zouden kunnen voldoen, maar tegelijkertijd ook onder de Ontslagregeling zouden kunnen vallen.¹¹¹ Voor dergelijke platformwerkgevers gelden daarom bijzondere voorwaarden bij het ontslag van hun platformmedewerkers, waarbij niet voldoende is dat de inlener geen gebruik meer van hen wenst te maken.

Zowel ingeval van een uitzendrelatie als in het kader van payrolling is de Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI) relevant en de aanpassingen hierop in het kader van de WAB. De WAADI schreef al voor dat ingeleende arbeidskrachten recht hebben op ten

¹⁰⁹ Alsuhairi 2018, p. 43-44.

¹¹⁰ Zie Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans, [hier](#) te raadplegen, Memorie van Toelichting p. 42 e.v.

¹¹¹ Regeling van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 april 2015 (Ontslagregeling), [hier](#) te raadplegen. Deze definieert de payrollwerkgever als volgt (artikel 1 sub f): ‘de werkgever, die op basis van een overeenkomst met een derde, welke niet tot stand is gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, een werknemer ter beschikking stelt om in opdracht en onder toezicht en leiding van die derde arbeid te verrichten, waarbij de werkgever die de werknemer ter beschikking stelt alleen met toestemming van die derde gerechtigd is de werknemer aan een ander ter beschikking te stellen.’

minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die welke gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van de onderneming waar de terbeschikkingstelling plaatsvindt (artikel 8). Met de aanpassingen in het kader van de WAB krijgen arbeidskrachten die ter beschikking worden gesteld aan bedrijven die zelf geen werknemers in dienst hebben in gelijke of gelijkwaardige functies recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als die gelden voor werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in de sector van het beroeps- of bedrijfsleven waarin die onderneming werkzaam is.¹¹² Platformwerkers die bij horecabedrijven tewerk worden gesteld hebben derhalve recht op dezelfde arbeidsvoorwaarden als hun collega's, gegeven dat de betreffende werkgevers zelf rechtstreeks onder de horeca-cao vallen. Aangezien het Hof van Justitie en de Hoge Raad hebben uitgemaakt dat de WAADI en de hieraan ten grondslag liggende Europese Uitzendrichtlijn voor iedereen met een 'arbeidsverhouding' gelden, en zelfstandigen hier mogelijk ook onder vallen,¹¹³ maakt de juridische status van de platformwerkers hierbij waarschijnlijk niet uit.¹¹⁴ Voor platformwerkers die bij particuliere klanten tewerk worden gesteld biedt dit echter geen soelaas omdat zij niet onder de werkingssfeer van de cao inbegrepen zullen zijn.

Ten slotte bestaat de mogelijkheid dat het platform daadwerkelijk slechts als 'prikbord' wordt gezien, maar de 'klant' wel de status van 'werkgever' toekomt. Dit zal zich met name voordoen bij platformbedrijven die zich niet bemoeien met de manier waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd, geen inhoudingen op het loon verrichten, en waar tussen de platformwerker en de klant wel een enigszins bestendige relatie ontstaat waarbij laatstgenoemde vergaande zeggenschap over de werkzaamheden heeft. Dit zou zich bijvoorbeeld bij een schoonmaakplatform zoals Helpling kunnen voordoen. Op dit soort relaties kan de 'Regeling dienstverlening aan huis van toepassing zijn', die onder meer een verlicht ontslagregime voorschrijft.¹¹⁵

3.5 Tussenbeschouwing en de impact van de rechtszaak tussen FNV en Deliveroo

Er zijn in Nederland en andere Europese landen nog maar weinig rechterlijke uitspraken geweest over de kwalificatie van de rechtsverhouding van platformwerkers, en deze leveren bovendien een gemengd beeld op. In de literatuur zijn wel overzichten verschenen waarbij platformbedrijven werden ingedeeld in categorieën en een inschatting van de rechterlijke beoordeling van dit soort arbeidsverhoudingen wordt gemaakt.¹¹⁶ Daaruit kwam eveneens het beeld naar voren dat 'het' antwoord op de vraag of 'de' platformwerker al dan niet een arbeidsovereenkomst heeft niet bestaat. De conclusie hierbij was overigens wel dat bij de

¹¹² Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans, [hier](#) te raadplegen, Memorie van Toelichting p. 49 e.v.

¹¹³ Hof van Justitie van de Europese Unie, 17 november 2016, zaak C-216/15, [ECLI:EU:C:2016:883](#) (*Ruhrlandklinik*), r.o. 27; Hoge Raad 14 april 2017, [ECLI:NL:HR:2017:689](#), r.o. 3.3.6. Zie ook de noot bij deze uitspraak door F.G. Laagland in JAR 2017/136 (Sdu Jurisprudentie Arbeidsrecht), aflevering 7, 2017. Het ging in deze zaak overigens over het belemmeringsverbod van artikel 9a WAADI.

¹¹⁴ Verhulp 2018; Mouselli 2018.

¹¹⁵ Deze regeling betreft een aantal uitzonderingen op wettelijke regelingen voor personen die doorgaans niet meer dan drie dagen per week op basis van een arbeidsovereenkomst huishoudelijke arbeid verricht voor een natuurlijke persoon. Overheidsinformatie over deze regeling valt [hier](#) te raadplegen. Zie ook SEO 2018, p. 17 e.v.

¹¹⁶ De Stefano en Aloisi 2018, p. 47; Kruit en Ouwehand 2018.

meerderheid van het soorten platformwerk sprake was van een overeenkomst van opdracht,¹¹⁷ maar deze inschatting is tot nu toe nog niet in de rechtspraak bevestigd.

De rechtbank Amsterdam kwam in zijn uitspraken in de rechtszaken tussen vakbond FNV en maaltijdbezorgplatform Deliveroo in juli 2018 en januari 2019 eveneens tot tegengestelde conclusies. In de eerste zaak gaf de rechter aan dat wanneer het ongewenst wordt geacht dat werkplatforms als Deliveroo overeenkomsten zoals de overeenkomst van opdracht aanbieden, de wetgever daartegen maatregelen zal moeten treffen.¹¹⁸ In de literatuur werd de nodige kritiek op dit oordeel geuit, die er in de kern op neerkwam dat in de bestaande elementen ter beoordeling genoeg aanknopingspunten te vinden waren om de bijzondere kenmerken van platformwerk onder de arbeidsovereenkomst te scharen.¹¹⁹ De rechter die de tweede rechtszaak beoordeelde stelde voorop dat *‘gezien de snelle ontwikkeling die de platformeconomie in Nederland doormaakt het voor de rechtsontwikkeling van belang kan zijn dat hierover verschillend wordt geoordeeld’*¹²⁰ Voor Deliveroo was dit waarschijnlijk een weinig bevredigende overweging, aangezien niet duidelijk uit de uitspraak bleek waar de bedoelde ontwikkeling precies uit bestond en waarom deze relevant was voor haar zaak. Zoals uit het bovenstaande overzicht (zie § 3.3) echter al bleek en de kantonrechter in het vervolg van de uitspraak wel zeer uitgebreid onderbouwde zag zij in het Deliveroo ten aanzien van haar medewerkers gehanteerde bedrijfsmodel aanleiding voor het oordeel dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Meest in het oog springend daarbij waren de opvattingen dat Deliveroo voor haar primaire bedrijfsvoering van de diensten van de platformwerkers afhankelijk is, dat de weigering om aan een oproep te voldoen niet geheel vrijblijvend leek, en dat het verstrekken van aanwijzingen en het volgen van de medewerkers via technologische hulpmiddelen ook meer op een verhouding tussen een werkgever en een werknemer leek.

Aan de uitspraak van de Rechtbank Amsterdam kunnen geen definitieve of overkoepelende conclusies worden verbonden. Deliveroo heeft namelijk al aangekondigd in hoger beroep te gaan.¹²¹ Andere platformbedrijven zouden er bovendien op kunnen wijzen dat zij hun medewerkers niet eerder op basis van een arbeidsovereenkomst hadden aangenomen en dat zij in bepaalde opzichten anders tewerk gaan. Uit het bovengenoemde overzicht (zie § 3.2) blijkt bovendien dat genoeg argumenten te noemen vallen waarom platformwerkzaamheden elementen bevatten die overeenkomen met gezichtspunten die tot nu toe in de rechtspraak veelal tot de zelfstandigenstatus leidden, zodat platformwerkers terecht als zzp'ers worden aangemerkt. De conclusie lijkt derhalve gerechtvaardigd dat als de onduidelijkheid rondom de juridische status van platformwerkers en de verschillende hieruit voortkomende rechtsgevolgen die in het volgende hoofdstuk aan bod komen ongewenst worden geacht, hetzij een verduidelijking van de toepassing van het huidige toetsingskader door een hogere rechterlijke

¹¹⁷ Kruit en Ouwehand 2018, p. 21.

¹¹⁸ Rechtbank Amsterdam van 23 juli 2018, [ECLI:NL:RBAMS:2018:5183](#), r.o. 28.

¹¹⁹ Zie bijvoorbeeld Seghrouchni 2018.

¹²⁰ Rechtbank Amsterdam 15 januari 2019, [ECLI:NL:RBAMS:2019:198](#), r.o. 24.

¹²¹ Zie ‘Rechter: Bezorgers Deliveroo zijn geen zzp'ers maar schijnzelfstandigen’, *nu.nl*, 15 januari 2019, [hier](#) te raadplegen.

instantie, hetzij een ingrijpen van de wetgever nodig is.¹²² Het lijkt geen overbodige luxe hierbij meteen te verduidelijken welke mate van werkgeversgezag platformbedrijven moeten (kunnen) uitoefenen om als uitzendwerkgever te worden aangemerkt. De toepasselijkheid van de verplichtingen uit de WAADI op platformwerk zou vanwege de verbondenheid met de Richtlijn betreffende Uitzendarbeid misschien het beste op Europees niveau kunnen worden verduidelijkt.¹²³

¹²² Zie hoofdstuk 6 voor de mogelijke oplossingen en discussie hieromtrent.

¹²³ Zie over platformwerk en uitzendarbeid in verschillende Europese landen ook Lenaerts e.a. 2018, p. 25 e.v.

4. Sociale risico's en de gevolgen van de juridische kwalificatie

De juridische kwalificatie van platformwerkers als werknemers of zelfstandigen die in het vorige hoofdstuk centraal stond kan vergaande gevolgen hebben voor de vraag op welke arbeidsrechtelijke en socialezekerheidsrechtelijke bescherming zij een beroep kunnen doen. In veel gevallen gelden de betreffende regelingen namelijk alleen als sprake is van een arbeidsovereenkomst. Er is echter ook wettelijke bescherming die ook voor zelfstandige platformwerkers uitkomst kan bieden. In dit hoofdstuk wordt van een selectie van onderwerpen besproken welke sociale risico's hier voor platformwerkers aan verbonden zijn en in hoeverre bestaande wettelijke regulering hieraan tegemoetkomt. Daarbij wordt in het bijzonder ook stilgestaan bij de vraag in hoeverre deze bescherming alleen op werknemers, of ook op zelfstandigen van toepassing is.¹²⁴ Daarnaast komen enkele suggesties aan bod over hoe de betreffende regulering specifiek voor platformwerkers verbeterd of uitgebreid zou kunnen worden. Hierdoor wordt gedeeltelijk vooruitgelopen op de discussie of bijzondere regelgeving speciaal voor platformwerkers op zijn plaats zou zijn, of dat de betreffende rechten aan een bredere groep werkenden zouden moeten worden toegekend.¹²⁵ Daarbij wordt ook besproken hoe de technische mogelijkheden die platforms bieden kunnen worden ingezet bij de naleving en handhaving hiervan. In conclusie wordt bijzondere aandacht besteed aan de vraag in hoeverre de door platformbedrijven en platformwerkers gewenste flexibiliteit en autonomie ook binnen de arbeidsovereenkomst vormgegeven kunnen worden.

4.1 Arbeidstijden, arbeidsomstandigheden en de veiligheid van derden

Uit hoofdstuk 2 bleek dat een aanzienlijk deel van de platformberoepsbevolking maar een paar uur per week voor een platform werkzaam is. Een significant deel van de platformwerkers verricht deze arbeid echter naast een 'reguliere' baan, of besteedt een volledige werkweek hieraan. Per saldo kan dit tot excessief lange werktijden leiden die een risico voor de gezondheid met zich mee brengen.¹²⁶ De druk om lange uren te maken wordt in sommige gevallen door het platformbedrijf gestimuleerd door middel van berichtjes via de website of app.¹²⁷ De flexibiliteit die platformwerk biedt om op eigen tijden of thuis te werken kan bijdragen aan de mogelijkheid om werk en zorgtaken te combineren. Aan de andere kant kan door de versnippering van werkzaamheden, het gebruik van de eigen communicatiemiddelen zoals de smartphone, en de noodzaak om veel op het platform in te loggen om werkzaamheden te bemachtigen ook een verwatering van de scheidslijn tussen werk- en privéleven veroorzaken die als ongezond kan worden ervaren.¹²⁸ Verder lopen platformwerkers gemiddeld een relatief hoog risico op een arbeidsongeval of werkgerelateerde gezondheidsschade omdat zij vaak vrij

¹²⁴ Net als in het vorige hoofdstuk is de analyse vooral op het Nederlandse recht gebaseerd. Bij het onderscheid wordt kortheidshalve ervanuit gegaan dat de zelfstandige platformwerker op basis van een overeenkomst van opdracht (artikel 7:400 BW e.v.) werkzaam is. Andere mogelijke overeenkomsten, zoals de overeenkomst tot aanneming van werk (artikel 7:450) blijven dus buiten beschouwing. De uitzonderingen voor particuliere werkgevers op grond van de Regeling dienstverlening aan huis blijven komen eveneens niet aan bod. Zie hierover SEO 2018, p. 17 e.v. Mogelijke aanspraken of uitzonderingen op basis van cao's passeren slechts bij enkele onderwerpen de revue.

¹²⁵ Deze discussie wordt in hoofdstuk 6 nader uitgediept.

¹²⁶ Messenger 2018, p. 11 e.v.

¹²⁷ Ivanova e.a. 2018, p. 7.

¹²⁸ Messenger 2018, p. 19 e.v.

jong en onervaren zijn, zij geen veiligheidstraining krijgen, en er geen werkgever of collega's in de buurt zijn om toezicht op hen te houden. Hierin zijn platformwerkers vergelijkbaar met 'reguliere' flexwerkers zoals uitzendkrachten.¹²⁹ Aan de soorten werkzaamheden die veel door platformwerkers worden verricht, zoals transport, horeca en bouwwerkzaamheden, kleven sowieso de nodige veiligheidsrisico's. Daarnaast verrichten platformwerkers soms geheel nieuwe soorten werkzaamheden, zoals het beoordelen van de toelaatbaarheid van gedragingen op sociale media waarbij zij worden blootgesteld aan psychologisch belastend waaronder foto's van geweld of kindermisbruik.¹³⁰ Andere in het bijzonder aan platformwerk gerelateerde gezondheidsrisico's betreffen onder meer langdurige blootstelling aan straling, schade aan het houdings- en bewegingsapparaat, depressieve gevoelens als gevolg van isolatie, (techno)stress, technologieverslaving en burn-out. De snelheid waarmee de taken elkaar vaak opvolgen, de continue beoordelingen en de onzekerheid over het werkaanbod zijn factoren die aan de vergroting van deze risico's bijdragen.¹³¹

Helaas zijn de afgelopen tijd enkele ongevallen van Uber-chauffeurs in het nieuws geweest waarbij het erop lijkt dat hiervoor besproken risico's zich ook in Nederland met zeer ernstige gevolgen bij platformwerkers hebben gemanifesteerd.¹³² Uit deze voorbeelden blijkt dat niet alleen de gezondheid en veiligheid van platformwerkers zelf, maar soms ook die van derden onder invloed van de bijzondere dynamiek van platformwerk in het gedrang kan komen. Uber blijkt de risico's overigens inmiddels ook te hebben ingezien en heeft hierop eigen maatregelen aangekondigd.¹³³

De mogelijke aansprakelijkheid voor de gevolgen van onveilige werksituaties wordt in de volgende paragraaf besproken. In het navolgende wordt eerst andere regulering die bedoeld is om de verwezenlijking van deze risico's te voorkomen uitgelicht.

De regulering van werktijden en rusttijden op grond van de Arbeidstijdenwet geldt in de eerste plaats voor werknemers, wiens werkgevers op de naleving van de wet toe moeten zien. De wet brengt echter ook verplichtingen met zich voor partijen die weliswaar geen werkgever zijn maar een ander onder hun gezag arbeid doen verrichten.¹³⁴ De laatste groep betreft dus inleners van arbeidskrachten, waarbij het gezag over de werknemer door de juridische werkgever aan de inlener wordt gedelegeerd. De toepassing van de Arbeidstijdenwet op platformwerkers die op basis van een arbeidsovereenkomst werken kan dezelfde handhavings- en nalevingsrisico's met zich te brengen als bij andere werknemers die op uitzendbasis, in het wegverkeer of thuis werken, namelijk dat de werkgever en instanties hier moeilijker toezicht kunnen houden dan bij aan een enkele plaats gebonden werkzaamheden. De uitgebreide registratie van activiteiten

¹²⁹ Bennaars en Popma 2018, p. 82.

¹³⁰ De Stefano en Aloisi 2018, p. 11.

¹³¹ Garben 2017, p. 3-4.

¹³² Zie bijvoorbeeld 'Hoe veilig is het verkeer met Uber-chauffeurs?', *nu.nl* 19 januari 2019, [hier](#) te raadplegen en 'Veilig Verkeer Nederland: Uber moet van de weg', *nu.nl* 3 februari 2019, [hier](#) te raadplegen.

¹³³ 'Verplichte pauze voor Nederlandse Uberchauffeurs', *NOS* 5 december 2018, [hier](#) te raadplegen en 'Uber verhoogt leeftijdsgrens voor chauffeurs na reeks ongelukken', *De Volkskrant* 21 januari 2019, [hier](#) te raadplegen.

¹³⁴ Artikel 1:1 lid 2 sub a Arbeidstijdenwet.

waar veel platformbedrijven vanuit hun bedrijfsmodel sowieso mee werken lijkt heel geschikt om dit probleem te ondervangen.¹³⁵ Een bijzonder aandachtspunt bij platformwerkers is dat deze groep vaak voor verschillende (platform)werkverschaffers werkt. Vanuit dit oogpunt valt te overwegen de werkingssfeer van de Arbeidstijdenwet uit te breiden zodat platforms die slechts een bemiddelende rol tussen platformwerkers en hun werkgevers vervullen er ook onder vallen. Dan kunnen zij alsnog een centrale rol in de naleving van de regelgeving op zich nemen. De logische volgende denkstap op dit pad vormt een gecentraliseerde, gekoppelde registratie van werkenden bij zowel platformbedrijven als reguliere werkverschaffers. Hierbij zou eventueel inspiratie kunnen worden ontleend aan het bestaande registratiesysteem in het beroepsgoederenvervoer.

Zelfstandigen vallen in beginsel niet onder de Arbeidstijdenwet. Vanwege de hiervoor genoemde risico's valt te overwegen deze groep, of in elk geval de zelfstandigen die in de meest risicovolle beroepen werken, alsnog onder de werkingssfeer te brengen. Overigens geldt voor sommige beroepen wel al bijzondere regelgeving waar ook zelfstandigen onder vallen.¹³⁶ Deze regelgeving is echter met name ingesteld vanwege bijzondere risico's voor derden. De gezondheid en veiligheid van platformwerkers zelf lijkt evenzeer een te beschermen belang. Hierbij speelt bovendien de gedachte van een gelijk speelveld.¹³⁷ Een neveneffect van de regulering en eventueel zelfs maximering van de werktijden van zelfstandigen zou zijn dat de beschikbare werkgelegenheid over meer personen wordt verspreid, en hierdoor potentieel minder werkloze mensen zullen zijn.¹³⁸

Bij de toepassing van Arbeidstijdenwet op platformwerk speelt de Europese achtergrond van deze regelgeving een bijzondere rol. Volgens de systematiek van de betreffende Europese richtlijn¹³⁹ en de jurisprudentie van het Hof van Justitie bestaat er namelijk geen categorie tussen 'arbeidstijd' en 'rusttijd.' Tijd die werknemers niet op de werkplek aanwezig zijn maar zich wel beschikbaar houden om voor werkzaamheden opgeroepen te worden wordt daarbij alleen als arbeidstijd gezien als deze beschikbaarheid een belemmering oplevert om zich aan privé zaken te wijden.¹⁴⁰ Dit onderscheid valt onder invloed van de hedendaagse cultuur waarin het steeds gewoner wordt gevonden dat werk- en privé zaken door elkaar heenlopen sowieso al moeilijk te maken.¹⁴¹ Bij platformwerkers die misschien wel continu met hun smartphone op een platform zijn ingelogd en waarbij niet helemaal duidelijk is of zij een oproep of aanbod om te komen werken al dan niet vrijblijvend mogen weigeren lijkt dit al helemaal onbegonnen werk. De recente wijzigingen aan artikel 7:628a BW in het kader van de Wet Arbeidsmarkt in Balans vormen wat dat betreft een belangrijke stap in de goede richting.¹⁴² Het voorstel om een

¹³⁵ Zie ook Bennaars 2018. Zij merkte iets soortgelijks op t.a.v. zwart werk.

¹³⁶ Zie bijvoorbeeld het Arbeidstijdenbesluit vervoer, [hier](#) te raadplegen. Zie ook de Wet Personenvervoer 2000, [hier](#) te raadplegen. Zie hierover ook Rathenau Instituut 2017, p. 54 e.v.

¹³⁷ Zie hierover ook § 6.3.

¹³⁸ Todolí-Signes 2017, p. 202.

¹³⁹ Richtlijn 2003/88/EG van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, [hier](#) te raadplegen. Krause 2018, p. 231.

¹⁴⁰ HvJ 21 februari 2018, CLI:EU:C:2018:82 (*Nijvel/Matzak*), [hier](#) te raadplegen, r.o. 62 e.v.

¹⁴¹ Krause 2018, p. 237 e.v.

¹⁴² Zie hierover § 4.3.

‘recht op onbereikbaarheid’ in voeren gaat nog een stapje verder, aangezien dit niet alleen op oproepwerknemers van toepassing zou zijn,¹⁴³ maar verdient zeker in het kader van de platformeconomie nog nadere uitwerking. Bij de verdere concretisering hiervan zal in elk geval ook over de verschuldigdheid van loon moeten worden nagedacht.¹⁴⁴

De verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwet gelden net als bij de Arbeidstijdenwet als uitgangspunt voor werkgevers en inleners onder wiens gezag werknemers werkzaamheden verrichten. Het begrip ‘gezag’ moet hierbij bovendien ruim worden uitgelegd aangezien *‘het hier gaat om het bevorderen van gunstige omstandigheden overal waar mensen arbeid verrichten in afhankelijkheid van een ander.’*¹⁴⁵ Helaas is niet geheel duidelijk welke categorieën ‘afhankelijke zelfstandigen’ onder deze ruime uitleg zijn inbegrepen.¹⁴⁶ De Arbowet legt in elk geval ook verplichtingen op aan degene die een ander niet onder zijn gezag thuis arbeid doet verrichten.¹⁴⁷ Bovendien zijn werkgevers verplicht om maatregelen te nemen ter voorkoming van gevaar voor personen die anders dan onder gezag op of rond hun terrein werkzaam zijn.¹⁴⁸

Zelfstandigen zijn op grond van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht om bepaalde bijzondere veiligheidsrisico’s voor zichzelf en voor anderen waar zij mee samenwerken te voorkomen.¹⁴⁹ Het gaat hier vooral om risico’s in verband met elektriciteit, gevaarlijke chemische stoffen, de luchtkwaliteit, en gevaarlijke machines. Deze zullen zich dus vooral in de industrie en de bouw voordoen. Buiten deze gevallen geldt dus geen bijzondere wettelijke verplichting voor zelfstandigen om de veiligheid te waken. Dat laatste wil natuurlijk niet zeggen dat zij niet civielrechtelijk aansprakelijk kunnen worden gesteld, mochten zij schade aan derden veroorzaken.¹⁵⁰

Kort samengevat kan worden geconcludeerd dat zelfstandigen die niet in de nabije omgeving van hun opdrachtgever of diens medewerkers werken zelf voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden moeten zorgen, en dat de wetgever zich verder net als op het gebied van arbeidstijden vooral druk heeft gemaakt om situaties waarin zelfstandigen een bijzonder veiligheidsrisico voor anderen vormen. Net als in het kader van de arbeidstijdenwetgeving kan overwogen worden om platformbedrijven een rol te geven om een vinger aan de pols te houden en veilig gedrag te bevorderen, ook in het publieke belang.

¹⁴³ Zie het Antwoord op vragen van Tweede Kamerlid Van Dijk (PvdA) over het recht op onbereikbaarheid d.d. 10 oktober 2018, [hier](#) te raadplegen. Zie ook Albano e.a. 2018, p. 215; Krause 2018, p. 240-241.

¹⁴⁴ Zie hierover ook § 4.3.

¹⁴⁵ Hoge Raad 1 juni 1996, ECLI:NL:HR:1993:ZC9380, NJ 1994, 54, r.o. 5.2 met verwijzing naar *Kamerstukken II*, 1978–1979, 14497, nr. 5, p. 48.

¹⁴⁶ SEO 2018, p. 22.

¹⁴⁷ Artikel 1 lid 2 sub a Arbeidsomstandighedenwet jo. artikel 1.43 e.v. Arbeidsomstandighedenbesluit.

¹⁴⁸ Artikel 10 Arbeidsomstandighedenwet.

¹⁴⁹ Artikel 16 lid 7 sub a Arbeidsomstandighedenwet jo. artikel 9.5 Arbeidsomstandighedenbesluit.

¹⁵⁰ Zie hierover SEO 2018, p. 21.

4.2 Schade bij beroepsziekten en arbeidsongevallen

Zowel platformwerkers die in loondienst van het platform zijn, als ook sommige platformwerkers die als zelfstandige werken kunnen mogelijk een andere partij voor een schadevergoeding aanspreken als hen tijdens het werk een ongeval overkomt. Op grond van artikel 7:658 lid 4 BW is namelijk niet alleen de werkgever gehouden dergelijke schade te vergoeden, maar ook degene die in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf arbeid laat verrichten door een persoon met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft. Het moet in het laatste geval wel werkzaamheden betreffen die niet losstaan van de bedrijfsvoering, dat wil zeggen dat de opdrachtgever ze ook zelf zou hebben kunnen verrichten.¹⁵¹ In beide gevallen is de ander niet aansprakelijk als deze aan zijn zorgplicht voor de veiligheid van de werkplek en materialen heeft voldaan en de nodige veiligheidsinstructies heeft gegeven. Het hanteren van een app die op excessief lang doorwerken of een bepaald gedrag in het verkeer aanstuurt zonder daarbij rekening te houden met de implicaties voor de veiligheid zou weleens als tekortkoming van deze verplichting kunnen worden aangemerkt. In de situatie dat een platformwerker voor een particulier gaat werken en noch het platform, noch de particulier als werkgever wordt aangemerkt biedt artikel 7:658 lid 4 BW geen soelaas.

