

Een kennismaking met de juridische consequenties van platformarbeid



Het aantal online platforms is de afgelopen jaren snel gestegen. Bedrijven gebruiken deze platforms om vraag en aanbod van goederen of diensten bij elkaar te brengen. Denk hierbij aan Uber die de klant samenbrengt met de chauffeur, zodat deze een dienst (de taxirit) kan verrichten. Maar de nieuwe platformeconomie kent juridisch gezien nog haken en ogen.

De Verenigde Staten is de bakermat van de platformeconomie met bedrijven als Uber, Amazon Mechanical Turk en Airbnb. Maar ook in Nederland heeft de platform-economie inmiddels stevig voet aan de grond gekregen.

Het aantal platforms dat zich in Nederland vestigt en de werkenden die voor deze platforms werken, stijgt nog steeds. Hieruit blijkt dat particulieren en organisaties graag van de diensten van deze platforms gebruikmaken.

Dit is logisch, want het gebruik hiervan is over het algemeen eenvoudig en brengt vaak minder kosten met zich mee. Denk hierbij aan het bestellen van eten via Thuisbezorgd of het uitzetten van klusjes via Werkspot.

Kwalificatievraagstuk is een probleem

De platformeconomie is vernieuwend, maar het Nederlandse en Europese rechtstelsel is dat allesbehalve. Nieuwe ontwikkelingen moeten eerst tegen wettelijke grenzen aanlopen, voordat de wetgeving (of aangrenzende jurisprudentie) na aanpassing of aanvulling niet beperkend maar meer faciliterend werkt. Dat is nu ook de status van platformarbeid.

Voor arbeidsjuristen is het 'kwalificatievraagstuk' het meest voor de hand liggende probleem: is de werkende via het platform een werknemer met een arbeidsovereenkomst? Of moet de verhouding tussen het platform en de werkende heel anders worden gekwalificeerd?

Dat ook rechters moeite hebben met dit kwalificatievraagstuk, blijkt uit twee tegenstrijdige uitspraken van dezelfde rechtbank. Deze twee zogenoemde 'Deliveroo-uitspraken' (zie de kaders) staan lijnrecht tegenover elkaar.

Er is hoger beroep aangekondigd, dus het hof zal zich over deze kwestie moeten gaan buigen.

Rechter oordeelt: geen arbeidscontract

Medio 2017 besloot Deliveroo – een online platform dat onafhankelijke restaurants aan klanten koppelt – tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet meer te verlengen.

Bezorgers mochten alleen nog als zzp'er voor Deliveroo blijven werken. Onder protest tekende één van de Deliveroo-bezorgers de opdrachtovereenkomst. Met behulp van de PvdA en vakbond FNV is hij vervolgens tegen Deliveroo gaan procederen. Hij meende – ondanks de opdrachtovereenkomst – bij Deliveroo in dienst te zijn.

Opdrachtovereenkomst

Bij de beoordeling of er sprake was van een arbeidsrelatie, heeft de kantonrechter met name de opdrachtovereenkomst en gedeeltelijk de bedoeling van de partijen bij zijn oordeel betrokken. Hoe de arbeidsrelatie in de praktijk vorm heeft gekregen komt hier niet terug, evenals de maatschappelijke positie van de bezorger.

De kantonrechter oordeelde dat er géén sprake was van een gezagsverhouding, omdat de bezorger zelf mocht bepalen of hij een klus aannam. Ook voerde hij de klus uit met eigen spullen en mocht hij zonder beperkingen een concurrerende onderneming opstarten.

Daarnaast was de bedoeling voor partijen duidelijk, namelijk dat de bezorger als zzp'er zou gaan werken. De kantonrechter verwees in dit kader naar een bevestigende e-mail van de bezorger en het feit dat hij zich bij de Kamer van Koophandel had ingeschreven.

Rechtbank Amsterdam, 23 juli 2018, ECLI (verkort): 5183

Prikbordfunctie voor platforms

Veel platforms beschouwen zichzelf bij voorkeur als digitaal prikbord, omdat zij dan het arbeidsrecht – en andere beschermende wet- en regelgeving – niet hoeven toe te passen. Op het prikbord plaatsen opdrachtgevers vacatures of klussen waar werkenden vervolgens op kunnen reageren.