Buiten de aansprakelijkheid op grond van artikel 7:658 BW is er ook jurisprudentie over artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap) waarin de rechter heeft geoordeeld dat een werkgever verplicht kan zijn om een deugdelijke verzekering tegen schade uit verkeersongevallen af te sluiten voor zijn werknemers.¹⁵² Omdat dit specifiek een werkgeversverplichting betreft en tot nu toe in de rechtspraak is geoordeeld dat zelfstandigen hier geen beroep op kunnen doen,¹⁵³ is het niet gek dat platforms terughoudend zijn om platformwerkers te verzekeren uit vrees om hierdoor als werkgever te worden aangemerkt.¹⁵⁴ Maaltijdbezorgplatform Deliveroo lijkt overigens wel besloten te hebben een verzekering haar medewerkers af te sluiten, ondanks haar standpunt dat zij zelfstandig zouden zijn.¹⁵⁵

Zelfstandige platformwerkers die geen beroep op 7:658 lid 4 BW kunnen doen, kunnen zich in zeldzame gevallen wel op artikel 7:406 lid 2 BW beroepen. Op grond van dat artikel moet de opdrachtgever namelijk de schade vergoeden van de opdrachtnemer die deze lijdt ten gevolge van de hem niet toe te rekenen verwezenlijking van een aan de opdracht verbonden bijzonder gevaar. Bij de uitoefening van een beroep of bedrijf geldt deze verplichting echter alleen bij risico's die de normale uitoefening hiervan te buiten gaan. Dit wordt niet snel aangenomen, en een beroep op deze regel wordt door platformbedrijven bovendien vaak contractueel uitgesloten.¹⁵⁶ Omdat het vaak gaat om werk op een andere locatie dan waar het platformbedrijf gevestigd is, en waarbij platformwerkers hun eigen gereedschappen en materialen gebruiken

¹⁵¹ Hof Arnhem 27 oktober 2015, [ECLI:NL:GHARL:2015:8066](#).

¹⁵² Hoge Raad 23 maart 2012, [ECLI:NL:HR:2012:BV0616](#) (*Davelaar / Allspan*).

¹⁵³ Rechtbank Midden-Nederland 16 december 2017, [ECLI:NL:RBMNE:2017:6028](#).

¹⁵⁴ SEO 2018, p. viii.

¹⁵⁵ Zie 'Bezorgers Deliveroo nu tóch verzekerd', *NRC* 8 mei 2018, [hier](#) te raadplegen.

¹⁵⁶ SEO 2018, p. 61.

gaat ligt kwalitatieve aansprakelijkheid van platformbedrijven ook niet voor de hand.¹⁵⁷ Een opdrachtgever zou mogelijk wel langs deze weg aangesproken kunnen worden, bijvoorbeeld als deze de platformwerker naar een onveilig terrein heeft laten komen.

4.3 Salaris, bedrijfskosten en inkomen bij ziekte

Platformwerkers die in loondienst werken maar die niet onder een cao vallen (zie hierover nader het volgende hoofdstuk) kunnen voor de hoogte van hun salaris een beroep doen op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). De WML is ook van toepassing wanneer op basis van een overeenkomst van opdracht gewerkt wordt, maar niet als deze overeenkomst is aangegaan in de uitoefening van bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van beroep.¹⁵⁸ Het Burgerlijk Wetboek schrijft bij de overeenkomst weliswaar de betaling van een gebruikelijk loon of redelijk loon voor, maar deze regel is alleen van toepassing als hierover geen contractuele afspraak is gemaakt.¹⁵⁹ Zelfstandige platformwerkers zijn voor de hoogte van hun tarief daarom in beginsel overgeleverd aan de marktwerking en de manier waarop het platform is ingericht. Zoals al eerder aan bod kwam zorgt de dynamiek van vraag en aanbod via het platform er doorgaans voor dat platformwerkers weinig onderhandelingsmacht over hun tarieven hebben. In de praktijk hanteren sommige platforms zoals Temper wel een minimumtarief.¹⁶⁰

Bij verschillende soorten platformwerk wordt zowel bij werknemers als zelfstandigen niet gewerkt met een salaris per tijdseenheid maar met ‘stukloon’, dat wil zeggen een beloning per afgeronde taak. Dit lijkt een belangrijke factor te zijn bij de door platformwerkers gevoelde overmatige werkdruk en het risico op ongelukken.¹⁶¹ Daarom zou overwogen kunnen worden om bij de betreffende werkzaamheden de betaling per gewerkte tijd verplicht te stellen.

Een interessante manier voor platformwerkers met een arbeidsovereenkomst om de betaling van het verschuldigde salaris af te dwingen in relaties waar meer partijen bij betrokken zijn is een beroep doen op de Wet Aanpak Schijnconstructies. Op grond van artikel 7:616a BW kunnen werknemers die werkzaamheden ter uitvoering van een opdracht of een overeenkomst van aanneming van werk van de werkgever verrichten namelijk zowel de werkgever als de opdrachtgever hoofdelijk aanspreken voor de voldoening van het verschuldigde loon. Naar aanleiding van de recente uitspraken van de rechtbank Amsterdam lijkt hierbij extra relevant dat als de werkzaamheden worden verricht ter uitvoering van een overeenkomst van goederenvervoer degene die de wederpartij bij de vervoersovereenkomst ook aansprakelijk is. Restaurants die platformbedrijven inschakelen bij de bezorging van hun maaltijden zouden hierdoor dus op enig moment voor de nakoming van het cao-loon worden aangesproken. Dergelijke aansprakelijkheid geldt overigens niet voor een natuurlijke persoon die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf, en evenmin voor partijen die aannemelijk kunnen

¹⁵⁷ Met ‘kwalitatieve aansprakelijkheid’ wordt onder meer bedoeld aansprakelijkheid voor de acties van hulppersonen, onveilige opstallen en roerende zaken. Zie Kolder 2018.

¹⁵⁸ Artikel 2 lid 2 sub a WML. Het gaat hier om ondernemerschap in fiscale zin.

¹⁵⁹ Artikel 7:405 lid 2 BW. Zie nader Asser/Tjong Tjin Tai 7-IV 2014/132.

¹⁶⁰ Zie § 3.3.

¹⁶¹ Ivanova 2018, p. 14.

maken dat hen, gelet op de omstandigheden van het geval, niet kan worden verweten dat het loon niet betaald is. Het lijkt voor bedrijven echter toch niet zonder risico om zaken te doen met platformbedrijven waarvan bekend is dat zij zich niet aan cao's of de Wet Minimumloon gebonden achten.

Een ander belangrijk nadeel van de zelfstandigenstatus ten opzichte van het werknemerschap is dat het risico dat op enig tijdstip geen rendabele werkzaamheden voorhanden zijn in plaats van bij de werkgever geheel bij de opdrachtnemer komt te liggen. De meeste werknemers werken op vaste tijden en krijgen een vast salaris per maand, zodat zij ook als er geen werk is van een inkomen verzekerd zijn. Tijdstippen waarop werknemers zich wel voor werkzaamheden beschikbaar houden maar feitelijk geen werkzaamheden verrichten blijven in beginsel namelijk voor rekening van de werkgever.¹⁶² Werknemers waarbij geen duidelijke afspraken over het aantal te werken uren per uur zijn gemaakt kunnen zich hierbij op voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd beroepen op het rechtsvermoeden dat deze een omvang heeft gelijk aan het aantal gewerkte uren over de afgelopen periode (artikel 7:610b BW). Werknemers met slechts een geringe of geen vaste urenomvang die niet volgens een vast arbeidspatroon werken genieten ook bescherming tegen het inkomensrisico in verband met niet-productieve uren tussen de tijdstippen waarvoor zij worden opgeroepen. Op grond van artikel 7:628a BW hebben zij bij een oproep voor minder dan drie uur namelijk alsnog recht op loon over drie uur.

In het kader van de Wet Arbeidsmarkt in Balans zijn onlangs nog enkele wijzigingen in artikel 7:628a BW doorgevoerd, waarmee vooruit is gelopen op de wijziging van de Richtlijn Betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (zie daarover nader § 7.3.1).¹⁶³ Ten eerste wordt verduidelijkt wanneer sprake is van het soort oproepovereenkomst waar het artikel op ziet. Consignatiediensten waar een extra vergoeding tegenover staat en arbeid die naar zijn aard als beschikbaarheidsdienst moet worden vormgegeven omdat niet duidelijk is wanneer de werkzaamheden verricht moeten worden (zoals bijvoorbeeld ambulancezorg) zijn hierbij uitgesloten door middel van een Algemene Maatregel van Bestuur.¹⁶⁴ Verder wordt bepaald dat bij onzekerheid over de omvang van de arbeid de werkgever de werknemer minstens vier dagen van tevoren persoonlijk moet oproepen, en de werknemer anders geen gehoor hoeft te geven aan deze oproep. Met deze termijn wordt aangesloten bij artikel 4:2 van de Arbeidstijdenwet dat kortgezegd bepaalt dat de werkgever zo tijdig mogelijk, maar uiterlijk vier dagen van tevoren aan de werknemer mee moet delen wanneer de arbeid verricht moet worden. Als de werkgever de oproep te laat afzegt, behoudt de werknemer het recht op loon. Over wat als 'tijdig' valt aan te merken kunnen in afwijking van dit artikel overigens ook nog steeds afspraken bij cao worden gemaakt, maar hierbij komt een termijn van minimaal 24 uur te gelden. Gezien deze resterende termijn en gezien dat platformwerk over het algemeen niet als consignatie- of beschikbaarheidswerk gezien zal kunnen worden, lijkt dit een belangrijke stap in de richting van zekerheid rondom het arbeidspatroon van platformwerknemers.

¹⁶² Artikel 7:628 BW.

¹⁶³ Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans, [hier](#) te raadplegen, Memorie van Toelichting p. 2, p. 31 e.v.

¹⁶⁴ Zie ook het 'Conceptbesluit oproepcontracten', [hier](#) te raadplegen.

Zelfstandige platformwerkers kunnen niet vanzelfsprekend aanspraak maken op vergoeding van de uren waarin zij op een klus wachten. Bij platformwerkzaamheden waarvoor de fysieke aanwezigheid nabij de plaats waar de werkzaamheden verricht moeten worden vereist is, zoals taxidiensten of maaltijdbezorging, is het voor zelfstandige platformwerkers ook nauwelijks een optie om zich in de tussentijd met andere productieve activiteiten bezig te houden. Zoals wij al in hoofdstuk 2 zagen is onbetaalde wachttijd dan ook een belangrijke factor waardoor platformwerkers onder het wettelijk minimum uurloon uitkomen. Voor de werking van de Arbeidstijdenwet moet dit soort wachttijd mogelijk als werktijd moeten worden aangemerkt,¹⁶⁵ maar dat wil niet zeggen dat de platformwerker dan ook inkomen over deze uren vergaart. Een mogelijke oplossing voor deze problematiek in de sfeer van beloning zou kunnen zijn om soortgelijke regel als artikel 7:628a BW, inclusief de recente wijzigingen in het kader van de Wet Arbeidsmarkt in Balans ook op zelfstandige platformwerkers van toepassing te verklaren. Speciaal met betrekking tot platformwerkers die een groot deel van de tijd die zij op het platform actief zijn besteden aan het bemachtigen van werkzaamheden is bovendien wel geopperd om de volledige tijd dat zij op het platform zijn ingelogd als arbeidstijd te beschouwen, en hier het recht op beloning aan te koppelen.¹⁶⁶ Het lijkt mij echter problematisch om onderscheid te maken tussen de tijd waarin platformwerkers of hun smartphones enkel voor de vorm zijn ingelogd, en de tijd die zij daadwerkelijk op het vergaren van arbeid richten. Digitale activiteit valt immers vrij moeiteloos te genereren, en inactiviteit kan ook betekenen dat de platformwerker het volgende werkaanbod afwacht. Een alternatieve optie is om een toeslag op het tarief toe te passen naar rato van de tijd die het bij het betreffende platform gemiddeld kost om betaald werk te vergaren. Aangezien het aandeel onbetaalde activiteit in sommige gevallen bijna een kwart bedraagt,¹⁶⁷ zou hier eveneens een significante verbetering van de inkomenspositie vanuit kunnen gaan.

In veel traditionele sectoren is op ‘gewone werknemers’ een cao van toepassing bij werk buiten de overeengekomen arbeidsduur, in de avond, nacht of op zon-of feestdagen een extra vergoeding of compensatie door middel van extra vakantieuken voorschrijft (overwerktoeslag, inconveniëntietoeslag).¹⁶⁸ Zelfstandige platformwerkers hebben hier echter niet automatisch ook recht op. In sommige gevallen is het algoritme weliswaar zo geprogrammeerd dat platformwerkers hogere vergoedingen aangeboden krijgen om op onaantrekkelijke tijdstippen te werken, maar zoals eerder aan bod kwam lijkt dit vooral bedoeld om genoeg werkaanbod te genereren. Hoewel dergelijke overwegingen bij toeslagen in cao’s mogelijk ook een rol spelen, lijkt hier ook de belangrijke functie vanuit te gaan dat de overmatige toepassing van dit soort werkpatronen wordt beperkt in het belang van de werknemers. Deze functie van de cao lijkt voor zelfstandige platformwerkers in elk geval niet weggelegd.¹⁶⁹

¹⁶⁵ Zie § 4.1.

¹⁶⁶ Risak 2017, p. 15. Zie ook Huws e.a. 2018, p. 160.

¹⁶⁷ Berg 2016, p. 11.

¹⁶⁸ SZW 2014.

¹⁶⁹ Zie § 5.2.

Een ander risico voor zelfstandige platformwerkers is dat wanneer hun werkzaamheden niet het gewenste resultaat opleveren, zij geheel geen vergoeding voor hun inspanningen ontvangen. Voor werknemers in loondienst geldt doorgaans slechts een inspanningsverplichting, waarbij zij ongeacht de uitkomst van hun arbeid het overeengekomen loon ontvangen. Voor zelfstandige opdrachtnemers geldt echter de mogelijkheid dat contractueel wordt overeengekomen dat pas recht op loon ontstaat als hun werkzaamheden tot een bepaald resultaat leiden ('no cure, no pay'). Deze constructie valt doorgaans te rechtvaardigen doordat de opdrachtgever bij zijn verschillende werkzaamheden gemiddeld een tarief kan bedingen waarin het risico dat hij geen salaris ontvangt is verdisconteerd.¹⁷⁰ Zoals hierboven besproken brengt de bijzondere dynamiek van platforms echter met zich mee dat platformwerkers hier niet zo makkelijk toe in staat zijn. Buiten de afspraak 'no cure, no pay' is een opdrachtgever die niet geheel tevreden over het werk is weliswaar gerechtigd om de overeenkomst gedeeltelijk te ontbinden, maar even goed gehouden om alsnog loon over een deel van de (gebrekkige) prestaties te betalen.¹⁷¹ In de praktijk blijkt het op platforms zoals Amazon Mechanical Turk voor opdrachtgevers echter mogelijk om zonder opgave van reden het resultaat te weigeren en geheel niet te betalen.¹⁷² Hoewel dit naar Nederlands recht dus al niet toegestaan lijkt, is recentelijk nog voorgesteld dit speciaal voor online platforms expliciet te verbieden op Europees niveau.¹⁷³

Platformwerkers met een arbeidsovereenkomst hebben recht op loondoorbetaling bij ziekte.¹⁷⁴ Zelfstandige platformwerkers kunnen hier geen aanspraak op maken. Bij platformwerkers die via het platform voor steeds wisselende opdrachtgevers werken zou het ook niet duidelijk zijn wie met deze verplichting belast zou moeten worden. Aangezien platformwerk vaak bestaat uit onregelmatige patronen van kleinere opdrachten die kort van tevoren worden overeengekomen speelt bovendien het probleem dat niet duidelijk is voor welke periode het recht op een uitkering zou bestaan. Een oproepkracht met een arbeidsovereenkomst zou in geval van ziekte loondoorbetaling over het gemiddeld aantal gewerkte uren in de afgelopen periode kunnen claimen.¹⁷⁵ Zelfstandige platformwerkers zouden om deze problemen op te lossen in een collectieve verzekering kunnen deelnemen (zie ook § 4.6 over sociale zekerheid) of een individueel spaarpotje aanleggen. Hier moet de hoogte van het tarief zich dan wel voor lenen. Uit cijfers van het CBS blijkt dat steeds minder zelfstandigen zich verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid.¹⁷⁶ Dergelijke individuele verzekeringen zijn voor zelfstandigen al snel onbetaalbaar, of zij hebben geheel geen toegang tot dit soort verzekeringen.¹⁷⁷ Dat komt mede doordat verzekeraars niet verplicht zijn personen die hogere risico's vormen, zoals mensen met een eerdere geschiedenis van arbeidsongeschiktheid, tegen dezelfde voorwaarden toe te laten. Onverzekerbaarheid vormt bij uitstek een probleem voor mensen in beroepen die als gevaarlijk

¹⁷⁰ Asser/Tjong Tjin Tai 7-IV 2014/130.

¹⁷¹ Asser/Tjong Tjin Tai 7-IV 2014/131.

¹⁷² Kilhoffer e.a. 2017, p. 25;

¹⁷³ Risak 2017, p. 15.

¹⁷⁴ Artikel 7:629 BW.

¹⁷⁵ Artikel 7:610b BW.

¹⁷⁶ CBS 2018b.

¹⁷⁷ WRR 2017, p. 45.

worden gezien, waaronder werkenden in de transportsector.¹⁷⁸ Van de werkenden in de platformeconomie verzorgt een aanzienlijk gedeelte taxidiensten of ander vervoer.¹⁷⁹ Het gevolg is dat een grote groep platformwerkers onverzekerd risicovol werk verricht, ook als het voor hen ‘slechts een bijverdienste’ betreft.

Een ander aandachtspunt vormen de kosten die platformwerkers voor de uitoefening van hun werkzaamheden moeten maken. Een platformwerker met een arbeidsovereenkomst zal de benodigde materialen doorgaans door zijn werkgever aangereikt krijgen. Voor de zelfstandige platformwerker geldt daarentegen dat hij zelf voor de kosten van de bedrijfsmiddelen zal opdraaien. Op grond van artikel 7: Artikel 406 lid 1 BW moet de opdrachtgever de aan de uitvoering van de opdracht verbonden onkosten vergoeden, maar slechts voor zover deze niet in het loon zijn inbegrepen. Meestal zal contractueel echter juist overeengekomen zijn dat alle gemaakt kosten voor de platformwerker blijven. Bij gebreke van een duidelijke afspraak hieromtrent ligt het risico van deze kosten over het algemeen bij de zakelijk optredende opdrachtnemer,¹⁸⁰ zodat de platformwerker bij een eventuele discussie hierover waarschijnlijk aan het kortste eind zal trekken.

Platformwerkers krijgen waarschijnlijk vanwege de vrees van online platforms om als werkgever te worden aangemerkt - meestal geen scholing. Veel reguliere werknemers worden wel door hun werkgever van scholing voorzien. Hierop bestaat zelfs een wettelijk recht.¹⁸¹ Voor zover platforms iets aan scholing organiseren proberen zij dit daarentegen zoveel mogelijk buiten zichzelf om te regelen, en laten zij de platformwerkers hiervoor zelf betalen.¹⁸²

Een laatste bijzonderheid rondom de inkomsten van zelfstandige platformwerkers is de inhouding op het uurtarief die sommige platforms toepassen. Zoals in § 3.4 al naar voren kwam vallen zelfstandige platformwerkers mogelijk ook onder de reikwijdte van de WAADI. Ongeacht of degene bij wie ze tewerk worden gesteld onder de cao valt geldt het eveneens in de WAADI opgenomen verbod om bemiddelingskosten bij werkenden in rekening te brengen (artikel 9). De inlener moet dan wel een zekere mate van leiding en toezicht over de werkzaamheden kunnen uitoefenen. Deze bepaling lijkt ook inroepbaar door platformwerkers ingeval het platformbedrijf een bedrag op hun uurtarief inhoudt voor het gebruik van het platform.¹⁸³

4.4 Data, privacy, gelijke behandeling en digitale beoordelingen

Zoals in eerdere hoofdstukken aan bod kwam verzamelen platformbedrijven grote hoeveelheden gegevens over platformwerkers. Sommige van deze gegevens betreffen dezelfde soort zakelijke gegevens die traditionele werkgevers of opdrachtgevers ook over hun

¹⁷⁸ ‘Verzekeraars zetten ‘risicovolle’ beroepen massaal buiten de deur’, *FD* 31 juli 2018, [hier](#) te raadplegen.

¹⁷⁹ TNO 2016, p. 5: 37%.

¹⁸⁰ Asser/Tjong Tjin Tai 7-IV 2014/139.

¹⁸¹ Artikel 7:611a BW, in het wetboek sinds 1 juli 2015.

¹⁸² Een voorbeeld hiervan is de ‘Temper Academy’ van horecaplatform Temper. Zie <https://www.sprout.nl/artikel/scaleups/paul-eggink-temper-wij-juichen-een-minimumtarief-van-15-euro-toe>

¹⁸³ Verhulp 2018, p. 7.

medewerkers opslaan omdat zij hier wettelijk toe verplicht zijn, bijvoorbeeld in het kader van de inhouding van premies en belastingen. Andere gegevens, zoals de arbeidstijden, locatie en het bewegingspatroon van de platformwerkers worden echter uitsluitend verzameld omdat het gebruik hiervan een belangrijk onderdeel van het bedrijfsmodel uitmaakt. Hetzelfde geldt ook voor de beoordelingen door klanten. Afhankelijk van welk soort gegevens precies over hen worden verzameld, hoe lang deze worden bewaard en wat platformbedrijven er precies mee doen ligt hierbij een serieuze inbreuk op de privacy van platformwerkers op de loer. Het meest vergaande voorbeeld hiervan zijn de ‘clickworkers’ waarbij het platformbedrijf of de klant bijna ‘live’ in hun leefomgeving kan meekijken via een webcam.¹⁸⁴ Zeker bij minder vergaande vormen van gegevensverzameling zullen de meeste platformwerkers zich hierover echter waarschijnlijk pas druk maken als zij merken dat het gebruik van deze data direct negatieve gevolgen voor ze heeft, bijvoorbeeld doordat zij op het vastgelegde patroon worden afgerekend door het platform, of doordat hun reputatie online wordt aangetast door een (onterechte) negatieve ‘rating.’ Als het positieve beoordelingen betreft hebben platformwerkers er belang bij dat deze voor henzelf en voor derden beschikbaar blijven, ook als zij naar een andere werkverschaffer overstappen. Platformwerkers die dit digitale cv niet als bouwblok voor een voortzetting van hun carrière elders kunnen benutten lopen namelijk het risico hierdoor als het ware bij een bepaald platformbedrijf opgesloten te raken, hetgeen ook wel het ‘lock-in’-effect wordt genoemd.¹⁸⁵ Dit heeft ook een sterk ongewenste impact op hun onderhandelingspositie ten opzichte van het platform.

De per 25 mei 2018 inwerking getreden Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)¹⁸⁶ heeft de Wet Bescherming Persoonsgegevens vervangen als belangrijkste juridisch instrument ter waarborging dat persoonsgegevens op een zorgvuldige manier en voor legitieme doeleinden worden verwerkt. De AVG is in beginsel van toepassing op de gegevens van alle natuurlijke personen. Zoals hierna nader wordt besproken geldt als een van de uitzonderingsgronden de noodzakelijkheid in het kader van de uitvoering van een overeenkomst, maar lijkt hierbij niet bijzonder van belang of de persoon in kwestie als werknemer of zelfstandige platformwerker wordt aangemerkt.

De verwerking van gegevens is op grond van de AVG onder meer rechtmatig als de betrokkene toestemming hiervoor heeft gegeven voor een of meer specifieke doeleinden, wanneer dit noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of wanneer de verwerking noodzakelijk is om te voldoen aan een wettelijke verplichting.¹⁸⁷ De AVG vereist bij de verwerking van bijzondere categorieën gegevens waar een hoog risico voor de rechten en vrijheden van derden vanuit gaat een zogenaamde gegevensbeschermingseffectbeoordeling, waarbij de nationale beschermingsautoriteit ook een

¹⁸⁴ Choudary 2018, p. 9.

¹⁸⁵ Eurofound 2018b, p. 31-32.

¹⁸⁶ Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming), [hier](#) te raadplegen.

¹⁸⁷ AVG artikel 6, lid 1, sub a, b en c.

rol heeft. Dit is nadrukkelijk ook het geval bij een *‘systematische en uitgebreide beoordeling van persoonlijke aspecten van natuurlijke personen, die is gebaseerd op geautomatiseerde verwerking, waaronder profilering, en waarop besluiten worden gebaseerd waaraan voor de natuurlijke persoon rechtsgevolgen zijn verbonden of die de natuurlijke persoon op vergelijkbare wijze wezenlijk treffen.’*¹⁸⁸

De procedurele waarborgen die de AVG biedt zijn voor platformwerkers ook zeer relevant, aangezien zij onder meer inhouden dat zij moeten worden geïnformeerd over welke gegevens over hen worden verwerkt, voor welk doel en of hierbij profilering wordt toegepast, en dat zij een recht op inzage, rectificatie of wissing (“recht op vergetelheid”) hebben.¹⁸⁹ Deze rechten moeten bovendien langs digitale weg kunnen worden uitgeoefend. Ter versterking van de zeggenschap over hun gegevens moeten zij daarnaast *‘de mogelijkheid (...) hebben de hem betreffende persoonsgegevens die hij aan een verwerkingsverantwoordelijke heeft verstrekt, in een gestructureerd, gangbaar, machineleesbaar en interoperabel formaat te verkrijgen en die aan een andere verwerkingsverantwoordelijke door te zenden.’*¹⁹⁰ Artikel 22 geeft betrokkenen het recht om: *“niet te worden onderworpen aan een uitsluitend op geautomatiseerde verwerking, waaronder profilering, gebaseerd besluit waaraan voor hem rechtsgevolgen zijn verbonden of dat hem anderszins in aanmerkelijke mate treft.”* Dit lijkt bijvoorbeeld in de weg te staan aan een verslechtering van tarieven of uitsluiting van het platform op basis van een door de computer gegenereerde score. Deze regel geldt echter niet als de automatische besluitvorming *‘noodzakelijk is voor de totstandkoming of de uitvoering van een overeenkomst tussen de betrokkene en een verwerkingsverantwoordelijke,’* of als het besluit *‘berust op de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene.’* Voor deze gevallen is de gegevensverwerker in echter wel *‘verplicht om ‘passende maatregelen [te treffen] ter bescherming van de rechten en vrijheden en gerechtvaardigde belangen van de betrokkene, waaronder ten minste het recht op menselijke tussenkomst van de verwerkingsverantwoordelijke, het recht om zijn standpunt kenbaar te maken en het recht om het besluit aan te vechten.’*¹⁹¹ Bij de implementatie van de AVG is ten slotte ook een rol voor sociale partners weggelegd, onder meer in het opstellen van gedragscodes waarin de verschillende verplichtingen nader worden toegespitst op bepaalde sectoren. Dit kan zelfs tot overeenkomsten leiden die algemeen verbindend worden verklaard door de Europese Commissie.¹⁹²

Al met al lijkt de AVG voor zowel werknemers als zelfstandige platformwerkers in beginsel voldoende waarborgen te bieden om te weten welke gegevens over hen worden verwerkt, zeggenschap over eigen gegevens uit te oefenen en tegen ongewenst gebruik van gegevens op te komen. Een belangrijk punt van aandacht hierbij is echter dat platformwerkers door de standaardvoorwaarden van het platformbedrijf via elektronische weg te accepteren het platformbedrijf ruime bevoegdheden tot gegevensverwerking kunnen geven, waarschijnlijk

¹⁸⁸ AVG artikel 35.

¹⁸⁹ AVG artikelen 12 e.v.

¹⁹⁰ AVG preambule (68), artikel 20.

¹⁹¹ AVG artikel 22 lid 2 en 3.

¹⁹² AVG artikel 40.

zonder hier al te lang bij stil te staan. Vanwege dit gemak en de ondergeschikte of afhankelijke positie van platformwerkers ten opzichte van het platformbedrijf zouden er vraagtekens bij gezet kunnen worden of dit het soort toestemming betreft waar platformbedrijven zich vrijelijk op zouden moeten kunnen beroepen. In de richtsnoeren die werden uitgevaardigd door de European Protection Board (EPB), het adviesorgaan op het gebied van privacy van de EU, wordt over verwerking op basis van toestemming vermeld: *“Verwerkingsverantwoordelijken die toestemming als rechtsgrond voor profilering willen hanteren, moeten aantonen dat de betrokkenen precies begrijpen waarvoor zij toestemming verlenen en moeten zich ervan bewust zijn dat toestemming niet altijd een passende rechtsgrond is voor de verwerking. In alle gevallen moeten betrokkenen over voldoende relevante informatie beschikken over het voorgenomen gebruik en de gevolgen van de verwerking, om zeker te stellen dat de toestemming die zij verlenen een geïnformeerde keuze vormt.”*¹⁹³ Over verwerking van gegevens wegens noodzakelijkheid bij de uitvoering van een overeenkomst merkt de EPB op dat dit nauw moet worden geïnterpreteerd.¹⁹⁴

Bij het recht op doorzending van persoonsgegevens doet zich mogelijk het probleem dat data die het platform zelf heeft gegenereerd of door derden (klanten) is aangeleverd volgens een strikte uitleg van het betreffende artikel hierbij niet is inbegrepen. Bovendien mag dit recht geen inbreuk op de rechten van derden opleveren, hetgeen mogelijk problematisch is in verband met de vrijheid van meningsuiting van klanten.¹⁹⁵

Er lijkt dus een belangrijke rol voor nationale instanties zoals de Autoriteit Persoonsgegevens en rechters weggelegd om kritisch met gegeven toestemming voor-, de noodzaak van de verwerking van- en de zelfbeschikking over privacygevoelige informatie om te gaan. Een interessant voorbeeld kan in dat opzicht worden ontleend aan de Italiaanse data-autoriteit, die het grootschalige gebruik van persoonlijke gegevens en een algoritme om platformwerkers te laten beoordelen in strijd met de menselijke waardigheid achtte, aangezien het platformbedrijf niet kon aantonen dat dit een accurate weerspiegeling van de daadwerkelijke prestaties van de platformwerker opleverde, en op een zorgvuldige manier rekening hield met het individu.¹⁹⁶

Vanwege de laagdrempeligheid en flexibiliteit, het ontbreken van persoonlijk contact bij de aanwerving of zelfs anoniem solliciteren zouden kunnen online platforms een manier van werken bieden die het vergemakkelijkt om werk en privé te combineren en zo de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen te verkleinen, groepen met een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt toegang tot werk biedt, en discriminatie te voorkomen. In de praktijk kunnen de geautomatiseerde selectie en verdere behandeling van platformwerkers en de ongefilterde feedback van klanten waar zij op worden afgerekend even goed juist een bron van discriminatie

¹⁹³ Richtsnoeren inzake geautomatiseerde individuele besluitvorming en profilering voor de toepassing van Verordening (EU) 2016/679, vastgesteld op 3 oktober 2017, laatstelijk gewijzigd en vastgesteld op 6 februari 2018, [hier](#) te raadplegen, p. 14.

¹⁹⁴ Idem, p. 15. Zie ook Moore 2018.

¹⁹⁵ Ingraio 2018, p. 105-106.

¹⁹⁶ Ingraio 2018

zijn.¹⁹⁷ Doordat algoritmes hun besluitvorming baseren op patronen die zij uit eerder verkregen data destilleren, bestaat namelijk het risico dat zij platformwerkers ten onrechte afrekenen op kenmerken of gedragingen die statistisch veel voorkomen in groep waar zij volgens de dataset toe behoren, terwijl zij deze kenmerken niet vertonen. Zo zouden bijvoorbeeld platformwerkers met een migratie-achtergrond een minder gunstig werkaanbod kunnen krijgen doordat discriminerende klanten andere platformwerkers met dezelfde achtergrond eerder ten onrechte een negatieve ‘rating’ hebben gegeven.¹⁹⁸ Hoewel algoritmes onder meer op basis van correlaties en zelflerende mechanismes beslissingen nemen ligt het natuurlijk in de macht van degene die de software programmeert om hierin voorkeuren of correcties aan te brengen.

Bij de vraag of platformwerkers als discriminatie optreedt een beroep op wettelijke bescherming kunnen doen lijkt het in Nederland nauwelijks een rol te spelen of de rechtsverhouding als arbeidsovereenkomst wordt aangemerkt. Waar het Europese non-discriminatierecht zich in belangrijke mate op ‘werknemers’ lijkt te richten,¹⁹⁹ strekken verschillende van onze beschermingsmaatregelen waaronder die van de Algemene Wet Gelijke Behandeling zich namelijk ook tot het vrije beroep en het aanbieden van diensten, zodat deze ook door zelfstandige platformwerkers ingeroepen zouden kunnen worden. Hierbij kunnen platformwerkers zich ook op het verbod op indirecte discriminatie en het voldoen aan discriminatoire verzoeken door of gedragingen van klanten van het platformbedrijf beroepen.²⁰⁰ Ingeval een platformwerker aannemelijk kan maken dat hij door het algoritme wordt gediscrimineerd is het aan het platformbedrijf om aan te tonen dat dit niet het geval is.²⁰¹ Vanwege de ondoorzichtigheid voor derden van hoe het systeem werkt zouden rechters deze bewijslastverschuiving eigenlijk bijna altijd moeten toepassen.²⁰² Platformbedrijven zullen hierbij misschien geen volledige openheid over hun programmatuur willen geven omdat dit bedrijfsgevoelige informatie betreft. Daarnaast speelt het probleem dat algoritmes vaak worden aangepast en de opslag van alle data uit het verleden een grote kostenpost zou kunnen vormen.²⁰³ Zoals hierboven werd besproken zijn platformbedrijven echter op grond van de AVG verplicht om toe te lichten hoe besluitvorming met behulp van profilering tot stand is gekomen. Volgens de European Protection Board mag bescherming van zakengeheimen niet worden aangewend als voorwendsel om toegang tot gegevens te weigeren of de betrokkene informatie te onthouden.²⁰⁴ Inzage in het algoritme levert de platformwerker helaas mogelijk nog steeds geen bevredigende verklaring voor een bepaalde behandeling op, omdat het

¹⁹⁷ Burri Heeger-Hertter 2018; Ducato e.a. 2018.

¹⁹⁸ Kullmann 2019, p. 54.

¹⁹⁹ Kullmann 2019, p. 53. Overigens kunnen zelfstandigen zoals Kullmann ook impliceert in sommige gevallen wel degelijk een beroep doe op Richtlijn 92/85/EEG, of op artikel 21 en 23 van het Handvest van de Grondrechten van de EU. Zie de uitspraak van het Hof van Justitie van de EU van 11 november 2010, [ECLI:EU:C:2010:674](#) (*Dita Danosa/LKB Lizings*) en de noot van S.S.M. Peters hierbij in *TRA* 2011/31.

²⁰⁰ Burri en Heeger 2018, p. 1006.

²⁰¹ Zie bijvoorbeeld artikel 2 Awgb.

²⁰² Ducato e.a. 2018, p. 14.

²⁰³ Kullmann 2019, p. 55.

²⁰⁴ Richtsnoeren inzake geautomatiseerde individuele besluitvorming en profilering voor de toepassing van Verordening (EU) 2016/679, vastgesteld op 3 oktober 2017, laatstelijk gewijzigd en vastgesteld op 6 februari 2018, [hier](#) te raadplegen, p. 20.

algoritme veel met correlatie-verbanden werkt zonder dat een causale relatie wordt gelegd.²⁰⁵ Bij beoordelingen door klanten speelt het probleem dat deze vaak anoniem worden gegeven, zodat de platformwerker zich hier moeilijk tegen kan verweren. Bovendien zouden platformbedrijven zich mogelijk erop kunnen beroepen dat de wensen en voorkeuren van klanten een rechtvaardigingsgrond bieden om bepaalde eisen aan hun medewerkers te stellen, en dat het klantbeoordelingssysteem hiertoe een geschikt doel is.²⁰⁶ Zorgvuldige platformbedrijven zullen hier echter niet klakkeloos in mee gaan, maar hun platformwerkers in de gelegenheid stellen om kennis te nemen van (eventueel: geanonimiseerde) klantbeoordelingen, en hier pas gevolgen aan te verbinden als deze zijn onderzocht.²⁰⁷ Een verstandig platform geeft klanten sowieso alleen de mogelijkheid een beoordeling of commentaar te geven als dit zorgvuldig is onderbouwd.²⁰⁸ In de praktijk blijken klanten namelijk ook vaak ‘ratings’ uit te delen terwijl zij eigenlijk geen idee hebben van de beoordelingsmaatstaf die door het platform wordt gehanteerd, of welke impact dit op platformwerkers heeft.²⁰⁹ Hierbij lijkt dus ook een belangrijke taak voor platformbedrijven weggelegd om hun klanten hierover te informeren, en de gevolgen zorgvuldig te evalueren. Online platforms dragen uiteindelijk ook verantwoordelijkheid voor (de juistheid van) de informatie op hun website of app, tenzij zij slechts als ‘host’ optreden die hier zelf geen kennis van heeft.²¹⁰ De laatstgenoemde uitzondering geldt niet voor activiteiten op het platform waar het bedrijf zelf bij betrokken is, zodat platformwerkers eventueel ook schade kunnen vorderen van een platformbedrijf dat niet zorgvuldig met klachten over onterechte (openbare) beoordelingen omgaat. Een stap in de richting van een zorgvuldige verwerking zou zijn om platformwerkers via het platform de mogelijkheid geven ook een beoordeling over de klant achter te laten.²¹¹ Dit wordt in de praktijk ook al toegepast door verschillende bedrijven waaronder Uber.²¹²

4.5 Ontslag, victimisatie, en informatieplicht

Platformwerkers die op basis van een arbeidsovereenkomst werken genieten bescherming tegen tussentijds ontslag zonder een deugdelijke reden op grond van titel 10 van boek 7 BW. Sinds de Wet Werk en Zekerheid in 2015 van kracht is geworden geldt hierbij dat sprake moet zijn van één van de in de wet omschreven gronden,²¹³ en moet de werkgever de aanwezigheid hiervan ook door middel van een dossier kunnen aantonen, bij gebreke waarvan het UWV of de rechter in beginsel niet aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst zullen meewerken. Met het Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans zijn plannen aangekondigd om dit iets te

²⁰⁵ Roozendaal 2018; Edwards en Veale 2017; Jovovic 2018.

²⁰⁶ Ducato e.a. 2018, p. 14-15 met verwijzing naar Hof van Justitie C-157/15, ECLI:EU:C:2017:203 (*Achbita*).

²⁰⁷ Ducato e.a. 2018, p. 16. Zoals hierboven al aan bod kwam schrijft artikel 22 AVG bij geautomatiseerde besluitvorming met verstrekking gevolgen sowieso menselijke tussenkomst voor.

²⁰⁸ Ducato e.a. 2018, p. 16.

²⁰⁹ Harmon en Silberman 2018.

²¹⁰ Mededeling van de Commissie aan het Europees parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's inzake een Europese agenda voor de deeleconomie d.d. 2 juni 2016, COM(2016) 356 final, [hier](#) te raadplegen, p. 8, met verwijzing naar rechtspraak van het Europees Hof van Justitie. Zie ook Domurath 2018, p. 569.

²¹¹ Kingsley e.a. 2014, p. 35

²¹² Van Bergeijk 2017.

²¹³ Artikel 7:669 e.v. BW.

versoepelen, maar platformwerkers die op basis van een arbeidsovereenkomst werken zullen dan nog steeds substantiële ontslagbescherming genieten. Een maatregel waar platformwerknemers waarschijnlijk van zullen profiteren is dat de betaling van een transitievergoeding bij het beëindigen of niet voortzetten van arbeidsovereenkomst ook verplicht wordt gesteld bij kortdurende overeenkomsten.²¹⁴ Ten slotte kunnen zij op grond van de zogenaamde ketenregeling nadat zij achtereenvolgens meer dan drie afzonderlijke klussen zijn aangegaan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd claimen.²¹⁵

Platformbedrijven die al met arbeidsovereenkomsten werken of –zoals Deliveroo – onverwacht met een beroep op deze regels geconfronteerd worden zullen misschien gebruik willen maken van de uitzonderingen die voor uitzendovereenkomsten gelden, waaronder het zogenaamde ‘uitzendbeding’, waarbij de arbeidsovereenkomst zonder ontslagtoetsing kan worden beëindigd als de inlener geen behoefte meer heeft aan de betreffende arbeidskracht.²¹⁶ Een andere mogelijkheid is dat hun specifieke sector wordt aangewezen als bedrijfstak waarin afwijkende afspraken bij cao zijn toegelaten.²¹⁷ Het is echter maar zeer de vraag het vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering noodzakelijk is een langere ‘keten’ toe te staan of dat de arbeid zelfs uitsluitend op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt verricht. Het enkele feit dat platformbedrijven graag flexibel zouden opereren lijkt in dat opzicht niet voldoende.

Voor zelfstandige platformwerkers die op basis van een overeenkomst van opdracht werken geldt dat deze in beginsel ten alle tijden door de opdrachtgever kan worden opgezegd.²¹⁸ Bij bedrijfsmatige opdrachtgevers bestaat de mogelijkheid om contractueel overeen te komen dat voor opzegging een goede reden nodig is, maar bij particuliere opdrachtgevers kan dit niet.²¹⁹ De opzegging van een opdrachtovereenkomst door een professionele opdrachtgever zonder goede reden of zonder een redelijke opzegtermijn in acht te nemen kan onder omstandigheden wel tot schadevergoedingsplicht door de opdrachtgever leiden. Dit zal vooral het geval zijn als sprake is van een langdurige contractuele relatie waar de opdrachtnemer naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid bepaalde verwachtingen aan mocht ontleen, en naar gelang hij grotere belangen bij voortzetting van de overeenkomst heeft.²²⁰ Voor zelfstandige platformwerkers die vaak voor hetzelfde platformbedrijf werken en een belangrijk deel van hun inkomsten hiermee verdienen geldt dus ook een bepaalde mate van ‘ontslagbescherming.’ Voor platformwerkers die slechts een incidenteel klusje voor een bepaald platform of klant doen, of die voor particuliere klanten werken, geldt dit dus waarschijnlijk niet. Een extra belemmering bij het invoeren van deze bescherming is dat het hier om in de jurisprudentie op basis van open normen ontwikkelde maatstaven gaat waar in de praktijk veel discussie over mogelijk is.

²¹⁴ Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans, [hier](#) te raadplegen, Memorie van Toelichting p. 4-5. Artikel 7:691 BW.

²¹⁵ Artikel 7:691 BW.

²¹⁶ Artikel 7:691 BW.

²¹⁷ Artikel 668a lid 5 en lid 8 BW.

²¹⁸ Artikel 7:408 lid 1 BW.

²¹⁹ Artikel 7:413 BW.

²²⁰ Bungenier 2017, F.40.4.3.

De behoefte aan substantiële bescherming tegen het beëindigen van de contractuele verhouding zonder gegronde reden is voor zowel werknemers als zelfstandige platformwerkers niet alleen een belangrijk op zichzelf staand gegeven, maar is ook van wezenlijk belang om andere sociale bescherming effectief in te kunnen roepen. Zonder deze bescherming bestaat namelijk het risico dat medewerkers die hier een beroep op doen arbeidsvoorwaardelijk worden benaderd, op een zijspoor worden gezet, of van het platform verwijderd. Als individu bij de werkgever aankloppen met een klacht over zaken zoals arbeidsomstandigheden is voor ‘gewone’ werknemers al buitengewoon onaantrekkelijk vanwege dit zogenaamde risico op victimisatie.²²¹ Bij platformwerk dat de fysieke aanwezigheid op een bepaalde plek vergt heeft de platformwerker vaak alleen rechtstreeks contact met een particuliere klant. De persoonlijke loyaliteit die platformwerkers tegenover hun klanten voelen en het gebrek aan een bij hen bekend menselijk aanspreekpunt bij het platform zorgen er ook voor dat platformwerkers minder snel geneigd zijn om hierover aan de bel te trekken.²²² Voor platformwerkers die als zelfstandigen worden aangemerkt geldt dit probleem des te meer, zolang zij geen duidelijke wettelijke ontslagbescherming genieten. Dit probleem zou ten dele kunnen worden opgelost door de mogelijkheden tot collectieve inspraak van platformwerkers te verstevigen.²²³

Bij een arbeidsovereenkomst geldt voor de werkgever de verplichting om de werknemer te informeren over de belangrijkste voorwaarden van de rechtsverhouding, waaronder het loon, de gebruikelijke arbeidsduur per dag, de toepasselijke cao en of de overeenkomst al dan niet een uitzendovereenkomst betreft.²²⁴ Bij zelfstandigen geldt een dergelijke bijzondere informatieverplichting echter niet. Als het platformbedrijf algemene voorwaarden hanteert moet dit deze weliswaar vooraf aan de platformwerker ter hand stellen, maar laatstgenoemde zal hierbij geen beroep op de onredelijke bezwarendheid van bepaalde bepalingen kunnen doen, aangezien hij als uitoefenaar van bedrijf of beroep wordt aangemerkt (artikel 6:236 BW). Voor platformwerkers lijkt onzekerheid over de arbeidsvoorwaarden net zo vervelend als voor ‘gewone’ werknemers.. Daarom is op EU-niveau wel voorgesteld de informatieverplichting ook op hen van toepassing te verklaren. Zoals uit de bespreking hiervan in hoofdstuk 7 zal blijken lijken hiermee de problemen voor zelfstandige platformwerkers echter nog niet opgelost.²²⁵

4.6 Sociale zekerheid

Het Nederlandse stelsel van bescherming tegen sociale risico's zoals werkloosheid en arbeidsongeschiktheid is in belangrijke mate gekoppeld aan de arbeidsovereenkomst.²²⁶ Naast mensen met een arbeidsovereenkomst zijn ook nog verschillende andere personen onder de reikwijdte inbegrepen, maar zelfstandigen vallen er in de regel niet onder.²²⁷ De wet biedt de

²²¹ Boonstra 2017.

²²² Vandaele 2018, p. 12-13.

²²³ Zie daarover nader hoofdstuk 5.

²²⁴ Artikel 7:655 BW.

²²⁵ Zie § 8.3.1.

²²⁶ Zie o.a. artikel 16 jo. 3 WW, artikel 21 jo. 3 ZW en artikel 7 jo. artikel 8 Wet WIA.

²²⁷ Artikel 4 lid 5 jo. lid 1 sub a WW.

Minister de mogelijkheid om door een algemene maatregel van bestuur extra groepen aan te wijzen wiens arbeidsverhouding weliswaar niet al als dienstbetrekking wordt beschouwd, maar die hiermee maatschappelijk gelijk kan worden gesteld.²²⁸ Het huidige hierop gebaseerde ‘Rariteitenbesluit’ lijkt voor zelfstandige platformwerkers echter geen bijzondere grondslag te bieden, met uitzondering van sommige thuiswerkers.²²⁹ Het aanwijzen van platformwerkers als ‘gelijkgestelden’, zoals in het rariteitenbesluit wel met muzikanten en artiesten is gebeurd, zou overigens de vraag oproepen welke soorten platformwerk hier precies allemaal onder vallen. Dergelijke afbakeningsproblematiek is misschien nog wel overkomelijk, maar zo’n aanwijzing zou effectief ook een soort bevestiging kunnen inhouden dat de betreffende groep geen arbeidsovereenkomst heeft, hetgeen weer ongewenste gevolgen zou kunnen hebben voor hun arbeidsrechtelijke positie.

De bijzondere dynamiek van platformwerk kan net als uitzendarbeid een verhoogd risico op werkloosheid met zich brengen. Het verhoogde werkloosheidsrisico zou normaal gesproken voor het platformbedrijf resulteren in een verhoogde sectorpremie.²³⁰ Hierbij is dus van belang of een platformbedrijf als Temper, als dit als werkgever zou worden gezien, onder de sector ‘uitzend’ of ‘horeca’ wordt geschaard. Gezien de veelheid aan verschillende bedrijfsactiviteiten ligt het niet voor de hand dat een aparte sector ‘platformbedrijven’ zal worden ingesteld. In dat kader is nog vermeldenswaardig dat met de Wet Arbeidsmarkt in Balans is bepaald dat een hogere premie verschuldigd is door werkgevers die met tijdelijke contracten werken dan bij vaste arbeidsovereenkomsten.²³¹ De Tweede Kamer heeft hierbij echter op het laatste moment een amendement aangenomen waarbij de hogere premie niet geldt voor werkzaamheden van jongeren onder de 21 jaar die gemiddeld maximaal 12 uur per uur werken.²³² Vermoedelijk zal hierdoor een aanzienlijk deel van de platformwerkgevers alsnog niet met de verhoogde premie te maken krijgen.

Voor platformwerkers die als zelfstandigen worden aangemerkt geldt evenals voor andere zzp’ers dat bij het ontwerp van sociale zekerheidsregelingen met een andere dynamiek moet worden gerekend dan bij ‘gewone’ werknemers.²³³ Zo zal bij de beoordeling van een uitkeringsaanvraag niet een beëindiging van de arbeidsrelatie door een werkgever met een instructiebevoegdheid centraal staan, maar de beëindiging van een meer gelijkwaardige opdrachtrelatie. De werkloosheid kan bovendien ook intreden doordat de zelfstandige zijn bedrijfsactiviteiten beëindigt. In het geval van platformwerkers kan dit simpelweg de vorm aannemen dat zij niet meer op het platform inloggen. Dat bij platformwerk vaak sprake is van meerdere opdrachtgevers roept ook vragen op over wie verantwoordelijk is voor administratieve taken zoals het inhouden van premies, bij wie verplichtingen zoals de

²²⁸ Artikel 5 WW.

²²⁹ Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, [hier](#) te raadplegen.

²³⁰ Zie Besluit goedkeuring sectorpremies 2019, Stcrt. 2018/60774, [hier](#) te raadplegen.

²³¹ Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans, [hier](#) te raadplegen, Memorie van Toelichting p. 42 e.v.

²³² Zie ‘Overzicht stemmingen Tweede kamer inzake wetsvoorstel 350746’ d.d. 6 februari 2019, [hier](#) te raadplegen, p. 2.

²³³ Montebovi e.a. 2017

bevordering van re-integratie worden neergelegd, en wie eventueel met een sanctie kan worden geconfronteerd als deze verplichtingen niet worden nagekomen.

Als de groei van de platformeconomie met zich meebrengt dat een steeds groter deel van de beroepsbevolking als zelfstandige wordt aangemerkt en daarom niet meer bijdraagt aan het socialezekerheidsstelsel zal dit op den duur een negatieve impact hebben op de houdbaarheid hiervan. De Europese Commissie waarschuwde hier ook voor in het kader van het Europese stabiliteitspact, en spoorde de Nederlandse regering aan snel maatregelen te nemen om de groei van het aandeel zelfstandigen op de arbeidsmarkt terug te dringen.²³⁴ Het gaat niet alleen om de houdbaarheid van werknemersverzekeringen, maar ook om zelfstandigen die zonder vangnet in het ergste geval op uitkeringen op basis van volksverzekeringen moeten terugvallen, die door belastingbetalers worden opgebracht.²³⁵

Net als bij de naleving van de Arbeidstijdenwet geldt op het gebied van de sociale zekerheid het voordeel dat de digitale systemen van platformbedrijven bijzonder goed in staat om aan de naleving van de betreffende regeling bij te dragen, in dit geval de afdracht van sociale premies. Platformwerk zou bovendien voor mensen die eenmaal in een uitkeringssituatie terecht zijn gekomen een laagdrempelige manier van hertoetreding tot de arbeidsmarkt kunnen bieden. Hoewel deze hier mogelijk nu al toe uitnodigen zouden de regels van het UWV inzake ‘passende arbeid’ wellicht nog speciaal op platformarbeid moeten worden toegesneden.²³⁶

4.7 Pensioen

Afhankelijk van de in de branche toepasselijke cao, een individueel aanbod van de werkgever of de verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds bouwen Nederlandse werknemers een oudedagsvoorziening op in de tweede pijler van het pensioenstelsel. In de praktijk valt het overgrote deel van de werknemers onder zo’n regeling. Sectoren en groepen met relatief de grootste ‘witte vlekken’ (werkgevers en werknemers waarbij geen opbouw van tweede pijler pensioen plaatsvindt) zijn onder meer de dienstverlenende activiteiten op het gebied van informatietechnologie en uitzendkrachten.²³⁷ Aangezien een belangrijk deel van de platformwerkers tot deze categorieën gerekend zouden kunnen worden zullen platformwerknemers gemiddeld dus waarschijnlijk ook minder vaak pensioen opbouwen dan de gemiddelde werknemer.

Zelfstandige platformwerkers zijn in beginsel zelf verantwoordelijk om een pensioenvoorziening te treffen in aanvulling op de AOW. Een belangrijk deel van de zelfstandigen blijkt dit in de praktijk echter niet te doen. De belangrijkste reden hiervoor is dat

²³⁴ Europese Commissie, Voorstel voor een Aanbeveling van de Raad over het nationale hervormingsprogramma 2018 van Nederland en met een advies van de Raad over het stabiliteitsprogramma 2018 van Nederland, Brussel 23 mei 2018, COM(2018) 418 final, [hier](#) te raadplegen, § 11.

²³⁵ Weber 2018, p. 2. Zie ook ‘Meer zzp’ers vragen bijstand aan’, nieuwsbericht Instituut Midden en Kleinbedrijf 25 april 2017, [hier](#) te raadplegen.

²³⁶ Houwerzijl 2017a p. 5.

²³⁷ CBS 2016, p. 3 en 6.

zij dit te duur vinden.²³⁸ Aangezien de tarieven van platformwerkers vaak het minimumloon niet overstijgen zullen veel van hen dezelfde mening zijn toegedaan.

Een groot deel van de platformwerkers zal het gebrek aan pensioenopbouw wellicht niet als een groot probleem ervaren, omdat zij jong zijn of omdat de platformarbeid voor hen bijkomstige werkzaamheden betreft. In tegenstelling tot de in de vorige paragraaf besproken sociale zekerheid, ontstaat bij het uitblijven van pensioenopbouw niet rechtstreeks een vergroot risico dat zij hierdoor een beroep op door de belastingbetaler gefinancierde regelingen zullen doen.²³⁹ Het zet de houdbaarheid van ons op solidariteit gebaseerde pensioenstelsel echter wel onder druk.²⁴⁰ Aangezien de werkgeversbijdrage aan de pensioenopbouw vaak een significant deel van de totale loonsom vormt, gaat hier bovendien ook voor platformbedrijven een zeer belangrijke prikkel vanuit om het werkgeverschap te omzeilen, met alle in dit hoofdstuk besproken gevolgen van dien.

Een gunstige ontwikkeling in dit opzicht is de bij de Wet Arbeidsmarkt in Balans voorgestelde wijziging van de WAADI,²⁴¹ aangezien een van de gebieden waarop hierin een gelijkwaardige behandeling van ingeleend en eigen personeel wordt voorgeschreven pensioenopbouw betreft.²⁴² Een andere invalshoek die ook al uitkomst zou kunnen bieden voordat het pensioenstelsel eventueel wordt omgevormd om dit verder op zelfstandigen waaronder platformwerkers af te stemmen, maar op dit moment nog nauwelijks lijkt te worden benut, is dat de verplichtstelling van een bedrijfstakpensioenfonds ook voor zelfstandigen kan gelden.²⁴³

4.8 Goed werkgeverschap en goed opdrachtgeverschap

Een laatste juridische invalshoek ter bescherming van platformwerkers die in dit hoofdstuk niet onbesproken mag blijven betreft de begrippen ‘goed werkgeverschap’ en ‘goed opdrachtgeverschap.’ Zoals bijvoorbeeld bij de aansprakelijkheid voor arbeidsongevallen al even ter sprake kwam kunnen platformwerkers met een arbeidsovereenkomst hun werkgevers op basis van artikel kunnen aanspreken op een behandeling naar billijkheid. Platforms wijzen er soms op dat zij volgens het Burgerlijk Wetboek als ‘goed opdrachtgever’ ook bepaalde verplichtingen ten opzichte van zelfstandige platformwerkers hebben.²⁴⁴ Dat is in algemene zin juist, maar goed opdrachtgeverschap ziet afgaand op de huidige jurisprudentie momenteel eigenlijk vooral op het goed communiceren over, en meewerken bij de uitvoering van de werkzaamheden.²⁴⁵ Het lijkt dus met name bedoeld te zijn om de opdrachtnemer tegen de onredelijke beschuldiging van wanprestatie achteraf te beschermen. Weliswaar heeft de rechter in enkele gevallen de achterliggende gedachte bij werknemersbescherming ter harte genomen

²³⁸ ING 2014; CBS 2017.

²³⁹ Ingezetenen maken immers ongeacht hun aanvullende pensioenopbouw aanspraak op AOW.

²⁴⁰ De hervorming van ons pensioenstelsel gaat de reikwijdte van dit onderzoek te buiten.

²⁴¹ Zie § 3.4.

²⁴² Wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans, [hier](#) te raadplegen, Memorie van Toelichting p. 9.

²⁴³ Zie hierover nader § 5.6.

²⁴⁴ Zie de uitzending van Nieuwsuur van 16 december 2017 met Philip Padberg, directeur Europa bij Deliveroo, [hier](#) terug te kijken.

²⁴⁵ Asser/Tjong Tjin Tai 7-IV 2014/125.

bij zzp'ers in een vergelijkbare positie,²⁴⁶ maar voor zover met het gebruik van de term 'goed opdrachtgeverschap' wordt bedoeld te impliceren dat een breed spectrum aan sociale risico's zoals een inkomensvoorziening bij arbeidsongeschiktheid door een arbeidsongeval hierdoor ook gedekt zouden zijn, is deze suggestie dus niet terecht.²⁴⁷

4.9 Financiële voordelen voor zelfstandige platformwerkers

Tegenover de hiervoor besproken risico's waartegen zelfstandige platformwerkers veelal minder sterke arbeidsrechtelijke en sociale zekerheidsrechtelijke bescherming genieten staat het feit dat zij onder bepaalde voorwaarden ook financiële voordelen halen uit hun juridische status. Ten eerste gelden voor hen niet de verplichte inhoudingen op het salaris vanwege de werknemersverzekeringen. Hier krijgen zij alleen mee te maken als sprake is van een zogenaamde 'fictieve dienstbetrekking'.²⁴⁸ Daarnaast kunnen zelfstandigen gebruik maken van verschillende fiscale regelingen die zijn bedoeld om het ondernemerschap te stimuleren. Dit betreft onder meer de startersaftrek en de zelfstandigenaftrek. Om hiervoor in aanmerking te komen moet de platformwerker echter wel minimaal 1225 uur per jaar aan zijn onderneming besteden.²⁴⁹

Uit onderzoek naar deze fiscale faciliteiten blijkt dat veel zelfstandigen, met name lager opgeleiden, zich het ondernemerschap niet zouden kunnen veroorloven zonder de voordelen van deze regelingen. Een belangrijk deel groeit ook niet door naar een onderneming met personeel, zodat hier ook geen positief effect op de werkgelegenheid bij valt waar te nemen.²⁵⁰ Er is dan ook wel geopperd dat de gelden die met de belastingkortingen gemoeid zijn beter een verplicht stelsel van sociale zekerheid voor zelfstandigen zou kunnen worden opgezet.²⁵¹

4.10 Tussenconclusie

Het beeld dat uit het bovenstaande overzicht van sociale risico's en bestaande wettelijke beschermingsmaatregelen naar voren komt is dat de juridische kwalificatie van platformwerkers als werknemers of zelfstandigen op verschillende gebieden een grote impact heeft, die vanwege de bijzondere dynamiek van platformwerk waarschijnlijk groter is dan tussen de gemiddelde werknemer en werkende met een overeenkomst van opdracht. De grootste verschillen doen zich voor bij de regulering van arbeidstijden, arbeidsomstandigheden en inkomen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid, aangezien zelfstandige platformwerkers vanwege de aard van de werkzaamheden op deze vlakken vaak substantiële risico's lopen, terwijl zij juist bijzonder weinig onderhandelingsmacht hebben om een inkomen te vergaren om deze risico's zelf te kunnen dragen. Het risico op geautomatiseerde discriminatie en beëindiging van de arbeidsrelatie vanwege veelal anonieme beoordelingen doen zich ook in het bijzonder voor bij platformarbeid, maar hierbij lijkt de kwalificatie van de overeenkomst van minder belang,

²⁴⁶ Een voorbeeld hiervan is de uitspraak van het Hof Den Haag van 6 december 2016, [ECLI:NL:GHDHA:2016:3526](#), waarin het besloot een zzp'er niet aan een concurrentiebeding te houden.

²⁴⁷ Zie voor ideeën om hier eventueel verandering in te brengen §§ 6.1 en 6.4.

²⁴⁸ Zie § 4.6 en SEO 2018, p. 19 e.v.

²⁴⁹ Zie voor laagdrempelige overheidsinformatie hieromtrent [deze](#) website.

²⁵⁰ Ter Weel e.a. 2017, p. 123 e.v.

²⁵¹ Keune en Dekker 2018, p. 311.

aangezien de wettelijke bescherming hiertegen waaronder de Algemene Verordening Gegevensbescherming niet aan een bepaalde rechtsvorm gebonden is. Bij het invoeren van deze bescherming zou het gebrek aan wettelijke ontslagbescherming zelfstandige platformwerkers evenwel parten kunnen spelen, aangezien zij hierdoor een extra groot risico op ‘victimisatie’ lopen.

De omstandigheid dat platformbedrijven zulke uitgebreide geautomatiseerde systemen hanteren zou op een aantal gebieden ook op een bijzondere manier kunnen worden ingezet om de sociale bescherming van platformwerkers te garanderen en op solidariteit gestoelde collectieve regelingen uit te voeren. Zo zouden platformbedrijven die platformwerkers aan verschillende klanten koppelen erop toe kunnen zien dat per saldo geen overtreding van Arbeidstijdenwet plaatsvindt, en zouden hun systemen dienstbaar kunnen zijn bij het incasseren van sociale premies en belastingen. Dit roept echter wel vragen op over hoe dergelijke systemen te combineren als meerdere platformbedrijven of werkverschaffers die geen online platform hanteren in beeld zijn, en of daarom niet beter één centraal systeem zou kunnen worden ingesteld.

De door veel platformbedrijven en platformwerkers gewenste flexibiliteit en autonomie kan tot op zekere hoogte ook op binnen het kader van een arbeidsovereenkomst worden vormgegeven. Zo zouden zij gebruik kunnen maken van oproep- of uitzendconstructies, en belemmert de formele gezagsverhouding de platformwerknemer in beginsel niet om een eigen invulling aan de werkzaamheden te geven. Met de recent met de Wet Arbeidsmarkt in Balans ingevoerde bepalingen rondom oproeparbeid is flexibel echter wel een stukje minder flexibel geworden. Werknemers die langer voor hetzelfde platformbedrijf werken zouden bovendien ook een beroep op bestaande regelingen zoals de Wet flexibel werk kunnen doen.²⁵² Platformbedrijven die de verantwoordelijkheid voor zaken zoals arbeidsomstandigheden en de aansprakelijkheid bij arbeidsongevallen moeten dragen zullen zich in de praktijk waarschijnlijk ook meer moeite getroosten om zich ervan te verzekeren dat hun medewerkers de betreffende regels nakomen. Dit zou door de platformwerkers als een ongewenste inmenging kunnen worden ervaren. Een dergelijke inmenging zou onder andere door het veiligheidsbelang van derden gerechtvaardigd kunnen worden.

Aan het werknemerschap van platformwerkers kleeft voor platformbedrijven natuurlijk wel een prijskaartje dat de groei van de ‘platformeconomie’ zou kunnen afremmen. Als platformwerkers niet meer als zelfstandig ondernemers gezien worden verliezen de betrokken partijen bovendien belangrijke financiële voordelen op het gebied van sociale premies en fiscale stimuleringsregelingen. Deze veranderingen vallen mogelijk te rechtvaardigen vanuit de gedachte van een gelijk speelveld tussen ondernemingen die zich al dan niet van het

²⁵² De [Wet Flexibel Werken](#) biedt werknemers onder bepaalde voorwaarden het recht op aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats en werktijd. Zie ook het Voorstel voor een Richtlijn van het Europees parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers van 26 april 2017, SWD(2017) 202 final, [hier](#) te raadplegen.

platformmodel bedienen, en de houdbaarheid van op solidariteit gestoelde regelingen zoals de sociale zekerheid en het pensioenstelsel voor de toekomst veilig te stellen.

5. Collectieve inspraak door platformwerkers

Een belangrijk middel voor ‘gewone’ werknemers om voor de ongelijke machtspositie ten opzichte van hun werkgevers te compenseren is hun krachten te bundelen in een vakvereniging of andersoortig collectief inspraakorgaan. Voor platformwerkers is het vanuit praktisch oogpunt echter niet makkelijk om zich te verenigen. Met name voor zelfstandige platformwerkers staan hier bovendien enkele juridische belemmeringen aan in de weg, waaronder het mededingingsrecht. Deze problematiek staat in dit hoofdstuk centraal, waarbij aandacht wordt besteed aan succesvolle collectieve bewegingen in binnen- en buitenland, waaronder de cao-nalevingsvordering van FNV tegen Deliveroo. Voor verdere oplossingen wordt behalve uit reguliere wet- en regelgeving ook uit grondrechtenbepalingen geput.

5.1 Praktische belemmeringen bij de collectieve organisatie van platformwerkers

Platformwerkers die zich graag zouden verenigen teneinde collectieve inspraak te organiseren worden hierbij belemmerd doordat zij in tegenstelling tot ‘gewone’ werknemers vaak geen vaste werkplek hebben, en hun collega’s daarom vaak niet eens kennen. Hierdoor ontstaat ook minder snel eensgezindheid over wie van hen als vertegenwoordiger mag optreden.²⁵³ Bij plaatsgebonden werk zoals maaltijdbezorging ontstaan in de praktijk nog wel eens ontmoetingen op de locaties waar platformwerkers op hun volgende ‘klus’ staan te wachten.²⁵⁴ Bij ‘clickworkers,’ die geheel plaatsonafhankelijk werken ligt een fysieke ontmoeting geheel niet door de hand.²⁵⁵ Het internet kan door platformwerkers natuurlijk wel worden gebruikt als middel om onderling een netwerk op te bouwen.²⁵⁶ Zo hebben fietskoeriers bijvoorbeeld gebruik gemaakt van chatgroepen om informatie te delen en onderling te discussiëren.²⁵⁷ Bij het relatief grote deel platformwerkers waarvoor platformwerk niet de belangrijkste bron van inkomen vormt, bestaat echter een groot risico dat platformwerkers zich onvoldoende gemotiveerd voelen om zich aan te sluiten bij een collectieve beweging die een verandering teweeg wil brengen.²⁵⁸ Het snelle verloop onder platformwerkers draagt hier ook aan bij.²⁵⁹ Ten slotte komt het ook vaak voor dat platformwerkers meerdere platformbedrijven werken, waarbij zij minder geïnteresseerd zullen zijn om zich aan te sluiten bij een vakbeweging die slechts bij één of enkele van hen actief is.²⁶⁰

Gevestigde vakverenigingen helpen platformwerkers soms om zich te organiseren, of door hen te ondersteunen bij rechtszaken.²⁶¹ Verderop komen enkele succesvolle voorbeelden hiervan aan bod. Traditionele vakbonden weten zich soms echter moeilijk een houding te geven

²⁵³ Todolí-Signes 2017, p. 201, met verschillende verwijzingen.

²⁵⁴ Vandaele 2018, p. 16.

²⁵⁵ Prassl 2018, p. 16.

²⁵⁶ Wood, Lehdonvirta en Graham 2018.

²⁵⁷ Vandaele 2018, p. 16.

²⁵⁸ Vandaele 2018, p. 11.

²⁵⁹ Kilhoffer e.a. 2017, p. 28.

²⁶⁰ Todolí-Signes 2017, p. 201, met verschillende verwijzingen.

²⁶¹ Vandaele 2018, p. 16.

tegenover het fenomeen platformwerk, waarschijnlijk vanwege de potentiële impact hiervan op hun traditionele achterban.²⁶²

Bij de organisatie van collectieve inspraak in de platformeconomie liggen ook praktische problemen bij de andere betrokkenen. Doordat vaak sprake is van een driehoeksrelatie tussen de platformwerker, het platform, en de klanten die de betreffende dienst of het product afnemen, kan onduidelijkheid bestaan over wie partij zou moeten zijn bij collectieve onderhandelingen. Veel platformbedrijven willen zich ook niet bij bestaande werkgeversorganisaties aansluiten. Nu data macht oplevert en zij een dominante machtspositie nastreven willen zij geen informatie met concurrenten delen. Bovendien zien zij zichzelf veelal niet als werkgevers.²⁶³

5.2 Juridische problemen bij het verenigen van platformwerkers: het mededingingsrecht

Platformwerkers lijken zolang zij als ‘zelfstandigen’ worden aangemerkt niet te beschikken over de gebruikelijke collectieve mogelijkheden zoals het afsluiten van cao’s en het voeren van collectieve (staking)acties. Dit hangt samen met het Europese mededingingsrecht, waar de Nederlandse Mededingingswet ook op is gebaseerd.

Het Hof van Justitie van de EU heeft in 2015 in een zaak tussen FNV Kunsten Informatie en Media en de Staat der Nederlanden geoordeeld dat cao’s waar zelfstandigen onder vallen in beginsel een verboden prijsafsprake en daarmee een overtreding van het zogenaamde ‘kartelverbod’ zou behelzen. In deze zaak heeft het Hof weliswaar een uitzondering geformuleerd voor zelfstandigen die zich zozeer in dezelfde positie als ‘echte werknemers’ bevinden dat zij als ‘schijnzelfstandigen’ moeten worden aangemerkt.²⁶⁴ Deze uitzondering wordt in Nederland echter niet snel toegepast. Dat blijkt bijvoorbeeld uit een uitspraak van de rechtbank Midden-Nederland, waarin een collectieve actie van zelfstandige pakketbezorgers verboden werd. De uitkomst was dat de overeenkomst met de pakketbezorger die de actie had georganiseerd vanwege zijn rol hierin mocht worden beëindigd.²⁶⁵ In de meest recente Leidraad van de ACM wordt eveneens benadrukt dat ‘schijnzelfstandigheid’ van geval tot geval moet worden beoordeeld.²⁶⁶ Gezien het mogelijk zeer negatieve gevolg dat zij hun werk kwijt raken zullen platformwerkers hiermee waarschijnlijk geen risico’s willen lopen.

Net als in sectoren waarin traditioneel veel zelfstandigen werkzaam zijn, zoals in de culturele sector of in de journalistiek, zouden in de wereld van platformwerk ook coöperatieve organisaties of andersoortige onderlinge samenwerkingsverbanden kunnen ontstaan die zich niet zozeer op het afsluiten van cao’s maar vooral op dienstverlening en informatieverstrekking aan de eigen leden richten. Zodra zij zich echter als collectief hard maken voor de verbetering

²⁶² ‘FNV-bonden botsen over akkoord met zzp-platform’, *FD* 22 juni 2018, [hier](#) te raadplegen.

²⁶³ Kilhoffer e.a. 2017, p. 32/33; Newlands e.a. 2018, p. 250 e.v.

²⁶⁴ HvJ EU 4 december 2014, [C-413/13](#) (FNV KIEM).

²⁶⁵ Rechtbank Midden-Nederland 20-07-2015, [ECLI:NL:RBMNE:2015:5373](#), (*Koninklijke Post NL B.V. c.s./X*).

²⁶⁶ ACM, Leidraad Tariefafspraken voor zzp’ers in cao’s d.d. 24 februari 2017, [hier](#) te raadplegen.

van arbeidsvoorwaarden, al was het maar door aanbevelingen over minimumtarieven te doen, lopen zij momenteel risico op een boete.²⁶⁷

In 2017 heeft de Tweede Kamer een motie aangenomen waarin het de regering oproept om te experimenteren met de ruimte voor collectief onderhandelen in de creatieve sector.²⁶⁸ Over de collectieve mogelijkheden van platformwerkers lijkt de Nederlandse overheid zich echter nog niet in het bijzonder druk te maken. Het Europees Parlement had hier wel al oog voor, door te onderstrepen dat werkenden in de deeleconomie ook grondrechten hebben, inclusief het recht op collectieve onderhandelingen ten aanzien van hun vergoeding.²⁶⁹

Voor zover het gaat om dienstverlening waar geen grensoverschrijdend effect vanuit gaat is aanpassing van het (Europese) mededingingsrecht overigens niet nodig, omdat de nationale wetgever hierbij de vrijheid geniet het eigen mededingingsrecht vorm te geven. Aanpassing van de Nederlandse Mededingingswet hoeft misschien ook niet, aangezien artikel 1 lid 2 van de Wet Cao al bepaalt dat cao's ook op overeenkomsten van opdracht kunnen zien.²⁷⁰ Het ligt dus al in de invloedssfeer van de ACM en de rechter om dit in hun interpretatie van het mededingingsrecht mee te wegen. Als alternatief waar meer rechtszekerheid vanuit gaat zou de wetgever toch een specifieke uitzondering voor zelfstandigen kunnen creëren, of voor platformwerkers in het bijzonder, zoals in Duitsland een algemene uitzondering voor afhankelijke zelfstandigen,²⁷¹ en in Ierland een bijzondere uitzondering voor journalisten is gemaakt.²⁷²

5.3 Vrijheid van vakvereniging en collectief onderhandelen

Het recht op vrijheid van vakvereniging, collectief onderhandelen en collectieve actie wordt in verschillende internationale verdragen aangemerkt als fundamenteel recht van *'every one,'* of van *'workers'*. In de betreffende mensenrechtenbepalingen is niet aangegeven dat het daarbij alleen om 'gewone' werknemers zou gaan. Ook is er geen concrete uitzondering voor zelfstandigen in opgenomen. De bij deze documenten behorende beperkingsclausules worden bovendien vaak terughoudend uitgelegd door de toezichthoudende organen van de verdragsorganisaties. Daarom valt te betwijfelen of het terecht is dat zelfstandige platformwerkers vanwege het mededingingsrecht geen gebruik van deze rechten zouden mogen maken.²⁷³

²⁶⁷ Om dezelfde reden heeft de NVJ in 2004 tariefaanbevelingen voor journalisten van haar website verwijderd, zie [hier](#).

²⁶⁸ Motie van de leden Ellemée (GL) en Asscher (PvdA), voorgesteld tijdens het Wetgevingsoverleg van 13 november 2017, [Kamerstukken II, 34775 VIII, nr. 19](#).

²⁶⁹ Resolutie van het Europees Parlement van 15 juni 2017 over een Europese agenda voor de deeleconomie (2017/2003(INI)), § 41, [hier](#) te raadplegen. Zie ook § 7.4.3.

²⁷⁰ Zie ook Jansen 2018, p. 121.

²⁷¹ Van Egdom, p. 78 e.v., zie ook § 6.3.

²⁷² Zie § 5.3.

²⁷³ De Stefano 2016a, p. 10. Zie ook Hoekstra 2018.

De Engelse vakbond IWGB heeft onlangs tevergeefs geprobeerd vakbondsrechten voor maaltijdbezorgers van Deliveroo af te dwingen. Het Engelse High Court ging niet mee in het argument dat ook zelfstandigen het recht op vrijheid van vakvereniging toekomt op grond van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, inclusief het recht op collectief onderhandelen.²⁷⁴ De Internationale Arbeidsorganisatie heeft echter al vaker aangegeven dat volgens haar zelfstandigen wel degelijk fundamentele collectieve rechten genieten.²⁷⁵

Onlangs heeft het European Committee of Social Rights, het orgaan van de Raad van Europa dat is belast met het toezicht op het Europees Sociaal Handvest, eveneens een zeer interessante uitspraak gedaan.²⁷⁶ Het ECSR oordeelde dat de Ierse mededingingsautoriteit enkele jaren geleden in strijd met het grondrecht op collectief onderhandelen heeft gehandeld door zelfstandige stemacteurs, freelance journalisten, en muzikanten te verbieden tariefafspraken te maken. Inmiddels is in Ierland een wetswijziging doorgevoerd waardoor deze groep alsnog collectieve inspraak kan uitoefenen. Deze ontwikkelingen zouden voor wetgevende en rechterlijke instanties op Europees- en lidstaatsniveau aanleiding kunnen zijn om er extra vaart achter te zetten om de collectieve rechten van kwetsbare zelfstandigen te waarborgen.²⁷⁷

5.4 De collectieve vordering van FNV tegen Deliveroo

Naast het in hoofdstuk 3 besproken vonnis over de individuele juridische kwalificatievraag kwam de rechtbank Amsterdam op 15 januari 2019 ook tot een beoordeling van de parallel lopende collectieve zaak tussen FNV en Deliveroo.²⁷⁸ Deze rechtsvordering kwam er kortgezegd op neer dat Deliveroo veroordeeld zou worden de cao voor het Beroepsgoederenvervoer op maaltijdbezorgers toe te passen, aangezien het bedrijf onder de werkingssfeer van deze algemeen verbindend verklaarde cao zou vallen. Net als in de zaak rondom de individuele kwalificatie gaf de rechter de FNV gelijk. Een opvallende overweging hierbij was dat het erop lijkt dat Deliveroo het grootste deel van zijn omzet behaalt met de dienstverlening die de maaltijdbezorgers voor haar verzorgen. Dit doet denken aan de uitspraak van het Europese Hof van Justitie waarin het ook niet in meening met de stelling van Uber dat zij enkel een ‘techbedrijf’ was.²⁷⁹ Van het argument van Deliveroo dat de cao geen bijzondere bepalingen over maaltijdbezorgers bevatte was de kantonrechter ook niet onder de indruk, omdat hetzelfde geldt voor tal van andere functies in het beroepsgoederenvervoer, en de werkingssfeerbepaling van de cao zo ruim geformuleerd is dat nieuwe initiatieven in de branche hier ook onder kunnen vallen.²⁸⁰ Een ander interessant verweer van Deliveroo was dat de cao-bepalingen het bedrijf onevenredig hard zouden raken en het business model onwerkbaar zouden maken. Als het al onder de werkingssfeer van de cao zou vallen, zouden de bepalingen

²⁷⁴ High Court of Justice 5 december 2018, Case No.: CO/810/2018, [hier](#) te raadplegen.

²⁷⁵ Internationale Arbeidsorganisatie, *Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, zesde editie Genève 2018, § 332 e.v., in het bijzonder 387 en 388, [hier](#) te raadplegen.

²⁷⁶ ECSR 12 september 2018, bekendgemaakt: 12 december 2018, zaak nummer 123/2016 (*Irish Congress of Trade Unions (ICTU) / Ierland*), [hier](#) te raadplegen. Zie ook Hoekstra 2018, p. 60.

²⁷⁷ Zie ook § 7.4.3.

²⁷⁸ Rechtbank Amsterdam 15 januari 2019, [ECLI:NL:RBAMS:2019:210](#).

²⁷⁹ Idem, r.o. 28, Hof van Justitie 20 december 2017, C-434/15 (*Asociación Profesional Elite Taxi tegen Uber Systems Spain SL*).

²⁸⁰ Idem, r.o. 22.

of enkele hiervan daarom wegens strijd met de redelijkheid en billijkheid buiten toepassing moeten worden gelaten, eventueel tot het moment dat er een maatwerk oplossing voor maaltijdbezorging is overeengekomen.²⁸¹ De kantonrechter betrok in haar beoordeling van deze argumentatie nadrukkelijk dat de cao algemeen verbindend is verklaard door de minister, en dat de cao de mogelijkheid biedt om ontheffing (dispensatie) van sommige of alle bepalingen aan te vragen. Zolang hier nog niet om verzocht was kon daarom geen sprake zijn van een onaanvaardbare toepassing van de cao.²⁸²

Aangezien de vorderingen voor het grootste deel werden toegewezen kan deze uitspraak worden gezien als het bewijs dat collectieve inspraak ten behoeve van platformwerkers wel degelijk te realiseren valt. De juridische uitdagingen lijken hiermee echter nog niet beslecht. Niet alleen heeft Deliveroo aangekondigd in hoger beroep te gaan, de verklaring voor recht dat de cao op de maaltijdbezorgers moet worden toegepast werd enkel toegewezen voor zover zij in dienst zijn (geweest) op basis van een arbeidsovereenkomst.²⁸³ De nog steeds voortdurende rechtsonzekerheid voor de individuele maaltijdbezorgers die in hoofdstuk 3 werd geschetst speelt hierbij dan ook door. Platformbedrijven zullen naar aanleiding van deze uitspraak bovendien misschien nog proberen dispensatie van de in hun branche toepasselijke cao te verkrijgen.

5.5 Succesvolle buitenlandse collectieve bewegingen en de afbakening van het werknemerschap volgens de ‘Hilfr-formule’

Ook in andere landen hebben collectieve bewegingen vooruitgang voor platformwerkers geboekt. Zo heeft vakvereniging IWGB in Engeland met succes betere arbeidsvoorwaarden voor schoonmakers en maaltijdbezorgers afgedwongen.²⁸⁴ In Duitsland heeft vakbond IG Metall acht online platforms overgehaald om zich aan het minimumloon te houden.²⁸⁵ In Bologna is in mei 2018 een handvest gesloten waar de *Riders Union*, de gemeenteraad en een online bezorgplatform zich bij hebben aangesloten.²⁸⁶ Andere vruchtbare voorbeelden van collectieve actie zijn de ‘Frankfurt Declaration on Platform-Based Work’ en de website ‘Faircrowdwork’ (<http://faircrowd.work/>) waar platformwerkers online platforms kunnen ‘raten.’ Deze zijn beiden door internationale samenwerking tussen vakbonden tot stand gekomen.²⁸⁷

²⁸¹ Idem, r.o. 9.

²⁸² Idem, r.o. 27.

²⁸³ Idem, r.o. 30.

²⁸⁴ Kilhoffer e.a. 2017, p. 29

²⁸⁵ Kilhoffer e.a. 2017, p. 30.

²⁸⁶ Vandaele 2018, p. 17, met verwijzing naar <http://comunicatistampa.comune.bologna.it/files/0-2018/cartadiritti3105web.pdf>

²⁸⁷ Vandaele 2018, p. 23; <http://faircrowd.work/unions-for-crowdworkers/frankfurt-declaration/> Voor nog meer succesverhalen van buitenlandse vakbonden, zie Johnston en Land-Kazlauskas 2018, p. 10 e.v.; Byhovsky 2018, p. 16 e.v.

Nog een succesvol voorbeeld is de cao-afspraken die vakbond ‘3F’ in Denemarken met schoonmaakplatform Hilfr heeft gemaakt.²⁸⁸ Deze afspraak houdt onder meer in dat schoonmakers die meer dan 100 uur via het platform hebben gewerkt automatisch de werknemersstatus verkrijgen, tenzij zij ervoor kiezen dat zij dit niet willen. Net als bij de maatregelen uit het regeerakkoord (zie § 6.1) is het echter maar de vraag of deze oplossing wel in overeenstemming met Europees recht is. Een minimum aantal gewerkte uren sluit namelijk evenmin als een bepaald uurtarief uit dat sprake is van zelfstandig ondernemerschap. Op individuele basis kan een platformbedrijf deze afspraak waarschijnlijk wel met zijn medewerkers maken, maar het vastleggen hiervan in een cao is mogelijk in strijd met het mededingingsrecht. Intussen is de bereidheid van Hilfr om een dergelijke overeenkomst aan te gaan in elk geval een belangrijk voorbeeld voor andere platformbedrijven. Het valt nog af te wachten wat dit het bedrijf oplevert, gezien dat haar concurrenten zich nog niet aan deze voorwaarden hebben gecommitteerd.

5.6 Anti-‘social dumping’ bepalingen in cao’s en een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds

Cao’s zouden ter bevordering van een gelijk speelveld ook bepalingen kunnen bevatten over welke tarieven of arbeidsvoorwaarden platformbedrijven minimaal moeten hanteren als zij met zelfstandigen willen werken. Zulke afspraken zouden mogelijk de toets van het mededingingsrecht kunnen doorstaan, omdat zij niet zozeer in het belang van zelfstandigen, maar ter bescherming van de positie van werknemers (anti-‘social dumping’) worden gezien.²⁸⁹ Hoewel de rechter die de zaak *FNV KIEM* naar het Hof van Justitie doorverwees deze vraag wel stelde, heeft het Hof zich hier helaas nog niet over uitgelaten.²⁹⁰

Op het gebied van pensioen zou een verplicht gesteld bedrijfstakpensioen op grond van de Wet verplichte deelneming in een bedrijfstakpensioenfonds 2000 (Wet Bpf) misschien ook uitkomst kunnen bieden. De wet biedt deze mogelijkheid in beginsel ook voor platformwerkers die als zelfstandigen worden aangemerkt.²⁹¹ Op dit moment loopt een rechtszaak over zzp’ers in de bouw die zich niet in een verplichtstelling konden vinden vanwege vermeende strijd met het mededingingsrecht.²⁹² In het verleden heeft het Hof van Justitie de toepassing van een voorloper van de Wet Bpf op zelfstandigen al goedgekeurd.²⁹³ Toch is het interessant de uitkomst van deze zaak af te wachten, omdat platformwerkers mogelijk ook onder een verplicht bpf gebracht kunnen worden.

5.7 Medezeggenschapsrechten

Naast het recht om als gesprekspartner bij collectieve onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden op te treden zouden platformwerkers ook erop kunnen inzetten om bij de

²⁸⁸ Zie <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/>

²⁸⁹ Stege 2016.

²⁹⁰ Zie Kreijger 2015, p. 21.

²⁹¹ Boumans en Lujens 2018, p. 171.

²⁹² Zie <https://www.schildersvak.nl/actueel/nieuws/zelfstandigen-bouw-daagt-pensioenfonds-en-staat/>

²⁹³ HvJ EU 12 september 2000, gevoegde zaken C-180/98 tot en met C-184/98 (*Pavlov e.a.*),

interne besluitvorming van platformbedrijven betrokken te raken. Zo maakte een verbond van maaltijdbezorgers in Berlijn zich onlangs met succes hard om een ondernemingsraad binnen Deliveroo op te richten.²⁹⁴ Het recht op medezeggenschap komt volgens de Nederlandse Wet op de Ondernemingsraden als uitgangspunt alleen toe aan werknemers die al tenminste een half jaar in het bedrijf werkzaam zijn, of ingeleende (uitzend)krachten na twee jaar.²⁹⁵ Zelfstandige medewerkers vallen hier in beginsel dus niet onder. Platformbedrijven die zich op het standpunt stellen dat de platformwerkers zelfstandig ondernemers zijn zitten waarschijnlijk ook niet op inspraak via een ondernemingsraad te wachten. In het verleden is al eens geopperd dat de wettelijke drempel voor deelname aan medezeggenschap naar beneden zou moeten worden bijgesteld, en dat zelfstandigen eventueel ook toegelaten zouden moeten worden.²⁹⁶ Zolang dit niet gebeurt zouden medezeggenschapsraden ook gebruik kunnen maken van de bestaande mogelijkheid om in hun reglement de kring van gerechtigden uit te breiden,²⁹⁷ en hierbij eventueel zelfs een aantal zetels in de OR speciaal voor platformwerkers reserveren. Het instemmingsrecht van de ondernemingsraad lijkt ook bijzonder relevant met betrekking tot platformwerk, aangezien dit onder meer ziet op de invoer of wijziging van regelingen rondom arbeids- en rusttijden, het belonings- of functiewaarderingssysteem, de bescherming persoonsgegevens en waarneming en controle van aanwezigheid, gedrag of prestaties.²⁹⁸

5.8 Platformwerk via een eigen coöperatie

In plaats van zich samen sterk te proberen te maken tegen platforms, die veelal met durfkapitaal worden gefinancierd, zouden platformwerkers misschien ook zelf een online platform kunnen oprichten en hier gezamenlijk de zeggenschap over behouden.²⁹⁹ Een coöperatie zou ook kunnen worden benut om een eigen sociaal vangnet te creëren. Net als bij deelname aan een vakbond zal het hierbij in de praktijk moeilijk zijn platformwerkers die het slechts als bijbaan zien aan boord te krijgen. De lat ligt bovendien erg hoog om de concurrentie aan te gaan met platformbedrijven die al een grote voorsprong hebben op het gebied van data en naamsbekendheid. Ten slotte roept dit op zichzelf ook weer mededingingsrechtelijke vragen op, aangezien een dergelijke samenwerking ook als verboden overeenkomst met nadelige invloed op de marktwerking zou kunnen worden gezien.³⁰⁰

5.9 Inspraak voor platformwerkers via de polder

In het verleden zijn zetels voor zelfstandigen gereserveerd in de Sociaal Economische Raad (SER).³⁰¹ Het valt te overwegen een bijzondere positie voor platformwerkers te creëren voor de

²⁹⁴ Vandaele 2018, p. 21; Prassl 2018, p. 24. Zie voor nog enkele voorbeelden uit het buitenland Johnston en Land-Kazlauskas 2018, p. 28 e.v.

²⁹⁵ Artikel 1 lid 3 WOR.

²⁹⁶ Zie de Brief van Minister Asscher van SZW van 5 juli 2016, [Kamerstukken II, 29 818, nr. 42](#), waarin hij reageert op de motie van kamerleden Voortman (GL) en Tanamal (PvdA) van 2 december 2015.

²⁹⁷ Artikel 6 lid 4 WOR. Zie ook Zaal 2018, p. 114.

²⁹⁸ Artikel 27 WOR; Evers en Pot 2018, p. 44.

²⁹⁹ Johnston en Land-Kazlauskas 2018, p. 18; Vandaele 2018, p. 20; ‘Vakbonden moeten hun eigen Uber bouwen’, *NRC* 19 september 2018, [hier](#) te raadplegen; Van Slooten en Holscher 2019. Zie over coöperaties als democratische tegenhanger van platformbedrijven Van Doorn 2018, p. 910.

³⁰⁰ Verburg 2017, p. 11 e.v.

³⁰¹ Sociaal Economische Raad, *Zzp'ers in beeld - een integrale visie op zelfstandigen zonder personeel*, oktober 2010, [hier](#) te raadplegen, p. 153.

duur dat de problematiek die in dit onderzoek centraal staat nog niet is opgelost. Overigens zal de SER bij het onderzoek naar platformarbeid dat het naar aanleiding van een motie van de Tweede Kamer zal doen ongetwijfeld ook platformwerkers om input vragen.³⁰²

5.10 Tussenconclusie

Uit de succesvolle voorbeelden van collectieve bewegingen uit binnen- en buitenland is gebleken dat platformwerkers de bijzondere praktische problemen bij de organisatie van hun beroepsgroep vaak weten te overkomen, en in sommige gevallen zelfs platformbedrijven weten te vinden die bereid om hen als volwaardige overlegpartners te behandelen.

Ondertussen zijn er echter ook juridische belemmeringen, waaronder het mededingingsrecht, waarbij de onduidelijkheid over de juridische status van platformwerk een belangrijke rol speelt. De uitspraak in de zaak tussen de FNV en Deliveroo lijkt in dat opzicht een belangrijke overwinning voor Nederlandse platformwerkers, maar biedt helaas net als in de individuele kwalificatiekwesitie nog niet de gewenste zekerheid. Hoewel het beroep op collectieve grondrechtenbepalingen platformwerkers tot nu geen succes heeft opgeleverd, zou hier door het recente oordeel van het European Committee of Social Rights weleens verandering in kunnen komen. Hier lijkt op zijn minst het signaal vanuit te gaan dat voor de wetgever een actieve rol is weggelegd bij het garanderen van deze rechten. Intussen lijkt de Nederlandse wet de ACM en rechterlijke instanties overigens al voldoende ruimte te bieden om hier invulling aan te geven. Daarbij zou eventueel ook een cao ter afbakening van het werknemerschap zoals bij het Deense schoonmaakplatform ‘Hilfr’, anti-‘social-dumping’ bepalingen, of een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds kunnen worden gehanteerd. Vanwege de risico’s die de betrokkenen bij dergelijke constructies lopen verdient het echter de voorkeur dat nadere duidelijkheid in de vorm van wetgeving wordt verschaft. Intussen zouden Nederlandse medezeggenschapsraden zich ook al om platformwerkers kunnen bekommeren. Het opzetten van een eigen platformwerkerscoöperatie is voor veel platformwerkers waarschijnlijk een te hoogdrempelige onderneming.

³⁰² Motie van leden Van Dijk (PvdA), Van Weyenberg (D66) en Heerma (CDA), over een SER-verkenning naar de platformeconomie d.d. 29 november 2018, [Kamerstukken II, 35000-XV, nr. 66](#).

6. Mogelijke maatregelen op nationaal niveau

De Europese Commissie heeft de lidstaten in 2016 opgeroepen om te evalueren of hun nationale vereisten inzake arbeidsverhoudingen toereikend zijn. In het bijzonder werd gevraagd hierbij rekening te houden met de verschillende behoeften van werknemers en zelfstandigen in de digitale wereld en de innovatieve aard van bedrijfsmodellen van de deeleconomie. De Commissie vroeg de lidstaten om richtsnoeren te bieden voor de toepasbaarheid van de nationale vereisten inzake arbeidsverhoudingen in het licht van deze nieuwe arbeidspatronen.³⁰³ Kabinet Rutte III heeft in het regeerakkoord plannen aangekondigd om concurrentie aan de onderkant van de arbeidsmarkt tegen te gaan en betrokkenen meer zekerheid te geven over hun juridische status. Daarnaast heeft het aangekondigd om in overleg met sociale partners en veldpartijen te onderzoeken of en hoe zelfstandig ondernemerschap via de invoering van een ondernemersovereenkomst een eigen plek zou kunnen krijgen in het burgerlijk wetboek. Dit zou de positie van zelfstandig ondernemers kunnen verhelderen en verstevigen.³⁰⁴ Deze mogelijke maatregelen worden hierna nader toegelicht. Hoewel de maatregelen natuurlijk vooral werden aangekondigd tegen de achtergrond die in § 3.1 werd geschetst, wordt nadrukkelijk de vraag aan de orde gesteld in hoeverre zij aan de bovengenoemde oproep van de Europese Commissie tegemoetkomen, en in het bijzonder aan de beschermingsbehoeften van platformwerkers. Vervolgens wordt de mogelijkheid besproken om een juridische categorie tussen werknemerschap en zelfstandigheid te hanteren, en enkele andere maatregelen. Daarbij komen enkele voorbeelden uit andere Europese landen aan bod, inclusief concreet op platformwerkers toegesneden wetgeving. Tot besluit van dit hoofdstuk wordt de discussie weergegeven over de wenselijkheid van bijzondere maatregelen die speciaal op platformwerkers gericht zijn. De voor- en nadelen van de verschillende beleidsopties worden daarbij op een rijtje gezet. De vraag of platformwerk misschien het beste op Europees niveau gereguleerd zou kunnen worden komt in het volgende hoofdstuk aan bod.³⁰⁵

6.1 De plannen uit het regeerakkoord

De plannen uit het regeerakkoord om betrokkenen duidelijkheid over de juridische kwalificatie van werkenden te geven komen kortgezegd erop neer dat ‘zzp’ers’ met een arbeidsverhouding van een ‘lange duur’ (drie maanden) en een ‘laag tarief’ als werknemers worden aangemerkt. De hoogte van het ‘lage’ tarief zou corresponderen met loonkosten tot 125% van het wettelijk minimumloon óf met de laagste loonschalen in cao’s.³⁰⁶ Daarnaast wordt voor zelfstandigen boven het ‘lage tarief’ een ‘opdrachtgeversverklaring’ ingevoerd waardoor opdrachtgevers via een webmodule vooraf zekerheid kunnen krijgen over loonbelasting en sociale premies. Blijkens de meest recente voortgangsbrief aan de Tweede Kamer is de webmodule naar verwachting eind 2019 gereed.³⁰⁷ Rond dezelfde tijd wordt het advies verwacht van een

³⁰³ Mededeling van de Commissie aan het Europees parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's inzake een Europese agenda voor de deeleconomie d.d. 2 juni 2016, COM(2016) 356 final, [hier](#) te raadplegen, p. 15.

³⁰⁴ Regeerakkoord 2017 – 2021, p. 25-26.

³⁰⁵ Zie § 7.4.1

³⁰⁶ Regeerakkoord 2017 – 2021, p. 25.

³⁰⁷ Kamerbrief voortgang uitwerking maatregelen 'werken als zelfstandige' d.d. 26 november 2018, [hier](#) te raadplegen, p. 2.

commissie die werd ingesteld om onderzoek te doen naar en advies te geven over de fundamentele vragen met betrekking tot de toekomst van de regulering van werk.³⁰⁸

Het regeerakkoord bood opvallend genoeg geen toekomstvisie op de zelfstandigenproblematiek met betrekking tot de sociale zekerheid.³⁰⁹ Ook werd geen bijzondere aandacht besteed aan de collectieve positie van zelfstandigen. Het ligt misschien voor de hand dat het automatische werknemerschap beneden een bepaald tarief ook het recht op collectief onderhandelen met zich zou brengen. Dit zou echter ook het vreemde resultaat met zich brengen dat een gering verschil in de hoogte van het gehanteerde tarief zou uitmaken of de betreffende persoon over allerlei andere arbeidsvoorwaarden zou mogen onderhandelen. Andere voorwaarden kunnen mogelijk even belangrijk zijn, zoals veiligheidsmaatregelen.

Het is al vaker geopperd dat een minimumtarief als onderscheid in de praktijk moeilijk hanteerbaar zou zijn. Zo zijn de tariefstructuren van zelfstandigen vaak niet doorzichtig, en blijft er na aftrek van kosten zoals materialen, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen of pensioenafdrachten mogelijk beduidend minder dan het minimumloon over.³¹⁰ Bij platformwerkers speelt zoals in hoofdstuk 2 naar voren kwam bovendien in bijzondere mate de kwestie van beloning voor uren dat zij geen werkzaamheden verrichten maar wel oproepbaar zijn mee. Het criterium van de ‘lange duur’ van tenminste drie maanden betekent bovendien dat veel platformwerkers hierdoor niets opschieten ten opzichte van het bestaande rechtsvermoeden van artikel 7:610a.³¹¹

Zoals minister Koolmees al aangaf zouden de plannen bovendien wel eens in strijd met Europees recht kunnen zijn.³¹²

Een andere interessante maatregel die vanuit de regering werd aangekondigd en per 1 januari 2019 is ingevoerd betreft de verduidelijking van de gezagsverhouding in het ‘handboek loonheffingen’.³¹³ Deze verduidelijking kwam tot stand naar aanleiding van een Kamermotie.³¹⁴ Hoewel strikt genomen niet bindend voor de toepassing van arbeidsrechtelijke en sociale zekerheidsrechtelijke bescherming had deze maatregel mogelijk voor platformwerkers en hun werkverschaffers enige nadere helderheid kunnen brengen. Weliswaar zijn hier ook wel enige aanknopingspunten in te vinden. Zo wordt genoemd dat het moeilijk voorstelbaar is dat er geen sprake is van gezag bij werkzaamheden die een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering

³⁰⁸ ‘Kamerbrief Commissie regulering van Werk’ van 7 november 2018, Kamerstukken II 2018/19, 29544, nr. 847, [hier](#) te raadplegen.

³⁰⁹ Sick 2018.

³¹⁰ ‘Een minimumtarief voor zzp’ers, werkt dat wel?’, *NRC* 12 oktober 2017; ‘Zzp’ers in Nederland: zoveel mensen, zoveel wensen’, [nos.nl](#) 22 juni 2018.

³¹¹ Houwerzijl 2018, p. 212.

³¹² Kamerbrief voortgang uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ d.d. 26 november 2018, [hier](#) te raadplegen.

³¹³ ‘Aanpassing handboek loonheffingen gezagsverhouding,’ bijlage bij de kamerbrief van 26 november 2018, [hier](#) te raadplegen.

³¹⁴ Kamerbrief voortgang uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ d.d. 26 november 2018, [hier](#) te raadplegen, p. 2. Zie ook de motie van de leden Wiersma (VVD) en Van Weyenberg (D66), *Kamerstukken II 2017/2018, 34775-XV*, nr. 32, [hier](#) te raadplegen.

vormen, en het voorbeeld gegeven van een pizzakoerier die omdat de pizza's op tijd bezorgd moeten worden niet zelf kan bepalen wanneer hij werkt. Er wordt echter geen bijzondere aandacht besteed aan de dynamiek van platformwerk. Mogelijk zal de Minister hier naar aanleiding van de recente ontwikkelingen in de rechtspraak alsnog toe over gaan. De kans lijkt echter groter dat hij de uitkomsten van het hoger beroep en het advies van onderzoekscommissie zal afwachten. Intussen zou het voorstel van Risak tot het invoeren van een speciaal op platformwerkers toegesneden rechtsvermoeden nog inspiratie kunnen opleveren.³¹⁵ Risak stelt voor dat van een aantal elementen wordt gecodificeerd als weerlegbare aanwijzing dat sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen de platformwerker en het platform, waaronder de omstandigheden dat:

- het platformbedrijf invloed uitoefent op wie al dan niet toegang heeft tot het platform;
- het platform ervoor dat zorgt bij de dienstverlening bepaalde elementen worden gehanteerd die naar buiten toe een gemeenschappelijk merk of imago uitstralen;
- het platform de prijzen van de dienstverlening bepaalt of hier onder- of bovengrenzen aan stelt;
- het platformbedrijf de betalingen tussen platformwerkers en klanten verwerkt;
- het platformbedrijf zich de bevoegdheid voorbehoudt platformwerkers eenzijdig van het platform te verwijderen.

Een sterk rechtsvermoeden is volgens Risak bij platformwerkverschaffers extra van belang, aangezien zij vaak over veel meer informatie beschikken dan de platformwerkers zelf. Een belangrijk verschil met het bestaande Nederlandse rechtsvermoeden is dat in het voorstel van Risak geen maanden-vereiste is opgenomen. Dat lijkt voor platformwerkers bijzonder relevant, aangezien het vaak kortdurende werkzaamheden betreft. Desondanks blijft het slechts een rechtsvermoeden, zodat hieraan nog steeds geen volledige zekerheid valt te ontleen.³¹⁶

In de literatuur is al vaker het idee naar voren gekomen dat de afhankelijkheid van werkzaamheden voor het inkomen of de aanwijzingsbevoegdheid van de werkverschaffer onvoldoende onderscheidende elementen zijn. Daarbij is wel gepleit voor 'coördinatie' als vervanging van het concept van ondergeschiktheid.³¹⁷ Een idee in het verlengde hiervan is om alleen zelfstandig ondernemerschap aan te nemen als sprake is van complete vrijheid markttoegang.³¹⁸ De elementen uit het voorstel van Risak sluiten hier mooi op aan.

Het kabinetsplan om de positie van ondernemers te versterken via de ondernemersovereenkomst zou effectief betekenen dat het goed opdrachtgeverschap dat in § 4.8 de revue passeerde alsnog meer substantiële inhoud zou krijgen. Dit plan leidt mogelijk echter aan hetzelfde euvel als dat rondom de kwalificatieproblematiek, namelijk dat het strijd met Europees recht zou kunnen opleveren. Op grond van de regels rondom het vrij verkeer van goederen en diensten mogen nationale overheden namelijk alleen beperkingen aan de vrije

³¹⁵ Risak 2017, p. 14.

³¹⁶ Garben 2018, p. 530.

³¹⁷ Ales 2018, p. 25.

³¹⁸ Ivanova e.a. 2018, p. 21, met verwijzing naar andere auteurs.

marktwerking opleggen die noodzakelijk zijn in het algemeen belang.³¹⁹ Wat mij betreft valt van veel van de sociale beschermingsmaatregelen die op dit moment voor zelfstandigen ontbreken te beargumenteren dat aan dit vereiste wordt voldaan, maar dit is toch iets waar serieus rekening mee moet worden gehouden.

6.2 Een tussencategorie en inspiratie uit andere landen

Een alternatieve benadering van de kwalificatieproblematiek en de behoefte aan verschillende gradaties in sociale bescherming die in verschillende landen al wordt toegepast is het hanteren van één of meerdere categorieën tussen werknemers en zelfstandige opdrachtnemers. In Engeland kent men bijvoorbeeld als tussencategorie de ‘worker’,³²⁰ in Duitsland de ‘Arbeitnehmerähnliche’, in Italië de ‘parasubordinato’, in Spanje de ‘Trabajador a dependiente economicamente’, en in Oostenrijk zelfs drie verschillende groepen dienstverleners met verschillende rechten.³²¹ Voor de Duitse tussencategorie geldt als onderscheidend criterium of de werkende ‘economisch afhankelijk’ is van de werkzaamheden of hij of zij minimaal de helft van het inkomen hiermee verdient.³²² In andere landen waaronder Canada en Spanje gelden percentages tot wel 80 procent.³²³ Omdat zoals in hoofdstuk 4 aan bod kwam sommige wettelijke regelingen ook al geheel of gedeeltelijk van toepassing zijn op personen die niet op basis van een arbeidsovereenkomst werken is volgens sommigen in Nederland feitelijk ook al sprake van een dergelijke tussencategorie.³²⁴

Naar aanleiding van de uitspraak inzake *FNV KIEM* (zie § 5.2) is de vraag gerezen of het Hof van Justitie met het gebruik van de term ‘schijnzelfstandige’ ook een tussencategorie heeft geïntroduceerd.³²⁵ Naar mijn inzicht is dit niet het geval, aangezien het Hof hierbij naar eerdere rechtspraak verwijst waarin door een papieren constructie werd geprikt die een ‘gewone’ arbeidsovereenkomst verhulde.³²⁶

Uit twee landen is wetgeving bekend die bijzondere verplichtingen voor platformbedrijven voorschrijft. In Frankrijk is een bijzondere sectie in de nieuwe arbeidswetgeving opgenomen waarbij werkenden die economisch en technisch afhankelijk zijn van online platformbedrijven een reeks aan rechten toegekend hebben gekregen, waaronder een verplichte verzekering tegen arbeidsongevallen die het platform moet verzorgen, opleiding, en vakbondsrechten.³²⁷ Italiaanse wetgeving die overigens ook op consumenten ziet voorziet onder meer in het verbod

³¹⁹ Menegatti 2018, p. 83

³²⁰ Employment Tribunals, Aslam, Farrar and others versus Uber B.V., Uber London Ltd, Uber Britannia Ltd, 28 October 2016, Case Nos: 2202550/2015 & Others.

³²¹ Eichorst e.a. 2013. Zie ook Menegatti 2018, p. 75 e.v.

³²² Ivanova e.a. 2018, p. 21 met verschillende verwijzingen.

³²³ De Stefano 2016b, p. 19.

³²⁴ Van Slooten 2017.

³²⁵ Boot 2015.

³²⁶ HvJ EU 4 december 2014, C-413/13 (*FNV KIEM*), r.o. 35, met verwijzing naar HvJ 13 januari 2004, C-256/01, [EU:C:2004:18](#), (Allonby), punt 71.

³²⁷ Garben 2017, p. 31.

voor platformbedrijven om de contractuele voorwaarden eenzijdig te wijzigen, tarieven voor te schrijven of de rechtsverhouding zonder gegronde reden of opzegtermijn te beëindigen.³²⁸

6.3 Tussenbeschouwing

De plannen uit het regeerakkoord van het kabinet Rutte III zijn mogelijk in strijd met Europees recht en hierin lijkt bovendien geen bijzondere aandacht besteed aan de problematiek rond de kwalificatie van platformwerk. Dat viel wellicht niet te verwachten vanwege de achtergrond waartegen de plannen tot stand waren gekomen, maar stelt in verband met de oproep van de Europese Commissie om duidelijke richtsnoeren voor dergelijke werkzaamheden te bieden toch enigszins teleur. Het idee van Risak om een speciaal op platformwerkers toegesneden rechtsvermoeden in te voeren verdient wat dat betreft serieuze aandacht. Ook zouden de concepten van coördinatie en vrije markttoegang kunnen worden overwogen als vervangers voor de gezagsverhouding als zwaarwegend toetsingselement, of als nadere invulling hiervan.

Het invoeren van een aparte tussencategorie voor bepaalde groepen zelfstandigen is ook voor platformwerkers een interessante optie, aangezien hiermee mogelijk de voordelen van het ondernemerschap en de nodige sociale bescherming gecombineerd kunnen worden. In enkele van de bovengenoemde landen is echter ook de ervaring opgedaan dat hier nadelen en risico's aan kleven. De kwalificatieproblematiek wordt hier in de praktijk namelijk alleen nog maar ingewikkelder op. Bovendien bleken dit soort juridische constructies in de praktijk zo populair dat zij vaak meer gebruikt leken te worden om de bescherming van 'gewone' werknemers te omzeilen dan om aan zelfstandigen aan de onderkant van de arbeidsmarkt tegemoet te komen.³²⁹ De Italiaanse tussencategorie is om deze reden intussen weer gewijzigd.³³⁰

De afbakening van een tussencategorie door middel van een inkomenstoets lijkt voor veel platformwerkers geen uitkomst te bieden, aangezien zij hier niet aan zullen voldoen.³³¹ Eventueel zouden de inkomsten van verschillende via een platform vergaarde opdrachten hierbij kunnen worden samengeteld, maar dit verschaft dan geen duidelijkheid over bij wie de bij de tussencategorie behorende verplichtingen dan komen te liggen; bij het platformbedrijf of bij één of meerdere opdrachtgevers?³³² En hoe zit het als de platformwerker werkzaamheden via meerdere platformbedrijven verricht? Dit soort vragen lijken minder problematisch als aan de tussencategorie niet zozeer plichten van een wederpartij als wel rechten van de platformwerker zelf gekoppeld zijn. In dat opzicht lijkt de afhankelijkheidstoets bijvoorbeeld makkelijker hanteerbaar in verband met het recht op collectief onderhandelen.

Voor zover het Europees recht geen roet in het eten gooit verdient het idee om de positie van ondernemers via de ondernemersovereenkomst te versterken ook voor platformwerkers een nadere overdenking. Op basis van de in hoofdstuk 4 besproken verschillen tussen de bestaande

³²⁸ Cavallini 2018, p. 127-129.

³²⁹ Huws e.a. 2018, p. 158.

³³⁰ Aloisi 2018.

³³¹ De Stefano 2016b, p. 19.

³³² Zie ook Stewart en Stanford 2017, p. 429.

sociale bescherming van platformwerkers met een arbeidsovereenkomst en zelfstandigen valt duidelijk aan te wijzen op welke gebieden er leemtes zijn die dwingendrechtelijke regels rondom de ondernemersovereenkomst eventueel zouden kunnen opvullen. Voor verschillende van deze beschermingsmaatregelen geldt echter dat het waarschijnlijk niet passend zou zijn de betreffende verplichtingen aan elke opdrachtovereenkomst te koppelen. Loondoorbetaling bij ziekte en bescherming tegen ontslag zonder deugdelijke grond zijn bijvoorbeeld twee elementen waarvan het waarschijnlijk niet wenselijk of haalbaar is dat particuliere opdrachtgevers hiermee geconfronteerd zouden worden. Een differentiatie tussen zakelijke en particuliere opdrachtgevers vergelijkbaar met de regeling dienstverlening aan huis ligt daarom voor de hand. Als de positie van werknemers en zzp'ers steeds verder gelijk getrokken wordt door extra verplichtingen aan de opdrachtovereenkomst te koppelen roept dit bovendien de vraag op wat de meerwaarde van het verschil tussen de twee regimes dan nog in schuilt. Verschillen lijken alleen wenselijk voor zover hiermee een soort ondernemerschap wordt gefaciliteerd waarbij dat niet het risico met zich brengt dat de betreffende werkenden beneden een bepaald minimum aan sociale bescherming terecht komen. Zoals al vaker gememoreerd zijn sommige zelfstandigen wellicht bereid dit risico te aanvaarden, maar komen hierdoor ook de arbeidsvoorwaarden onder druk te staan van degenen die hier niet toe bereid zijn. Bovendien zullen zelfstandigen waarvoor het risico niet goed uitpakt altijd nog een beroep op het vangnet van de volksverzekeringen kunnen doen, waarmee belastinggeld effectief dient om ondernemersrisico te dekken. Om dit probleem te adresseren ligt een verplichte deelname in een regeling voor sociale zekerheid voor ondernemers voor de hand. Tegelijkertijd met de versterking van de ondernemersovereenkomst zou bovendien moeten worden nagedacht over waar de bestaande fiscale korting voor ondernemers door gerechtvaardigd wordt.

Los van welke constructie uiteindelijk wordt toegepast ter verheldering van tot welke juridische categorie platformwerkers behoren rijst de vraag of er nu of in de toekomst regelgeving moet worden ingevoerd die alleen voor deze groep geldt. Hierbij rijst echter opnieuw de vraag waar het onderscheid dan precies gelegd moet worden. Hoewel dit in Frankrijk kennelijk wel gelukt is, hebben sommigen er een hard hoofd in dat platformwerkers als groep voldoende scherp afgebakend kunnen worden.³³³ Bovendien is niet duidelijk wat rechtvaardigt dat zij in het bijzonder extra bescherming genieten, terwijl andere werkenden aan de onderkant van de arbeidsmarkt dit niet krijgen.³³⁴ Vanuit de gedachte van sociale bescherming van platformwerkers en derden waar zij in het maatschappelijk verkeer mee te maken krijgen is mijn antwoord op deze vraagstukken dat beter te snel dan te langzaam extra regelgeving kan worden ingevoerd, en daarbij beter een iets te breed dan te nauw bereik kan worden gehanteerd. Omdat hier zoals in eerdere hoofdstukken al naar voren kwam ook belangrijke gevolgen op het gebied van economische groei en vrijheid van ondernemerschap vanuit gaan, is dit geen simpele afweging. De oplossing om de regulering van platformwerk voorlopig dan maar aan de rechter over te laten lijkt echter een weinig democratische. Op papier heeft rechtsvorming door de rechter nog wel het voordeel dat hierbij maatwerk kan worden geleverd, met name als hierbij open normen worden gehanteerd. Voordat dergelijke jurisprudentie is uitgekristalliseerd zijn

³³³ Huws e.a. 2018, p. 158.

³³⁴ Garben 2018, p. 530.

we waarschijnlijk echter weer jaren verder. Dat maakt het des te interessanter om in het volgende hoofdstuk te kijken naar welke ontwikkelingen zich in de tussentijd vanuit de instituties van de EU zullen voordoen.

7. Problemen en mogelijke maatregelen op Europees en internationaal niveau

In de voorgaande hoofdstukken is de problematiek rondom de sociale bescherming van platformwerkers vooral vanuit nationaal perspectief benaderd. In dit laatste hoofdstuk wordt aandacht besteed aan bijzondere problemen en mogelijke oplossingen op Europees en internationaal niveau. Na een schets van de internationale dynamiek van platformarbeid wordt kort stilgestaan bij enkele specifieke problemen rondom de toepassing van bestaande regels van grensoverschrijdend arbeidsrecht en sociale zekerheidsrecht. Daarna wordt besproken hoe nieuwe regulering op Europees niveau zou kunnen bijdragen aan de regulering van platformarbeid. Daarbij komen enkele recente wetgevingsvoorstellen vanuit de instituties van de EU aan bod, en worden ideeën geopperd voor alternatieve oplossingen. Het laatste deel van het hoofdstuk gaat over de vraag hoe de EU om zou kunnen gaan met platformarbeid dat buiten het eigen territorium wordt verricht.

7.1 De internationale dynamiek van platformarbeid

Verschillende soorten platformwerk zoals vertaalwerk, programmeerwerk en microtaken zoals de beoordeling van berichten op social-media kunnen in principe overal ter wereld verricht worden. Platformbedrijven zetten dit soort werkzaamheden dan ook ver buiten hun eigen landsgrenzen uit, en soms zelfs wereldwijd. Plaatsonafhankelijk platformwerk biedt platformwerkers in sommige regio's de kans om een hoger loon te verdienen dan zij in hun eigen woonland zouden verdienen. Doordat zij echter met een enorme internationale beroepsbevolking moeten concurreren dreigt een wereldwijde 'race to the bottom.'³³⁵ Omdat de platformbedrijven of hun klanten uit zo'n groot werkaanbod kunnen kiezen lijkt voor de individuele platformwerker de institutionele en wettelijke context in hun eigen woonland ook niet relevant bij dit soort werkzaamheden, aangezien zij zich door hier een beroep op te doen uit de markt zouden prijzen.³³⁶ Plaatsonafhankelijke platformwerkers lijken dan ook vaak over nagenoeg geen onderhandelingsmacht en sociale bescherming te beschikken.

7.2 De toepassing van bestaande regels van grensoverschrijdend arbeidsrecht en sociale zekerheid binnen Europa

Het gaat dit onderzoek te buiten om uitgebreid te bespreken welke materiële bescherming platformwerkers zouden kunnen ontleenen aan bestaande regels van grensoverschrijdend arbeidsrecht en sociale zekerheid. Hier wordt daarom volstaan met het signaleren van enkele problematische aspecten bij de toepassing hiervan.³³⁷

Ten eerste gelden de regels die gelijke behandeling van grensoverschrijdende arbeiders met vergelijkbare werkenden in het land waar gewerkt wordt alleen voor werknemers,³³⁸ zodat de rechtsonzekerheid over de juridische status van platformwerk hierin ook doorwerkt.

³³⁵ Graham, Hjorth en Lehdonvirta 2017, p. 194.

³³⁶ Graham, Hjorth en Lehdonvirta 2017, p.

³³⁷ Hoofdzakelijk ontleend aan Houwerzijl 2017b.

³³⁸ Art. 45 VWEU jo. art. 7 Verordening (EG) nr. 492/2011. Zie over het Europese werknemersbegrip Van Peijpe 2011.

Op grensoverschrijdende arbeid die op basis van een arbeidsovereenkomst wordt verricht is als uitgangspunt het recht van het ‘gewoonlijk werkland’ van toepassing.³³⁹ Bij platformarbeid kan zich hierbij de bijzonderheid voordoen dat de platformwerker weliswaar werkt voor een platformbedrijf dat in een ander EU-land gevestigd is, maar dat hij of zij vanuit huis of een derde EU-land werkt, en de grens met het land van de werkgever niet oversteekt (‘onvolledige migratie’). Er zijn nog geen uitspraken van het Hof van Justitie waarin is uitgemaakt of de bij fysieke grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit geldende beschermingsmaatregelen ook van toepassing zijn in dit soort situaties. Als dit al het geval is, dan is hierbij ook nog een verschil tussen de vrijheid die partijen hebben om een rechtskeuze te maken voor het toepasselijke arbeidsrechtelijke regime, en het sociale zekerheidsrechtelijke regime van één van de betreffende landen.³⁴⁰ De sociale zekerheidsrechtelijke coördinatieregels schrijven bovendien voor dat een werknemer die in verschillende landen werkt slechts in één stelsel tegelijk verzekerd kan zijn. Op grond van zeer ingewikkelde uitzonderingsregels kunnen het woonland van de werknemer of de vestigingsplaats van de werkgever hierbij ook een rol spelen.³⁴¹ De complexiteit en rechtsonzekerheid die deze regels met zich brengen zou voor platformbedrijven, speciaal als zij gevestigd zijn in een regio waar meerdere landen aan elkaar grenzen, een reden kunnen zijn om van het aannemen van platformwerkers uit het buitenland af te zien, of om bij voorkeur met zelfstandigen te werken. Veel werknemers zijn waarschijnlijk überhaupt niet bewust van de eventuele consequenties van de toepassing van verschillende arbeidsrechtelijke en socialezekerheidsrechtelijke regimes door elkaar heen. Bij traditionele grensoverschrijdende arbeid, zoals in de transportsector, ligt het misschien nog voor de hand dat zij hierover vragen hebben en hierover bij aanvang van het dienstverband in gesprek treden met de personeelsafdeling van hun werkgever. Aangezien het aangaan van een platformdienstverband vaak uitsluitend online gebeurt, lijkt hier een taak voor platformbedrijven weggelegd om actief de nodige informatie online beschikbaar te stellen.

In het voorstel voor een Europese richtlijn inzake platformwerk van Risak (zie nader § 7.4.1) zou voor platformwerkers die digitaal werk op afstand van hun werkgever verrichten, de plaats waar zij fysiek werken gelden als plaats waar gewoonlijk gewerkt wordt.³⁴² Het is niet duidelijk of hij hierbij op zowel arbeidsrechtelijke als socialezekerheidsrechtelijke bescherming doelt.

Een recent voorstel om de uitdagingen die aan grensoverschrijdende sociale zekerheid voor platformwerkers gekoppeld zijn te lijf te gaan betreft het instellen van een wereldwijd systeem van ‘Digitale Sociale Zekerheid’ oftewel ‘Digital Social Security (DSS)’.³⁴³ In een dergelijk systeem dat door een internationale organisatie beheerd zou moeten worden zouden afdrachten aan een persoonsgebonden account worden gemaakt, en de inleg van het ene nationale sociale

³³⁹ Art. 45 lid 2 VWEU jo. art. 7 Verordening (EG) nr. 492/2011, 12 inzake het recht op vrij verkeer van werknemers.

³⁴⁰ Houwerzijl 2017b, p. 4-5.

³⁴¹ Houwerzijl 2017b, p. 6.

³⁴² Risak 2017, p. 15.

³⁴³ Weber 2018.

zekerheidsstelsel naar het andere wordt overgedragen. Hierbij zou de status van de werkende (werknemer of zelfstandige) niet relevant zijn.

7.3 Recente initiatieven vanuit de EU

Vanuit de instituties van de Europese Unie zijn de afgelopen jaren verschillende projecten en wetgevingstrajecten opgestart die niet alleen op de goede werking van de interne markt toezien, maar die gedeeltelijk of geheel gericht zijn op de verbetering van de sociale bescherming van werkenden en zelfstandigen aan de onderkant van de arbeidsmarkt, waaronder platformwerkers. Zo heeft het Europees Parlement in 2014 een resolutie aangenomen waarin het de lidstaten oproept om sociale bescherming te bieden aan eenieder, inclusief zelfstandigen.³⁴⁴ De in 2016 door de Europese Commissie gelanceerde ‘Agenda voor de deeleconomie’ kwam in vorige hoofdstukken ook al even aan bod. Naast de al genoemde oproep aan de lidstaten om hun nationale vereisten ter afbakening van arbeidsverhoudingen te evalueren wordt hierin onder meer gesignaleerd dat reputatiesystemen in het belang van de consument kunnen zijn, op voorwaarde dat er voldoende kan worden vertrouwd op de kwaliteit van beoordelingen en scores. Verder wordt opgemerkt dat het onderscheid tussen professionele dienstverlening en particulieren soms niet zo makkelijk te maken is.³⁴⁵

Het Europees Parlement onderstreepte in zijn resolutie naar aanleiding van de Agenda van de Commissie onder meer dat het bij de kansen die de deeleconomie biedt belangrijk is een hoog niveau van consumentenbescherming te waarborgen en de rechten van werknemers volledig te eerbiedigen.³⁴⁶ Daarbij vroeg het onder meer specifieke aandacht voor de grondrechten en sociale bescherming van zelfstandigen, de overdraagbaarheid van beoordelingen en de noodzaak van onderzoek naar in hoeverre de Uitzendrichtlijn op bepaalde vormen van platformwerk van toepassing is.³⁴⁷

Verder mag de Europese Pilaar van Sociale Rechten³⁴⁸ niet onvermeld blijven. Hieruit zijn meerdere wetgevingsinitiatieven voortgekomen die hierna aan bod zullen komen. Op zichzelf noemenswaardig is beginsel 12 van de Sociale Pijler: *“Ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie hebben werknemers en, onder vergelijkbare voorwaarden, zelfstandigen recht op adequate sociale bescherming.”* Het Europees Parlement overwoog in zijn resolutie over de sociale pijler ook dat de Europese arbeidsmarkten zich steeds vaker ontwikkelen naar "atypische vormen" of "niet-standaardvormen" van werk, waaronder werk op basis van bemiddeling door digitale platforms.³⁴⁹ Vervolgens verzocht het de sociale partners en de

³⁴⁴ Resolutie van het Europees Parlement van 14 januari 2014 betreffende sociale bescherming voor iedereen, ook zelfstandige arbeidskrachten (2013/2111(INI)), [hier](#) te raadplegen.

³⁴⁵ Mededeling van de Commissie aan het Europees parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's inzake een Europese agenda voor de deeleconomie d.d. 2 juni 2016, COM(2016) 356 final, [hier](#) te raadplegen, p. 5.

³⁴⁶ Resolutie van het Europees Parlement van 15 juni 2017 over een Europese agenda voor de deeleconomie (2017/2003(INI)), [hier](#) te raadplegen, § 6.

³⁴⁷ Resolutie (2017/2003(INI)), §§ 41, 43 en 46.

³⁴⁸ Aanbeveling 2017/761 van de Commissie van 26 april 2017 over de Europese pijler van sociale rechten, [hier](#) te raadplegen.

³⁴⁹ Resolutie van het Europees Parlement van 19 januari 2017 over de Europese pijler van

Commissie om samen te werken om een voorstel in te dienen voor een kaderrichtlijn over behoorlijke arbeidsomstandigheden in alle vormen van werk. Daarbij vroeg het Parlement bijzondere aandacht voor werk op basis van bemiddeling door digitale platforms en andere vormen van economisch afhankelijke zelfstandige arbeid, en riep het op het onderscheid tussen personen die werkelijk zelfstandig zijn en personen met een arbeidsbetrekking te verduidelijken, minimumnormen voor samenwerkingsregels in te stellen en de lidstaten hier goed toezicht op te laten houden, zodat misbruik van de dominante positie door de eigenaar van het platform wordt voorkomen.³⁵⁰

7.3.1 Voorstel tot wijziging van de Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Een concreet wetgevingsinitiatief dat mogelijk ook voor platformwerkers vruchtbaar is het voorstel tot wijziging van de bestaande Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (hierna: het voorstel).³⁵¹ Op basis van deze richtlijn zijn de lidstaten verplicht om op nationaal niveau regels in te voeren die ervoor zorgen dat werkenden bij aanvang van hun arbeidsverhouding duidelijkheid op schrift verkrijgen rondom de voorwaarden waarop zij werkzaam zullen zijn. Digitalisering en nieuwe vormen van werk die hieruit voortkomen vormen mede de aanleiding voor het wijzigingsvoorstel.³⁵² De voorgestelde aanpassingen behelzen onder meer dat de ruimte van lidstaten om werknemers in korte arbeidsverhoudingen of arbeidsverhoudingen op oproepbasis van de werking van de rechten uit de richtlijn uit te zonderen wordt ingeperkt, en dat de termijn waarbinnen werkenden over hun arbeidsvoorwaarden moeten worden geïnformeerd wordt ingekort tot de eerste dag van de arbeidsverhouding.³⁵³ Verder moeten werkenden aanvullende duidelijkheid krijgen over de tijdstippen waarop zij werkzaam zullen zijn, wordt de duur van een eventuele proeftijd op gemaximaliseerd op zes maanden, en wordt voorgesteld contractuele bepalingen waarbij de werkende wordt beperkt buiten het dienstrooster voor een andere werkgever werkzaam te zijn in beginsel nietig te verklaren.

Het voorstel vermeldt expliciet het ook bedoeld is voor platformwerkers. Dat lidstaten er slechts bij arbeidsrelaties van maximaal acht uur per maand nog voor kunnen kiezen de richtlijn niet toe te passen,³⁵⁴ en dat deze uitzondering geheel niet mogelijk is als de arbeidsduur niet van tevoren bekend is, lijkt gezien hun vaak korte of onzekere werktijden bij uitstek voor platformwerkers een belangrijke verbetering. Zeer korte, incidentele werkzaamheden via een platform zijn onder het voorstel echter nog steeds niet gedekt. In het voorstel van Risak (zie nader § 7.3.1) zouden alle platformwerkers inbegrepen zijn, ongeacht de duur van de arbeidsverhouding.³⁵⁵ De verplichting tot duidelijkheid vooraf over het werkrooster lijkt voor

sociale rechten (2016/2095(INI)), [hier](#) te raadplegen.

³⁵⁰ Voorstel p. 13. Zie over het misbruik van een dominante machtspositie nader § 7.4.3.

³⁵¹ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie, 21 december 2017, COM (2017) 797 final, p. 12, [hier](#) te raadplegen.

³⁵² Voorstel COM (2017) 797 final, p. 1.

³⁵³ Momenteel is deze termijn twee maanden.

³⁵⁴ Momenteel geldt dit nog bij arbeidsrelaties van minimaal acht uur per week of een maand.

³⁵⁵ Risak 2017, p. 14.

platformwerkers ook een belangrijke verbetering. Doordat de lengte van de minimale termijn waarop werkenden deze van tevoren zouden moeten krijgen kan variëren naar gelang de behoeften van de sector,³⁵⁶ is niet uitgesloten dat dit bij sommige soorten platformwerk op een zeer korte termijn wordt gesteld. Hoewel het voorstel hier niet volledig duidelijk over is, lijkt bij de nadere invulling van deze norm een rol voor sociale partners weggelegd. Een laatste erg interessant aspect van het voorstel is dat de werkgeversverplichtingen die hieruit voortkomen zich ook kunnen uitstrekken tot een partij die indirect bij de rechtsrelatie betrokken is.³⁵⁷ Blijkens het voorstel (p. 4) werd hierbij vooral gedacht aan de inleners van uitzendarbeiders ex Richtlijn 2008/104/EG.

De Commissie voor Werkgelegenheid en Sociale Zaken van het Europees Parlement heeft voorgesteld de reikwijdte van de richtlijn uit te breiden tot personen die in een ‘afhankelijke’ verhouding tot hun werkverschaffer staan.³⁵⁸ Platformwerkers voor wie het werk meer dan een bijverdienste oplevert lijken hier dus ook onder te vallen. Veel platformwerkers zijn echter niet van één opdrachtgever afhankelijk,³⁵⁹ zodat niet duidelijk is of en op wie de verplichtingen uit de richtlijn in hun geval van toepassing zijn.³⁶⁰ ‘Echte’ zelfstandigen zijn bovendien nog steeds van dit voorstel uitgesloten. Nu veel platformwerkers juist in onzekerheid verkeren over de vraag of zij terecht als zelfstandige worden aangemerkt, lijkt dit voorstel voor hun dus geen uitkomst te bieden. Een fundamentele herbezinning op Europees niveau op het verschil in bescherming tussen verschillende groepen werkenden langs de scheidslijn tussen werknemers en zelfstandigen lijkt daarom geen overbodige luxe.

7.3.2 Voorstel voor een aanbeveling met betrekking tot de sociale bescherming van werknemers en zelfstandigen

Een ander initiatief in het kader van de zogenaamde ‘Europese Pilaar van Sociale Rechten’ is het Voorstel voor van de Europese Commissie een aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen.³⁶¹ De digitalisering van werk en de beschermingslacunes die mede hierdoor kunnen ontstaan worden in de preambule mede als aanleiding voor dit voorstel genoemd.³⁶² Het gebrek aan sociale bescherming voor steeds grotere delen van de beroepsbevolking wordt als risico voor zowel werkenden en hun families als de groei van de economie en de duurzaamheid van sociale stelsels gezien. De sociale bescherming waar het voorstel op ziet betreft onder meer uitkeringen bij werkloosheid, invaliditeit, ouderdom, arbeidsongevallen en beroepsziekten.³⁶³ De beginselen van toegankelijkheid, overdraagbaarheid, toereikendheid en transparantie die daarbij worden nagestreefd gelden in beginsel voor zowel werknemers als zelfstandigen, maar hierbij wordt

³⁵⁶ Artikel 2 lid 1 sub b.

³⁵⁷ Artikel 1 lid 5.

³⁵⁸ Compromise amendments d.d. 17 oktober 2018, [hier](#) te raadplegen. Voor alle documenten van deze bijeenkomst, zie [hier](#). Daaruit blijkt dat het voorstel met betrekking tot ‘afhankelijkheid’ op IAO aanbeveling 198, de Employment Relationship Recommendation uit 2006 is geïnspireerd.

³⁵⁹ Cavallini 2018, p. 116.

³⁶⁰ Zie over ‘afhankelijkheid’ ook § 6.3.

³⁶¹ Voorstel van 13 maart 2018, COM(2018) 132 final, [hier](#) te raadplegen.

³⁶² Voorstel COM(2018) 132 final, p. 2.

³⁶³ Voorstel COM(2018) 132 final, p. 25.

‘erkend dat de regels voor werknemers en voor zelfstandigen kunnen verschillen.’³⁶⁴ De verplichte sociale bescherming moet volgens het voorstel worden uitgebreid tot alle werknemers, ongeacht de aard van hun arbeidsrelatie, inclusief zelfstandigen. Wat betreft dekking voor werkloosheidsuitkeringen geldt echter dat deze voor zelfstandigen op verplichte basis moet plaatsvinden. Naast de genoemde beginselen bevat het voorstel ook de aanbeveling dat lidstaten meer en relevantere gegevens zouden moeten verzamelen over de toegang tot sociale bescherming. Deze informatie zou onder meer moeten worden uitgesplitst naar de aard van de arbeidsrelatie, waarbij ‘nieuwe vormen van werk’ als aparte categorie wordt genoemd.³⁶⁵

Het instrument betreft slechts een aanbeveling waarvan de nadere invulling en uitwerking aan de lidstaten wordt overgelaten. In het voorstel worden hiervoor redenen van subsidiariteit en evenredigheid voor aangehaald. Dit stelt toch enigszins teleur, temeer nu de Commissie in een eerder stadium rechtstreeks verbindende wetgeving voor ogen stond.³⁶⁶

7.3.3 Voorstel voor een Verordening ter bevordering van billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten

Een verdere interessante ontwikkeling op Europees niveau is het voorstel van de Europese Commissie voor een Verordening ter bevordering van billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten (hierna: het voorstel).³⁶⁷ In dit voorstel dat een onderdeel vormt van de ‘Strategie voor de digitale eengemaakte markt’ wordt gesignaleerd dat steeds meer ondernemers zaken doen via online platforms of afhankelijk zijn van zoekmachines om via het internet gevonden te worden, maar hun belangen hierbij niet altijd op faire manier in ogenschouw worden genomen. Voor consumenten bestond al Europese regulering om oneerlijke handelspraktijken tegen te gaan die ook op online transacties ziet,³⁶⁸ maar voor zakelijke gebruikers gelden dergelijke beschermingsmaatregelen nog niet. Het voorstel ziet onder meer op het risico dat ondernemers worden geconfronteerd met onbillijke eenzijdige wijzigingen van algemene voorwaarden, het zonder goede reden verwijderen van een bepaald aanbod of account, en het gebrek aan motivering en transparantie met betrekking tot de verzameling van gegevens en rankings. Aangezien onder de ‘zakelijke gebruiker’ waar het voorstel op is toegesneden ook is inbegrepen ‘de natuurlijke persoon die goederen of diensten aan consumenten aanbiedt in verband met diens handels,- bedrijfs,- ambachts- of beroepsactiviteit’ lijken veel zelfstandige platformwerkers ook onder de reikwijdte te vallen.³⁶⁹ Aangezien met consument hier wordt bedoeld op ‘een natuurlijke persoon die handelt voor doeleinden die buiten zijn/haar bedrijfs- of beroepsactiviteit vallen’ lijkt de verordening echter niet van toepassing op zelfstandige platformwerkers die hun diensten aan zakelijke

³⁶⁴ Voorstel COM(2018) 132 final, p. 25.

³⁶⁵ Voorstel COM(2018) 132 final, p. 29

³⁶⁶ Garben 2018, p. 529.

³⁶⁷ Voorstel voor een Verordening ter bevordering van billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten, 26 april 2018, COM(2018)238 final, [hier](#) te raadplegen.

³⁶⁸ Richtlijn 93/13/EEG van de Raad van 5 april 1993 betreffende oneerlijke bedingen in consumentenovereenkomsten en Richtlijn 2005/29/EG van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2005 betreffende oneerlijke handelspraktijken van ondernemingen jegens consumenten op de interne markt.

³⁶⁹ Voorstel COM(2018)238 final, artikel 1. Zie over het onderscheid tussen zakelijke gebruikers en consumenten Domurath 2018, p. 575.

opdrachtgevers aanbieden. Met de belangen van platformwerknemers lijkt het eveneens geen rekening te houden, aangezien de rechtsgrondslag in het mededingingsrecht en het consumentenrecht gevonden wordt.³⁷⁰ De waarborgen uit het voorstel bestaan er onder meer uit dat algemene voorwaarden van platforms de objectieve redenen moeten omvatten voor besluiten tot volledige of gedeeltelijke opschorting of beëindiging van de verstrekking van hun onlinetussenhandelsdiensten aan zakelijke gebruikers, en dat als het platform hiertoe overgaat de redenen hiervoor onverwijld moeten worden medegedeeld.³⁷¹ Verder moeten de algemene voorwaarden duidelijkheid geven over welke parameters worden gebruikt voor rankings en het onderlinge gewicht dat hieraan wordt gegeven.³⁷² Bovendien moeten de platforms inzichtelijk maken welke partijen al dan niet bepaalde zakelijke en persoonlijke gegevens van de gebruikers kunnen inzien, en dienen zij een intern klachtafhandelingssysteem te verzorgen.³⁷³ Daarnaast dienen zij in hun algemene voorwaarden te wijzen op de mogelijkheid van bemiddeling door een externe partij voor het geval hun eigen klachtafhandeling geen uitkomst biedt.³⁷⁴ Ten slotte wordt aan organisaties en verenigingen die de ‘gebruikers’ –waaronder dus ook platformwerkers- vertegenwoordigen het recht op beroepsmogelijkheden bij de nationale rechtbanken toebedeeld.³⁷⁵

De waarborgen die het voorstel bevat op het gebied van transparantie omtrent beoordelingen door gebruikers, dataprivacy en een klachtbehandelingssysteem lijken voor platformwerkers ook zeer relevant. In dat opzicht valt te betreuren dat het slechts op zelfstandige platformwerkers met privépersonen als klanten ziet. Zoals in hoofdstuk 4 al naar voren kwam vallen veel van deze aspecten voor werknemers echter ook al onder de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Dat geldt helaas niet voor al deze maatregelen, en de betreffende bescherming is niet zo expliciet toegesneden op de werking van de platformeconomie als deze bepalingen. Dat werknemers niet onder de reikwijdte van het voorstel vallen valt te begrijpen vanuit de invalshoek van de goede werking van de interne markt waaruit het voortkomt. De bereidheid om op een vrij vergaande manier in te grijpen in de contractsvrijheid van bedrijven in de online platformeconomie geeft hoop dat verdergaande regulering vanuit een sociale invalshoek ook tot de mogelijkheden behoort. Intussen zouden de op nationaal niveau bij de handhaving van de AVG betrokken partijen er al inspiratie uit kunnen putten.

7.4 Alternatieve maatregelen op Europees niveau

7.4.1 Een Europese Richtlijn betreffende platformarbeid (n.a.v. voorstel Risak)

Zoals op lidstaatniveau al wetgeving die is aangenomen in het bijzonder op dit soort werkzaamheden ziet (zie § 6.3) is inmiddels door de Oostenrijkse hoogleraar Martin Risak ook het idee geopperd om een Europese richtlijn speciaal met betrekking tot platformarbeid aan te nemen.³⁷⁶ De belangrijkste maatregelen die hij in dat kader voorstelde, waaronder een

³⁷⁰ Voorstel COM(2018)238 final, p. 3-4.

³⁷¹ Voorstel COM(2018)238 final, artikel 3 lid 1 sub c, artikel 4.

³⁷² Voorstel COM(2018)238 final, artikel 5.

³⁷³ Voorstel COM(2018)238 final, artikel 7 en 9.

³⁷⁴ Voorstel COM(2018)238 final, artikel 10.

³⁷⁵ Voorstel COM(2018)238 final, artikel 12.

³⁷⁶ Risak 2017.

rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst tussen platformwerker en platformbedrijf en het recht op loonbetaling bij wacht- en zoektijd passeerden eerder in dit onderzoek al de revue. Zij worden hier daarom enkel nog aangegrepen om in te gaan op de vraag of het Europese niveau wel het meest aangewezen niveau van regulering betreft.

Een argument om de platformeconomie op EU-niveau te reguleren is dat veel platformwerk naar zijn aard grensoverschrijdend zou zijn.³⁷⁷ Verder zou regulering op EU-niveau bijdragen aan de rechtseenheid, die zoals uit de verschillende in hoofdstuk 3 aangehaalde rechterlijke uitspraken omtrent de kwalificatie van platformwerk momenteel nog ver te zoeken is. Meer uniforme regelgeving zou werkbaarder zijn voor platformbedrijven, aangezien zij vaak in verschillende landen tegelijkertijd opereren.³⁷⁸ Platformarbeid heeft verder ook belangrijke raakvlakken met bestaande regulering op Europees niveau, zoals bijvoorbeeld de Uitzendrichtlijn. Ten slotte zou regulering op Europees niveau op voorhand ook elke discussie kunnen wegnemen over de noodzakelijkheid van bepaalde maatregelen in het algemeen belang in verband met de impact hiervan op de beginselen van de vrije markt.³⁷⁹

Hoewel een richtlijn inzake platformarbeid ongetwijfeld aan uniformiteit zou bijdragen geldt hierbij echter altijd nog vrijheid van de lidstaten om hier op nationaal niveau een eigen invulling aan te geven, waarbij platformwerkers aanvullende rechten toebedeeld krijgen. In die zin weten in verschillende lidstaten opererende platformbedrijven dan nog steeds niet op voorhand waar zij aan toe zijn, en zullen zij bij de inrichting van hun websites en apps nog steeds rekening moeten houden met verschillen in regelgeving. Een ander belangrijk nadeel van regulering op Europees niveau is bovendien dat enkele belangrijke onderwerpen, waaronder in het bijzonder beloning, niet tot de bevoegdheden van de Unie behoren.³⁸⁰ Verder zal de Europese wetgever mogelijk tegen dezelfde afbakeningsproblematiek aanlopen als in § 6.3 besproken werd, en valt evenzeer misschien moeilijk in te zien wat een bijzondere uitzonderingspositie voor platformwerk rechtvaardigt. Zo zou het bijvoorbeeld al voldoende onder bestaande regulering gedekt kunnen zijn, zoals opnieuw de Uitzendrichtlijn, waarbij mogelijk alleen nog verduidelijkt moet worden in hoeverre en hoe deze regelgeving op platformwerk moet worden toegepast.

Aan de hand van de voorgaande alinea's valt te concluderen dat zowel vóór als tegen het voorstel van Risak goede argumenten zijn aan te voeren. Het voorstel om in een Europese Richtlijn te bepalen dat platformbedrijven loon verschuldigd zijn voor de tijd dat platformwerkers zijn ingelogd lijkt vooralsnog echter onhaalbaar.

7.4.2 Europese Sociale dialoog

De verbetering van arbeidsvoorwaarden van platformwerkers zou ook tot stand kunnen komen na overleg tussen sociale partners op Europees niveau. De afgelopen jaren zijn vanuit

³⁷⁷ Risak 2017, p. 13.

³⁷⁸ Delfino 2018, p. 353.

³⁷⁹ Zie § 6.2.

³⁸⁰ Artikel 153 lid 5 VWEU. Zie ook Menegatti 2018.

verschillende sectoren al gezamenlijke verklaringen afgegeven over onderwerpen zoals data-veiligheid en scholing van werknemers in verband met de digitalisering van werk.³⁸¹ Het overleg zou een initiatiefrichtlijn kunnen opleveren, hetgeen in het verleden bijvoorbeeld is gebeurd op het gebied van ouderschapsverlof en tijdelijke arbeidsovereenkomsten.³⁸² Hierbij gelden echter wel de in de vorige paragraaf genoemde beperkingen ten aanzien van de bevoegdheden van de EU. De sociale dialoog zou ook tot een overeenkomst kunnen leiden die door sociale partners zelf op nationaal niveau wordt geïmplementeerd, zoals bijvoorbeeld het geval is met de Kaderovereenkomst over Telewerk uit 2002.³⁸³ Deze overeenkomst is op zichzelf ook zeer interessant in het kader van platformwerk, aangezien verschillende verschijningsvormen hiervan onder het toepassingsbereik lijken te vallen.³⁸⁴ Volgens de Kaderovereenkomst zouden telewerkers dezelfde rechten moeten genieten als werknemers die op een vaste plek van de werkgever werken, zou de werkgever voor de data-bescherming en privacy van de werknemers moeten zorgen, en is de werkgever verantwoordelijk voor de veiligheid en gezonde werkomstandigheden. Bovendien moet deze ervoor zorgen dat telewerkers niet van elkaar geïsoleerd raken, dezelfde mogelijkheden tot opleiding en doorgroeimogelijkheden hebben als gewone werknemers en hun rechten op collectieve inspraak kunnen effectueren. Aan veel van de zorgen rondom sociale bescherming van werkenden die in de huidige platformeconomie extra pregnant geworden zijn was toen dus ook al gedacht. Veel van de cao's op nationaal niveau waarmee de Kaderovereenkomst is geïmplementeerd bestrijken echter enkel telewerk dat vanuit huis wordt verricht, waardoor geheel plaatsonafhankelijk platformwerk hierbij niet is inbegrepen.³⁸⁵ Een hernieuwde bezinning op de nakoming van de Kaderovereenkomst lijkt daarom op zijn plaats.

De meerwaarde van een hernieuwde of geheel nieuwe (Europese) sociale dialoog zou erin kunnen schuilen dat de ontwikkelingen van de afgelopen jaren, zoals de rol van algoritmes en rankings hierin worden meegenomen. Zoals verschillende van de Europese richtlijnen die de sociale dialoog tot nu toe heeft opgeleverd ruimte voor sectorspecifieke uitzonderingen is opgenomen zou bij de toepassing van sommige rechten ook rekening kunnen worden gehouden met bepaalde bijzonderheden van platformbedrijven. Zo zou voor bepaalde soorten platformwerkers misschien ook kunnen worden afgesproken dat zij niet al na meer dan drie klussen recht op een vast contract hebben. Veelal zal in de betreffende bedrijfstak echter al een dergelijke regeling bestaan, of hier geen legitieme behoefte aan bestaan.

³⁸¹ Byhovskaya 2018, p. 27 e.v.

³⁸² Richtlijn 1999/70/EG betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd; Richtlijn 2010/18 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG inzake ouderschapsverlof.

³⁸³ Kaderovereenkomst van 16 juli 2002, [hier](#) te raadplegen.

³⁸⁴ De Kaderovereenkomst (artikel 2) omschrijft telewerk als: “*a form of organising and/or performing work, using information technology, in the context of an employment contract/relationship, where work, which could also be performed at the employers premises, is carried out away from those premises on a regular basis.*”

³⁸⁵ Valenduc en Vendramin 2017, p. 130.

7.4.3 Aanpassing van het mededingingsrecht of het inroepen hiervan

Zoals in hoofdstuk 5 naar voren kwam vormt de onduidelijkheid die op dit moment bestaat over welke werkenden er al dan niet onder de uitzondering op het Europese kartelverbod vallen één van de belangrijkste obstakels voor collectieve vertegenwoordiging van platformwerkers. Weliswaar is de strikte handhaving van de betreffende rechtsregels in sommige gevallen mogelijk in strijd met in de Europese rechtsorde toepasselijke grondrechtenbepalingen, zodat deze juist buiten toepassing gelaten zouden moeten worden.³⁸⁶ Zoals al eerder aan bod vroeg het Europees Parlement in zijn resolutie naar aanleiding van de agenda voor de deeleconomie ook aandacht voor het grondrecht op collectief onderhandelen.³⁸⁷ Daarbij leek het zich echter niet zo bewust van de problematiek rondom het mededingingsrecht. In een andere resolutie verzocht het Europees Parlement de Commissie en de lidstaten om er binnen hun bevoegdheden *‘voor te zorgen dat individuele zelfstandigen die wettelijk als eenmansbedrijf worden beschouwd, het recht hebben om collectief te onderhandelen en zich vrij te verenigen.’*³⁸⁸ Om hier praktische invulling aan te geven is waarschijnlijk wetgevend ingrijpen op Europees niveau nodig. Het gaat te ver voor deze publicatie om hier uitgebreid nader op in te gaan. Een eerste stap in de goede denkrichting zou echter kunnen zijn om in het Unieverdrag te verduidelijken dat de sociale doelstellingen niet alleen van toepassing zijn op werkenden met de werknemersstatus, en deze expliciet een aan de economische doelstellingen gelijkwaardige status te geven. Op die manier krijgen rechterlijke instanties zoals het Hof van Justitie minder ruimte om op de laatstgenoemde doelstellingen gebaseerde rechten, zoals de vrijheid van dienstverlening, in een belangenafweging te laten prevaleren. Als alternatieve maatregel die waarschijnlijk meer zekerheid biedt zou de Europese wetgever er ook voor kunnen kiezen de uitzondering op het kartelverbod voor werkenden te codificeren, en hierbij een verruimd werknemersbegrip of extra ‘tussencategorie’ te hanteren.³⁸⁹

In § 7.3 kwam al aan bod dat het Europees Parlement ertoe opriep het misbruik van een dominante machtspositie door platformbedrijven te voorkomen. Vanuit die gedachte zou het mededingingsrecht ook weleens een nuttig instrument in plaats van een obstakel kunnen vormen. Van sommige platforms wordt namelijk wel gezegd dat zij door netwerkeffecten inmiddels over zoveel marktmacht beschikken dat zij eenzijdig de voorwaarden kunnen bepalen van degenen die via hun platform werken.³⁹⁰ Mededingingsrechtelijk zou een dergelijke positie als marktmacht aangemerkt kunnen worden.³⁹¹ Het misbruik maken van marktmacht om onbillijke voorwaarden aan handelspartners op te leggen is verboden.³⁹² Dit verbod zou ook door platformwerkers die als zelfstandigen worden aangemerkt kunnen worden ingeroepen, als

³⁸⁶ Hoekstra 2018.

³⁸⁷ Resolutie van het Europees Parlement van 15 juni 2017 over een Europese agenda voor de deeleconomie (2017/2003(INI)), § 41, [hier](#) te raadplegen. Zie ook § 7.4.3.

³⁸⁸ Resolutie van het Europees Parlement van 4 juli 2017 over arbeidsomstandigheden en onzeker werk (2016/2221(INI)), [hier](#) te raadplegen, § 35.

³⁸⁹ Zie hierover ook § 5.2 en 6.3.

³⁹⁰ Bijvoorbeeld Amazon Mechanical Turk; zie Kingsley e.a. 2014, p. 7

³⁹¹ Zie nader ACM, *Grote platforms, grote problemen? Een beschouwing van online platforms vanuit Mededingingsperspectief*, september 2016, [hier](#) te raadplegen.

³⁹² Artikel 102 VWEU en artikel 24 Mw.

het platform waarvoor zij werken te slechte arbeidsvoorwaarden hanteert.³⁹³ De hoogst onzekere slagingskans van een klacht wegens misbruik van machtspositie, hetgeen juridisch moeilijk hard te maken valt,³⁹⁴ in combinatie met het eerder besproken risico op ‘victimisatie’ maakt dit echter geen erg aantrekkelijke optie voor individuele platformwerkers. Vrij recent heeft de Europese Commissie overigens wel degelijk ingegrepen op misbruik van machtspositie in de platformeconomie.³⁹⁵ Hoewel dit geen platformwerk betrof zou dit ook voor nationale mededingingsautoriteiten zoals de ACM als inspiratie kunnen dienen om in het belang van platformwerkers landelijk en op regionaal niveau een vinger aan de pols te houden.

7.5 Beleidsreacties ten aanzien van de buiten-Europese dimensie

Zoals hierboven al geschetst brengt de internationale dynamiek van de platformeconomie een extra uitdaging voor de regulering hiervan met zich. Aangezien veel plaatsonafhankelijk platformwerk in landen zoals de V.S., de Filipijnen, Pakistan en Engeland wordt verricht,³⁹⁶ behoort dit veelal niet (of binnenkort niet meer) tot het reguleringsterrein van de EU. Het beschermen van de Europese arbeidsmarkt tegen het aanbod van goedkope arbeid van buitenaf via moderne communicatiemiddelen is een onderwerp dat natuurlijk al langer op de Europese agenda staat. Het afsluiten van de eigen markt van de rest van de wereld of het uitbannen van nieuwe technologieën wordt over het algemeen gezien als een recept waarmee de eigen economische groei in belangrijke mate wordt afgeremd.³⁹⁷ Voor zover dit praktisch al mogelijk zou zijn lijkt dit dus geen goed idee.

Een van de beleidsreacties die de EU (sinds 2007) in het kader van globalisering hanteert is het Europees fonds voor aanpassing aan de globalisering (EFG).³⁹⁸ Dit voorziet in cofinanciering door de EU van arbeidsmarktmaatregelen op nationaal niveau zoals omscholing en bemiddeling naar nieuw werk van werknemers of zelfstandigen wiens werkgelegenheid op de tocht is komen te staan als gevolg van globalisering of de financiële crisis. Daarbij moesten tenminste 500 arbeidsplaatsen binnen een regio zijn komen te vervallen.³⁹⁹ Helaas zijn de financiële middelen die hiervoor tot nu toe beschikbaar zijn gesteld maar heel beperkt geweest, en voldeden veel gevallen waarin een beroep op het fonds qua aanleiding wel voor de hand had gelegen niet aan het numerieke vereiste. De hoeveelheid werknemers die bij vanuit het EFG gefinancierde maatregelen gebaat was bleef hierdoor vrij gering ten opzichte van de hoeveelheid die qua werkgelegenheid onder globalisering te lijden heeft gehad (slechts ongeveer 4%).⁴⁰⁰ Het lijkt dan ook een gunstige ontwikkeling dat de grens voor een beroep op EFG inmiddels voor de periode 2021-2027 is verlaagd tot een verval van tenminste 250 arbeidsplaatsen, en het budget

³⁹³ Daskalova 2017, p. 29.

³⁹⁴ Jones en Sufrin 2016, p. 349 e.v.

³⁹⁵ Zie Europese Commissie, ‘Antitrust: Commission accepts commitments from Amazon on e-books’, persbericht van 4 mei 2017, [hier](#) te raadplegen (niet beschikbaar in het Nederlands).
Brussels, 4 May 2017

³⁹⁶ Dekker 2018, p. 192.

³⁹⁷ Dachs 2018, p. 45.

³⁹⁸ Verordening (EU) Nr. 1309/2013 van 17 december 2013 betreffende het Europees fonds voor aanpassing aan de globalisering (2014-2020) en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 1927/2006, [hier](#) te raadplegen.

³⁹⁹

⁴⁰⁰ Claeys en Sapir 2018, p. 2, 7.

is opgehoogd van ongeveer € 170 miljoen tot € 225 miljoen per jaar. Bovendien geldt onder de nieuwe voorwaarden van financiering uitdrukkelijk als vereiste dat bij omscholingsmaatregelen aandacht wordt besteed aan de in het digitale tijdperk vereiste vaardigheden.⁴⁰¹ Als de trend van ‘platformisering’ van werk in verschillende sectoren de komende tijd doorzet of zelfs een nog grote vlucht neemt zou de druk op het fonds wel eens drastisch verder kunnen toenemen, zodat de dekking hiervan alleen maar verder tekort zal schieten. Zolang het Europees Sociaal Fonds waaruit het EFG wordt gefinancierd slechts een relatief klein gedeelte van het budget van de EU uitmaakt zal hier ook geen verandering in komen.

In de Algemene Verordening Gegevensbescherming wordt het uitgangspunt gehanteerd dat verkeer van persoonsgegevens van en naar landen buiten de Unie en internationale organisaties noodzakelijk is voor de ontwikkeling van het internationale handelsverkeer en de internationale samenwerking.⁴⁰² De Verordening is ook van toepassing op buiten de EU gevestigde gegevensverwerkers voor zover zij zich bezig houden met het aanbieden van goederen of diensten of het monitoren van gedrag binnen de Unie.⁴⁰³ Persoonsgegevens mogen bovendien alleen naar gegevensverwerkers buiten de EU worden doorgegeven als dit niet ten koste van het beschermingsniveau van de verordening gaat. De Europese Commissie kan in het kader van de rechtszekerheid besluiten of in een gebied of een sector in een land buiten de EU een passend niveau van gegevensbescherming gewaarborgd is, en houdt hier periodiek toezicht op.⁴⁰⁴

Twee andere beleidsopties waar de EU mogelijk buiten het eigen grondgebied invloed mee kan uitoefenen teneinde het internationale speelveld op het gebied van de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers gelijk te trekken zijn het opnemen van sociale clausules in handelsverdragen en hier bijzondere aandacht aan te besteden in het kader van internationale ontwikkelingssamenwerking.⁴⁰⁵

Mogelijk zou een wereldwijd gelijk speelveld bevorderd kunnen worden door een nog meer omvattend internationaal rechtsinstrument dat speciaal op platformwerk is toegespitst. Omdat dit ook op grensoverschrijdende arbeid ziet zou hierbij wellicht inspiratie kunnen worden ontleend aan het Maritieme Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie.⁴⁰⁶ De Global Commission on the Future of Work van de IAO besteedde in haar recente rapport ook bijzondere aandacht aan de platformisering van werk. Hierbij vroeg zij onder meer aandacht voor de noodzaak van levenslang leren, het risico op ongelijke behandeling van platformwerknemers, het belang van

⁴⁰¹ Voorstel voor een Verordening van het Europees Parlement en de Raad betreffende het Europees Fonds voor aanpassing aan de globalisering (EFG) d.d. 30 mei 2018, SEC(2018) 273 final, [hier](#) te raadplegen, p. 12. Zie ook [hier](#).

⁴⁰² Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG (algemene verordening gegevensbescherming), [hier](#) te raadplegen, preambule onder 101.

⁴⁰³ AVG artikel 2.

⁴⁰⁴ AVG, preambule onder 103 e.v., artikel 45-47.

⁴⁰⁵ Zie hierover bijvoorbeeld Ebert 2016.

⁴⁰⁶ Maritiem Arbeidsverdrag van de IAO (MLC 2006), aangepast in 2014, [hier](#) te raadplegen.

zeggenschap over hun eigen tijd en een passende geldelijke compensatie bij ‘on call’ werkzaamheden. De aanbeveling tot het hanteren van een ‘human in command’-aanpak bij de implementatie van nieuwe technologie zou voor de EU misschien ook als inspiratie kunnen dienen.⁴⁰⁷

7.6 Tussenconclusie

De instituties van de EU hebben de afgelopen jaren aangetoond zich zeer bewust te zijn van de bijzondere dynamiek van de platformwerk. Naast oproepen aan de lidstaten om hier op nationaal niveau rekening mee te houden hebben zij verschillende initiatieven ondernomen om zelf tot nieuwe regelgeving te komen of bestaande regelgeving op de platformeconomie af te stemmen. De wijziging van de Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden biedt voor platformwerknemers waarschijnlijk een belangrijke stap in de richting van een voorspelbaarder arbeidspatroon. Aangezien deze richtlijn niet voor zelfstandigen geldt zijn helaas echter niet alle platformwerkers hierbij gebaat en valt hieraan geen duidelijkheid rondom de juridische kwalificatie van platformwerk te ontleen. Het voorstel voor een verordening ter bevordering van billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten bevat belangrijke maatregelen waardoor platformwerkers en klanten tegen de marktmacht van platformbedrijven worden beschermd. Aangezien dit voorstel alleen van toepassing is op zelfstandige platformwerkers die consumenten bedienen zijn opnieuw niet alle platformwerkers hier rechtstreeks bij gebaat. De betreffende beschermingsmaatregelen zouden echter ook indirect kunnen worden toegepast als inspiratiebron bij de toepassing van andere normen zoals die van de Algemene Verordening Gegevensbescherming. Er zijn goede argumenten aan te voeren om platformwerk nader op EU-niveau te reguleren, maar hierbij laten de beperkingen in de bevoegdheden zich wel duidelijk voelen, met name op het gebied van beloning. De toepassing van het Europese mededingingsrecht op de platformeconomie blijft intussen een belangrijk aandachtspunt. De Europese Commissie heeft aangetoond actief toezicht te houden op misbruik van machtspositie door platformbedrijven. Om het recht op collectief onderhandelen van platformwerkers te waarborgen lijkt echter een verduidelijking van het mededingingsrecht nodig. Sociale partners zouden intussen moeten bezien of zij de bestaande Kaderovereenkomst Telewerk opnieuw zouden moeten implementeren. Omdat platformwerk van buitenaf ook een rol speelt op de Europese arbeidsmarkt doet de EU er goed aan dit onderwerp nadrukkelijk in de samenwerking met andere landen te betrekken. De ‘human in command’-aanpak van de Internationale Arbeidsorganisatie zou hierbij als uitgangspunt kunnen worden gehanteerd.

⁴⁰⁷ ILO 2019, p. 31, p. 35, p. 40 en p. 46.

8. Conclusie en aanbevelingen

De vraag die in dit onderzoek centraal stond is in hoeverre en in welke opzichten platformwerk ‘bijzonder’ is, en op welke manier hiermee speciaal rekening zou moeten worden gehouden bij de regulering van de arbeidsmarkt, of dat platformwerk eigenlijk ‘gewoon’ werk is, waarop dezelfde regels van toepassing zouden moeten zijn als op elk ander soort arbeid. Met andere woorden: in hoeverre en op welke manier zou moeten worden gestreefd naar een ‘normalising’ van platformwerk?

Uit de beschouwing van het bedrijfsmodel van platformbedrijven, de manier waarop platformwerkers hierbij worden ingeschakeld en de kenmerken en motieven van de ‘platformberoepsbevolking’ ontstaat een gemengd beeld. Enerzijds vormt platformwerk een laagdrempelige ingang tot flexibel werk die mensen met zorgtaken of een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt kansen en mogelijkheden biedt die zij bij meer ‘traditionele’ werkverschaffers misschien niet zouden krijgen. Anderzijds bestaat ook het risico dat het bedrijfsmodel van platformbedrijven steeds dominanter zal worden, de onderhandelingsmacht en keuzevrijheid van werkenden daarbij juist zal afnemen, en bestaande tweedelingen op de arbeidsmarkt bestendigd of uitvergroot zullen raken. Ondernemingen die dit model op dit moment nog niet nastreven zullen zich hier op den duur misschien alsnog toe gedwongen voelen, omdat zij de concurrentie met platformbedrijven anders zullen verliezen. Sommige mensen zullen het prettig vinden om het gevoel te hebben ‘eigen baas’ te zijn en niet geforceerd met collega’s om te hoeven gaan. Vanwege de ‘algoritmische aansturing’ en de concurrentie op tarieven die via platforms wordt georganiseerd is echter voorzienbaar dat met platformwerk een soort ondernemerschap gemeengoed zal worden dat slechts een beperkte autonomie en ongunstige arbeidsvoorwaarden met zich brengt.

De discussie rondom de juridische kwalificatie maakt platformwerk ook bijzonder. Deze lijkt steeds meer de kant op te gaan dat sommige platformwerkers ongeacht een andersluidende partijafpraak ‘gewoon’ als werknemers met een arbeidsovereenkomst moeten worden gezien. De jurisprudentie op dit gebied is echter pas net op gang gekomen, en laat zowel in binnen- als buitenland opnieuw een gemengd beeld zien. Aangezien van de rechtspraak de eerstkomende tijd geen zekerheid te verwachten valt ligt ingrijpen door de wetgever voor de hand. De plannen van de Nederlandse regering om aanvullende duidelijkheid te geven over het juridische onderscheid tussen werknemers en zelfstandig ondernemers zijn echter nog niet op de bijzonderheden van de platformeconomie toegesneden. En dat lijkt bijzonder onwenselijke consequenties te hebben. De verschillen in wettelijke bescherming tussen ‘platformwerknemers’ en ‘platformzelfstandigen’ en de gevolgen hiervan zijn in sommige opzichten namelijk groter dan bij ‘gewone’ werknemers en zelfstandigen.

De dynamiek van platformwerk brengt bijzondere risico’s op arbeidsongevallen en werkgerelateerde gezondheidsklachten met zich, en doordat het platform de onderlinge concurrentie bevordert zullen met name zelfstandige platformwerkers extra moeilijk voldoende inkomen kunnen genereren om dergelijke risico’s zelf te ondervangen. De regulering van arbeidstijden en beloning voor de tijd dat platformwerkers kwijt zijn aan het zoeken naar

opdrachten of het wachten tussen werkzaamheden lijken eveneens bijzondere aandacht te vergen. Een oplossing voor deze problematiek lijkt erg ingewikkeld, mede door de Europese achtergrond van deze regelgeving en het gebrek aan bevoegdheden van de EU op het gebied van loon. De Algemene Verordening Gegevensbescherming biedt zowel werknemers als zelfstandigen belangrijke algemene kaders rondom privacy en de zeggenschap over hun eigen gegevens, maar de regelgeving lijkt nog onvoldoende toegesneden op bijzondere problemen rondom data-overdraagbaarheid, digitale klantbeoordelingen en ‘algoritmische discriminatie.’ Net als veel andere zelfstandigen zullen platformwerkers vaak niet deelnemen in op solidariteit gestoelde regelingen zoals sociale zekerheid en de tweede pijler van ons pensioenstelsel. Met de opkomst van de platformeconomie zal de houdbaarheid van deze systemen steeds verder onder druk komen te staan.

De uitoefening van collectieve inspraakrechten door platformwerkers heeft ook een bijzondere dynamiek. Vanuit praktisch oogpunt zijn platformwerkers namelijk extra moeilijk bijeen te krijgen in gezamenlijke inspraakorganen, en vanwege de onzekerheid rondom hun juridische status ondervinden zij extra hinder van het mededingingsrecht. Met de praktische uitdagingen lijken vakbonden de afgelopen tijd steeds beter om te kunnen gaan, maar vanwege de juridische problematiek is ook op dit vlak een taak voor de wetgever weggelegd. De recente uitspraak van het European Committee of Social Rights laat tegelijkertijd zien dat platformwerkers hierin niet uniek zijn, en dat een betere wettelijke regeling tot de mogelijkheden behoort.

Op internationaal niveau heeft met name plaatsonafhankelijk platformwerk een bijzondere dynamiek omdat hierbij een ‘race to the bottom’ dreigt te ontstaan die zich in potentie over de hele wereld zou kunnen afspelen. Bestaande EU-regelgeving rondom grensoverschrijdende arbeid valt soms moeilijk toe te passen omdat dit veelal aan een vast woon- of werkland gekoppeld is, en op platformarbeid die buiten Europa kan de EU al helemaal moeilijk invloed uitoefenen omdat het hier geen rechtsmacht heeft. Bovendien heeft Europa waarschijnlijk niet de mogelijkheid of de wil om de digitale arbeidsmarkt af te sluiten.

De verschillende instanties van de EU laten in hun recente initiatieven zien oog te hebben voor de bijzonderheden van werk in de platformeconomie. Met de wijzigingen aan de Richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, de overigens ten dele al in Nederlandse wetgeving is geïmplementeerd, is waarschijnlijk een belangrijke stap gezet in de richting van een prettiger arbeidspatroon voor platformwerkers met een arbeidsovereenkomst, maar helaas lijkt deze ontwikkeling geen aanvullende zekerheid voor zelfstandige platformwerkers op te leveren. De voorgestelde Verordening ter bevordering van billijkheid en transparantie voor zakelijke gebruikers van onlinetussenhandelsdiensten lost hopelijk een belangrijk deel van de problematiek rondom beoordelingen door gebruikers van het platform op, maar geldt helaas alleen voor zelfstandige platformwerkers die consumenten bedienen.

Oplossingen voor de juridische kwalificatieproblematiek zijn helaas niet gemakkelijk te geven. Een uitbreiding van het nationale werknemersbegrip levert mogelijk problemen op met het huidige Europese recht. Hetzelfde geldt voor het hanteren van een extra juridische categorie naast ‘werknemers’ en ‘zelfstandige’, waarbij bovendien nog extra afbakeningsproblemen

ontstaan. De fundamentele herbezinning op de inrichting van de arbeidsmarkt waar de Nederlandse overheid een commissie toe heeft ingericht lijkt daarom geen overbodige luxe.

Het idee om misschien in de tussentijd al speciaal op platformwerkers toegesneden regelgeving in te voeren roept de vraag op wat de bijzondere behandeling van deze groep zou rechtvaardigen. Een belangrijk argument hiervoor is dat platformwerkers bijzondere sociale risico's lopen, en de rest van de maatschappij hier ook negatieve consequenties van ondervindt, soms zelfs met een desastreuze afloop. Platformwerk mag dan nog maar net in opkomst zijn, maar vooral met het oog op dat soort gevallen zou het zo snel mogelijk moeten worden 'genormaliseerd.' Totdat de wetgever hiertoe overgaat lijkt een belangrijke taak voor rechters weggelegd om bij de kwalificatie van platformwerk rekening te blijven houden met de bijzondere dynamiek hiervan, en open normen zoals het goed opdrachtgeverschap en de algemene aansprakelijkheidsleer zo in te vullen dat de bijzondere kwetsbaarheid van platformwerkers en centrale rol van platformbedrijven hierin tot uitdrukking komen. Hetzelfde geldt voor toezichthouders op het gebied van gegevensbescherming en de toepassing van het mededingingsrecht. Zo lijkt geboden dat de Autoriteit Bescherming Persoonsgegevens en sociale partners zo snel mogelijk samen een gedragscode opstellen over de toepassing van de AVG op platformwerk, en zou de Autoriteit Consument en Markt een visiedocument over de toepassing van de mededingingswet op dit soort economische activiteiten kunnen uitbrengen. Medezeggenschapsraden en de SER zouden een speciale plek voor platformwerkers kunnen inruimen. Verder valt toe te juichen dat sommige platformbedrijven zoals Uber al steeds meer invulling aan hun eigen verantwoordelijkheid lijken te geven. Zij zouden er, mede gelet op de recente uitspraak van de rechtbank Amsterdam, ook goed aan doen om erover na te denken hoe platformwerk binnen de arbeidsovereenkomst kan worden ingericht met behoud van de voordelen van hun bedrijfsmodel. Deze rechtsfiguur biedt overigens al de nodige mogelijkheden om de gewenste flexibiliteit te organiseren. Aanvullende regelgeving zal voor hen waarschijnlijk zowel in verband met de rechtszekerheid als vanuit de gedachte van een gelijk speelveld zeer welkom zijn. Het lijkt ten slotte zeer verstandig om platformbedrijven mee te laten praten over hoe hun technische mogelijkheden kunnen worden benut om de naleving en handhaving van regelgeving te bevorderen.

9. Literatuur

Albano e.a. 2018

R. Albano, S. Bertolini, Y. Curzi, T. Fabbri, en Tania Parisi, *DigitAgile: The Office in a Mobile Device. Threats and Opportunities for Workers and Companies*, in: E. Ales e.a. (red.), *Working in Digital and Smart Organizations Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave Macmillan, Londen 2018.

Ales 2018

E. Ales, *Protecting Work in the Digital Transformation: Rethinking the Typological Approach in the Intrinsically Triangular Relationship Perspective*, in: E. Ales e.a. (red.), *Working in Digital and Smart Organizations Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave Macmillan, Londen 2018.

Aloisi 2018

A. Aloisi, 'With great power comes virtual freedom': A Review of the First Italian Case Holding that (Food-delivery) Platform Workers are not Employees', *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Dispatch no. 13, 2018, [hier](#) te raadplegen.

Alsuhaïri 2018

Y. Alsuhaïri, *Platformwerk: oude wijn in nieuwe zakken of een nieuw fenomeen in het stelsel van arbeidsrelaties?*, scriptie in het kader van de master rechtsgeleerdheid, Vrije Universiteit Amsterdam 2018, [hier](#) te raadplegen.

Asser/Tjong Tjin Tai 7-IV 2014

E. Tjong Tjin Tai, *Mr. C. Assers handleiding tot beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht, 7-IV, Bijzondere overeenkomsten – opdracht*, Deventer: Kluwer 2014 (online editie).

Bennaars 2018

J.H. Bennaars, 'Is platformwerk een bedreiging of een kans voor het arbeidsrecht? Het antwoord is ja', *ArbeidsRecht* 2018/28.

Bennaars en Popma 2018

J.H. Bennaars en J. Popma, Publiek arbeidsrecht en de werknemerachtige, in: J. H. Bennaars e.a. (red.), *De werknemerachtige in het sociaal recht - Een verkenning*, Kluwer Deventer 2018.

Berg 2016

J. Berg, *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 74, Genève 2016, [hier](#) te raadplegen.

Van Bergeijk 2017

J. van Bergeijk, 'Overleven als Uberchauffeur', *Volkskrant* 2017, [hier](#) te raadplegen.

Boonstra 2017

K. Boonstra, 'Wie sleept zijn baas nou voor de rechter?', *NRC Handelsblad*, 22 september 2017, [hier](#) te raadplegen.

Boot 2015

G.C. Boot, 'Groen Schoevers op losse schroeven?', *ArbeidsRecht* 2015/14.

Boumans en Luttjens 2018

M. Boumans en E. Luttjens, *Pensioen*, in: J. H. Bennaars e.a. (red.), *De werknemerachtige in het sociaal recht - Een verkenning*, Kluwer Deventer 2018.

Bouwens 2017

W.H.A.C.M. Bouwens, *Werk in de platformeconomie*, position paper t.b.v. de hoorzitting in de Tweede Kamer op 16 november 2017, [hier](#) te raadplegen.

Bungener 2017

A. Bungener, 'Freelancecontract/ZZP - Arbeidsrechtelijk deel', in: P. de Casparis en P. Kroon (red.), *Praktijkboek Flexibele Arbeidsrelaties*, Wolters Kluwer (online publicatie, bijgewerkt tot 31 juli 2017).

Burri en Heeger 2018

S. Burri en S. Heeger-Hertter, 'Discriminatie in de platformeconomie juridisch bestrijden: geen eenvoudige zaak', *Ars Aequi* december 2018, p. 1000 e.v.

Byhovskaya 2018

A. Byhovskaya, *Overview of the national strategies on work 4.0: a coherent analysis of the role of the social partners*, European Economic and Social Committee Brussel 2018, [hier](#) te raadplegen.

Cavallini 2018

G. Cavallini, *The Classification of Crowdwork and Work by Platforms: Alternatives and Implications*, in: E. Ales e.a. (red.), *Working in Digital and Smart Organizations Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave Macmillan, Londen 2018.

Claeys en Sapir 2018

G. Claeys en A. Sapir, 'The European Globalisation Adjustment Fund: Easing the pain from trade?', *Policy Contribution* 2018/5, Bruegel, [hier](#) te raadplegen.

CBS 2016

T. Span en A. Hendriks, notitie 'Verdieping witte vlek op pensioengebied' d.d. 8 november 2016, Centraal Bureau voor de Statistiek 2016, [hier](#) te raadplegen.

CBS 2017

Centraal Bureau voor de Statistiek, 'Kwart zzp'ers heeft geen pensioenvoorziening', nieuwsbericht n.a.v. de Zelfstandigen Enquête Arbeid 2017 (ZEA) van TNO en het CBS, 11 juli 2017, [hier](#) te raadplegen.

CBS 2018a

Centraal Bureau voor de Statistiek, Cijfers beroepsbevolking eerste kwartaal 2018, [hier](#) te raadplegen.

CBS 2018b

Centraal Bureau voor de Statistiek, 'Minder zzp'ers verzekerd tegen arbeidsongeschiktheid, [hier](#) te raadplegen.

Collins 1990

H. Collins, 'Independent Contractors and the Challenge of Vertical Disintegration to Employment Protection Laws', *Oxford Journal of Legal Studies* 1990/3.

CPB / SCP 2018

W. van den Berge, J.D. Vlasblom, J. Ebregt, L. Putman, J. Zweerink en M. de Graaf-Zijl, *Verdringing op de arbeidsmarkt - Beschrijving en beleving*, Centraal Planbureau / Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2018, [hier](#) te raadplegen.

Choudary 2018

S. Choudary, *The architecture of digital labour platforms: Policy recommendations on platform design for worker well-being*, ILO Future of Work research paper series, Genève 2018, [hier](#) te raadplegen.

Dachs 2018

B. Dachs, *The impact of new technologies on the labour market and the social economy*, onderzoek in opdracht van European Parliamentary Research Services, 2018, [hier](#) te raadplegen.

Daskalova 2017

V. Daskalova, *Regulating the new self-employed in the Uber economy: what role for EU competition law?*, Stockholm Faculty of Law Research Paper Series no. 38 2017, [hier](#) te raadplegen.

Dekker 2018

F. Dekker, 'Werken in de klusseneconomie: een literatuurstudie', *Beleid en Maatschappij* 2018/2.

Delfino 2018

M. Delfino, 'Work in the age of collaborative platforms between innovation and tradition', *European Labour Law Journal* 2018/4, p. 346 e.v.

Van Doorn 2017

N. van Doorn, 'Platform labor: on the gendered and racialized exploitation of low-income service work in the 'on-demand' economy,' *Information, Communication & Society*, 2017/6.

Ducato e.a. 2018

R. Ducato, M. Kullmann en M. Rocca, 'Customer ratings as a vector for discrimination in employment relations? Pathways and pitfalls for legal remedies' Marco Biagi Conference "Assessing Worker performance in a Changing Technological and Societal Environment", 19-21 March 2018, [hier](#) te raadplegen.

Ebert 2016

F. C. Ebert, 'Labour provisions in EU trade agreements: What potential for channelling labour standards-related capacity building?', *International Labour Review* 2016/3.

Ebisui 2012

M. Ebisui, *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining*, Industrial and Employment Relations Department, Working Paper No. 36, ILO Geneve 2012, [hier](#) te raadplegen.

Van Egdom 2018

R. van Egdom, *Platformwerkers - Een onderzoek naar de collectieve rechten van platformwerkers in een arbeidsrechtelijke – en mededingingsrechtelijke context in rechtsvergelijkend perspectief*, scriptie in het kader van de master rechtsgeleerdheid, Vrije Universiteit Amsterdam 2018, [hier](#) te raadplegen.

Eichorst e.a. 2013

W. Eichorst e.a., *Social protection rights of economically dependent self-employed workers*, Studie van het DG Employment and Social Affairs van het Europees parlement, Brussel 2013, [hier](#) te raadplegen

Edwards en Veale 2017

L. Edwards en M. Veale, 'Slave to the Algorithm? Why a 'Right to an Explanation' is probably not the remedy you are looking for', *Duke Law & Technology Review* 2017/1.

Eurofound 2018a

R. Florisson en I. Mandl, *Digital age Platform work: Types and implications for work and employment – Literature review*, Eurofound Dublin 2018.

Eurofound 2018b

W. de Groen, Z. Kilhoffer, K. Lenaerts en I. Mandl, *Employment and working conditions of selected types of platform work*, Publications Office of the European Union, Luxemburg 2018.

Europese Commissie 2018

Europese Commissie, *Employment and Social Developments in Europe 2018*, Brussel 2018, [hier](#) te raadplegen.

Evers en Pot 2018

G. Evers en F. Pot, *Platformwerk ontworcht ons arbeidsbestel*, ESB 2018, [hier](#) te raadplegen.

Fudge 2017

J. Fudge, 'The future of the standard employment relationship: Labour law, new institutional economics and old power resource theory', *Journal of Industrial Relations* 2017/3.

Garben 2017

S. Garben, *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*, rapport in opdracht van het European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) 2017, [hier](#) te raadplegen.

Garben 2018

S. Garben, 'Arbeid in de onlineplatformeconomie: ontregeling en reacties', *SEW* 2018/12, p. 522 e.v.

Graham, Hjorth en Lehdonvirta 2017

M. Graham, I. Hjorth en V. Lehdonvirta, 'Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods', *Transfer* 2017/2.

Harmon en Silberman 2018

E. Harmon en M. Silberman, 'Rating Working Conditions on Digital Labor Platforms', *Journal of Collaborative Computing and Work Practices*, 2018/32.

Hoekstra 2018

R. Hoekstra, 'Het grondrecht op collectief onderhandelen van zelfstandigen vs. het Europese mededingingsrecht', *ArA* 2018/3.

Houwerzijl 2017a

M. Houwerzijl, 'Arbeid en arbeidsrecht in de digitale platformsamenleving: een verkenning', *TRA* 2017/14.

Houwerzijl 2017b

M. Houwerzijl, 'Arbeid en arbeidsrecht in de digitale platformsamenleving: transnationale dimensies en dilemma's', *TRA* 2017/59.

Houwerzijl 2018

M. Houwerzijl, 'Juridische vraagstukken rond arbeid in de klusseneconomie', *Beleid en Maatschappij* 2018/2.

Huws e.a. 2017

U. Huws, N.H. Spencer, D.S. Syrdal en K. Holts, *Work in the European Gig Economy – Research Results from the UK, Sweden, Germany, Austria, The Netherlands, Switzerland and Italy*, FEPS/UNI Europa, Hertfordshire Business School, University of Hertfordshire, 2017, [hier](#) te raadplegen.

Huws e.a. 2018

U. Huws, N.H. Spencer, D.S. Syrdal en K. Holts, *Working in the Gig Economy - Insights from Europe*, in: M. Neufeind e.a. (red.), *Work in the Digital Age, Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, Foundation for European Progressive Studies / Rowman & Littlefield International Ltd. Londen 2018, [hier](#) te raadplegen.

IBO 2015

P. Hasekamp e.a., *Zelfstandigen zonder personeel*, Interdepartementaal Beleidsonderzoek 2015, [hier](#) te raadplegen.

ILO 2019

ILO Global Commission on the Future of Work, *Work for a brighter future* Genève 2019, [hier](#) te raadplegen.

ING 2014

ING Economisch Bureau, *Meerderheid zelfstandigen bouwt geen pensioen op*, [hier](#) te raadplegen.

ING 2018

ING Economisch Bureau, *Platformen kunnen arbeidsmarkt drastisch veranderen*, november 2018, [hier](#) te raadplegen.

Ingrao 2018

A. Ingrao, *Assessment by Feedback in the On-demand Era*, in: E. Ales e.a. (red.), *Working in Digital and Smart Organizations Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave Macmillan, Londen 2018.

Ivanova e.a. 2018

M. Ivanova, J. Bronowicka, E. Kocher en Anne Degner, *The App as a Boss? Control and Autonomy in Application-Based Management*, Hans-Böckler Stiftung 2018, [hier](#) te raadplegen.

Jansen en Loonstra 1997

C.J.H. Jansen en C.J. Loonstra, *Functies onder spanning: een nieuwe oriëntatie op de gezagsverhouding in de arbeidsovereenkomst*, Deventer: Kluwer 1997.

Jansen 2018

N. Jansen, *Collectief onderhandelen en organiseren*, in: J. H. Bennaars e.a. (red.), *De werknemerachtige in het sociaal recht - Een verkenning*, Kluwer Deventer 2018.

Johnston en Land-Kazlauskas 2018

H. Johnston en C. Land-Kazlauskas, *Organizing On-Demand: Representation, Voice, and Collective Bargaining in the Gig Economy*, ILO Conditions of Work and Employment Series No. 94, Genève 2019, [hier](#) te raadplegen.

Jones en Sufrin 2016

A. Jones en B.E. Sufrin, *EU Competition Law: Text, Cases, and Materials*, Oxford University Press, 6e editie 2016.

Jovovic 2018

M. Jovovic, 'Ter Visie – Algoritmische Discriminatie', *TAO* 2018/4.

Katz en Krueger 2018

L. Katz en B. Krueger, 'The Rise and Nature of Alternative Work Arrangements in the United States, 1995-2015', Harvard 2018 (update van een paper uit 2016), [hier](#) te raadplegen.

Kilhoffer e.a. 2017

Z. Kilhoffer, K. Lenaerts en M. Beblavý, *The Platform Economy and Industrial Relations, Applying the old framework to the new reality*, CEPS Research Rapport No. 2017/12, augustus 2017, [hier](#) te raadplegen.

Kingsley e.a. 2014

C. Kingsley, M.L. Gray en S. Suri, 'Monopsony and the Crowd: Labor for Lemons?', *SSRN Electronic Journal* 2014, [hier](#) te raadplegen.

Keune en Dekker 2018

M. Keune en F. Dekker, *The sectoral impact of digitalisation on employment and job quality*, in: M. Neufeind e.a. (red.), *Work in the Digital Age, Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, Foundation for European Progressive Studies / Rowman & Littlefield International Ltd. Londen 2018, [hier](#) te raadplegen.

Kolder 2018

A. Kolder, 'Kwalitatieve aansprakelijkheid van de werkgever voor arbeidsgerelateerde schade', *AV&S* 2018/25.

Krause 2018

R. Krause, "Always-on": *The Collapse of the Work-Life Separation in Recent Developments, Deficits and Counter-Strategies*, in: E. Ales e.a. (red.), *Working in Digital and Smart Organizations Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave Macmillan, Londen 2018.

Kreijger 2015

P. Kreijger, 'Schijn bedriegt of juist niet? De introductie van de 'schijnzelfstandige' en de cao-exceptie', *M&M* 2015/1

Kruit en Ouwehand 2018

P. Kruit en M. Ouwehand, 'Platformarbeid: de ene platformwerk(nem)er is de andere niet', *TRA* 2018/58.

Kullmann 2018

M. Kullmann, 'Platformwerk, besluitvorming door algoritmen en bewijs van algoritmische discriminatie,' *Ondernemingsrecht* 2019/8.

Lenaerts e.a. 2018

K. Lenaerts, Z. Kilhoffer, W. P. de Groen, R. Bosc, N. Salez, W. Eichhorst, M. Ody, N. Askitas en N. Meys, *Online Talent Platforms, Labour Market Intermediaries and the Changing World of Work*, Studie voor de World Employment Confederation – Europe en and UNI Europa door CEPS and IZA, [hier](#) te raadplegen.

Messenger 2018

J. Messenger, *Working time and the future of work*, ILO Future of Work Research Paper Series, Genève 2018, [hier](#) te raadplegen.

Menegatti 2018

E. Menegatti, A Fair Wage for Workers On-demand via App, in: E. Ales e.a. (red.), *Working in Digital and Smart Organizations Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave Macmillan, Londen 2018.

Moore 2018

P. Moore, 'Work and the GDPR: The future for algorithms and people analytics?', University of Leicester School of Business Blog, [hier](#) te raadplegen.

Montebovi e.a. 2017

S. Montebovi, A. Barrio en P. Schoukens, 'De sociale zekerheid en de niet-standaard arbeidsrelaties: ontwikkelingen in Europa en Nederland', *TRA* 2017/82.

Mouselli 2018

H. Mouselli, *Platformwerker beschermd door Waadi? FlexNieuws* 13 juni 2018, [hier](#) te raadplegen.

Newlands e.a. 2018

G. Newlands, C. Lutz, C. Fieseler, 'Collective action and provider classification in the sharing economy', *New Technology, Work and Employment* 2018,

Pennings 2011

F. Pennings, 'The protection of Working Relationships in The Netherlands', in: F. Pennings en C. Bosse (red.), *The Protection of Working Relationships*, Kluwer: Deventer 2011.

Van Peijpe 2011

T. van Peijpe, 'EU en de ruimte voor een nationaal werknemersbegrip', *TRA* 2011, 34

Pesole e.a. 2018

A. Pesole, M.C. Urzì Brancati, E. Fernández-Macías, F. Biagi, en I. González Vázquez, *Platform Workers in Europe - Evidence from the COLLEEM Survey*, [hier](#) te raadplegen.

Prassl 2018

J. Prassl, *Collective Voice in the Platform Economy: Challenges, Opportunities, Solutions*, ETUC Brussel 2018, [hier](#) te raadplegen.

Regeerakkoord 2017-2021

Regeerakkoord 2017 – 2021, 'Vertrouwen in de toekomst' 10 oktober 2017, [hier](#) te raadplegen,

Rathenau Instituut 2017

K. Frenken, A. van Waes, M. Smink en R. van Est, 'Eerlijk delen- Waarborgen van publieke belangen in de deeleconomie en de kluseconomie, Rathenau Instituut Den Haag 2017, [hier](#) te raadplegen

Risak 2017

M. Risak, *Fair Working Conditions for Platform Workers - Possible Regulatory Approaches at the EU Level*, Friedrich-Ebert-Stiftung 2017, [hier](#) te raadplegen.

Risak en Dullinger 2018

M. Risak en T. Dullinger, *The concept of 'worker' in EU law - Status quo and potential for change*, ETUI Brussel 2018, [hier](#) te raadplegen.

Roozendaal 2018

W.L. Roozendaal, 'Big data op de werkvloer', *TRA* 2018/66.

Roozendaal en Peters 2017

W.L. Roozendaal en S.S.M. Peters, 'Vrijheid, gelijkheid en broederschap op de arbeidsmarkt van de 21e eeuw', *TRA* 2017/84.

Said 2017

S. Said, 'Werknemer of zelfstandige? Drie keer raden! - De kwalificatievraag ex artikel 7:610 BW in het arbeidsrecht, socialezekerheidsrecht en fiscaal recht', *ArA* 2017/1.

Seghrouchni 2018

J. Seghrouchni, 'Het arbeidsrechtelijk lot van de platformwerker van Deliveroo: een terechte overeenkomst?', *Bedrijfsjuridische Berichten* 2018/75, p. 274 e.v.

SEO 2018

B. ter Weel, S. van der Werff, H. Bennaars, R. Scholte, J. Fijnje, M. Westerveld, T. Mertens, *De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland*, Sociaal Economisch Onderzoek (SEO), Amsterdam 2018, [hier](#) te raadplegen.

Sick 2018

P. Sick, 'Over het Regeerakkoord en een olifant' *TRA* 2018/17.

Van Slooten 2017

J. van Slooten, 'Tussencategorie' voor zelfstandigen bestaat al in Nederlandse arbeidsrecht', FD opinie 3 augustus 2017, [hier](#) te raadplegen.

Van Slooten en Holscher 2019

J. van Slooten en J. Holscher, 'De werkerscoöperatie', *Ondernemingsrecht* 2019/6.

Smink e.a. 2018

M. Smink, J. Gerritsen, A. van Waes, M. Peters en Rinie Van Est, 'Een eerlijke klusseneconomie', *Beleid en Maatschappij* 2018/2.

De Stefano 2016a

V. de Stefano, 'Non-Standard Work and Limits on Freedom of Association: A Human Rights-Based Approach', *Industrial Law Journal* 2016/4.

De Stefano 2016b

V. de Stefano, *The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy"*, ILO Genève 2016, [hier](#) te raadplegen.

De Stefano en Aloisi 2018

V. de Stefano en A. Aloisi, *European legal framework for "digital labour platforms"*, Europese Unie 2018, [hier](#) te raadplegen.

Stege 2016

A. Stege, 'De cao en bepalingen die betrekking hebben op zzp'ers', *ArbeidsRecht* 2016/44.

Stewart en Stanford 2017

A. Stewart en J. Stanford, 'Regulating work in the gig economy: What are the options?', *The Economic and Labour Relations Review* 2017/3.

SZW 2014

N.Y., Kuiper, J. de la Croix, A. Machiels en A. Houtkoop, *Toeslagen bijzondere uren in cao's in 2013*, Ministerie van SZW 2014, [hier](#) te raadplegen.

Tauscher en Laudien 2018

K. Tauscher en S.M. Laudien, 'Understanding platform business models: A mixed methods study of marketplaces', *European Management Journal* 2018/36.

Ter Weel e.a. 2017

B. ter Weel, S. Vriend, T. Smits, J. Witteman en N. Rosenboom, *Evaluatie fiscale ondernemersregelingen*, Sociaal Economisch Onderzoek (SEO) Amsterdam 2017, [hier](#) te raadplegen.

Todolí-Signes 2017

A. Todolí-Signes, The 'gig economy': employee, self-employed or the need for a special employment regulation?, *Transfer* 2017/2.

TNO 2016

Factsheet Nederlandse Platformeconomie, gebaseerd op onderzoek uitgevoerd door de University of Hertfordshire en Ipsos MORI, in samenwerking met de Foundation for European Progressive Studies (FEPS), UNI Europa en TNO, [hier](#) te raadplegen.

Tromp 2018

R. Tromp, 'Zeggenschap in de digitale samenleving', *S&D* 2018/5, [hier](#) te raadplegen.

Valenduc en Vendramin 2017

G. Valenduc en P. Vendramin, 'Digitalisation, between disruption and evolution', *Transfer* 2017/2.

Vandaele 2018

K. Vandaele, 'Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe', *ETUI Working Paper* Brussel 2018, [hier](#) te raadplegen

Verburg 2017

L. Verburg, *Werken in netwerken – position paper t.b.v. de vaste commissie voor Economische Zaken van de Tweede Kamer der Staten Generaal*, Radboud Universiteit Nijmegen 31 januari 2017, [hier](#) te raadplegen.

Verhulp 2017

E. Verhulp, *The Notion of 'Employee' in EU-Law and National Laws*, European Centre of Expertise 2017, [hier](#) te raadplegen.

Verhulp 2018

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

Weber 2018

E. Weber, *Setting Out Digital Social Security*, International Labour Office Research Department Working Paper 34, september 2018, [hier](#) te raadplegen.

Wood, Lehdonvirta en Graham 2018

A. J. Wood, V. Lehdonvirta en M. Graham, 'Workers of the Internet unite? Online freelancer organisation among remote gig economy workers in six Asian and African countries', *New Technology, Work and Employment* 2018/3.

Weber 2018

E. Weber, *Setting Out Digital Social Security*, International Labour Office Research Department Working Paper 34, september 2018, p. 2

Wereldbank 2015

S.C. Kuek, C. Paradi-Guildford, T. Fayomi, S. Imaizumi en P. Ipeirotis, *The Global Opportunity in Online Outsourcing*, The World Bank 2015, [hier](#) te raadplegen.

WRR 2017

Monique Kremer, Robert Went en André Knottnerus (red.), *Voor de zekerheid – De toekomst van flexibel werken en de moderne organisatie van arbeid*, Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid Den Haag 2017.

Zaal 2018

I. Zaal, *Medezeggenschap*, in: J. H. Bennaars e.a. (red.), *De werknemerachtige in het sociaal recht - Een verkenning*, Kluwer Deventer 2018.

Zanoni 2018

P. Zanoni, *Reinvigorating the self-regulated labour market model*, in: M. Neufeind e.a. (red.), *Work in the Digital Age, Challenges of the Fourth Industrial Revolution*, Foundation for European Progressive Studies / Rowman & Littlefield International Ltd. Londen 2018, [hier](#) te raadplegen.