Maar de grens tussen een prikbordfunctie en een bemiddelende functie is lastig vast te stellen. In dit kader heeft het platform Helpling vorig jaar van de Rechtbank Amsterdam een tik op de vingers gekregen (*Rechtbank Amsterdam, 1 juli 2019, ECLI (verkort): 4546*).

Helpling exploiteert een online platform waar schoonmakers en particuliere klanten afspraken kunnen maken over schoonmaakwerkzaamheden. Helpling bemoeide zich echter dusdanig actief met de totstandkoming van vraag en aanbod tussen de klant en de schoonmaker, dat de rechter oordeelde dat er sprake was van arbeidsbemiddeling in de zin van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI).

Arbeidsbemiddeling is volgens de WAADI (simpel gezegd) de hulp van een dienstverlener aan een werkgever of werkzoekende bij het zoeken naar arbeidskrachten of werk, met als doel het tot stand komen van een arbeidsovereenkomst of aanstelling.

Verder stelt artikel 3 van de WAADI dat aan de werkzoekende geen tegenprestatie mag worden gevraagd. De rechtbank meende echter dat Helpling zich hieraan schuldig maakte. In het vervolg mag Helpling aan de werkzoekende dan ook geen vergoeding meer vragen voor de 'match' met de schoonmaakklus.

Het oordeel van de rechter heeft een serieuze consequentie voor het verdienmodel van Helpling.

Arbeidsrelatie

Zoals gezegd willen platforms over het algemeen voorkomen dat zij worden gezien als werkgever. Het Nederlandse arbeidsrecht biedt de werknemer namelijk veel (ontslag)bescherming en financiële rechten. In de ogen van de platforms matcht de flexibiliteit waarmee zij werkenden willen 'gebruiken' daar onvoldoende mee.

Om te bepalen of platforms werknemers in dienst hebben, is een toets nodig van de werkrelatie aan de kenmerken uit artikel 610 van Burgerlijk Wetboek 7:

- loon;
- gezag;
- persoonlijke arbeid;
- gedurende een zekere tijd.

Daarnaast volgt uit het Groen/Schoevers-arrest van de Hoge Raad dat de werkrelatie ook 'holistisch' moet worden gewogen. Anders gezegd: bij de beoordeling van de relatie moeten naast de criteria uit artikel 7:610 BW ook alle feiten en omstandigheden van het geval meewegen.

Van belang zijn de bedoelingen van de betrokken partijen en hoe de arbeidsrelatie in de praktijk vorm heeft gekregen. Ook spelen de persoonlijke omstandigheden een rol, ofwel de maatschappelijke positie van de werkende (met name zijn financiële onafhankelijkheid).

Nieuw oordeel luidt: wel een arbeidscontract

Deliveroo had besloten om alle arbeidsovereenkomsten met bezorgers niet te verlengen. In plaats daarvan gingen bezorgers als zelfstandig ondernemer voor het bedrijf aan de slag. Volgens Deliveroo zouden zij daarmee veel meer vrijheid ervaren dan in loondienst te blijven. FNV kwam opnieuw in verzet tegen het platform en spande een rechtszaak aan.

Gezagsverhouding

In tegenstelling tot het eerdere oordeel meende deze kantonrechter dat de bezorgers die inmiddels via opdrachtovereenkomsten voor Deliveroo aan het werk waren, feitelijk wél werknemers waren. De opdrachtovereenkomst was namelijk eenzijdig en standaard aan de bezorgers voorgelegd.

De contractwijziging veranderde niets aan de manier waarop de bezorgers hun werkzaamheden verrichten. Volgens de rechter was er ook onder de opdrachtrelatie sprake van een gezagsverhouding: de systemen van Deliveroo bepaalden wanneer de bezorger zou worden ingeroosterd.

Daarnaast kon de bezorger niet zomaar een opdracht weigeren omdat dit gevolgen had voor nieuwe opdrachten en het behalen van bonussen. Ook het recht van de bezorger om zich te laten vervangen, was volgens de rechter inhoudsloos, ook omdat zijn vervanger van tevoren door Deliveroo moest worden goedgekeurd.

Rechtbank Amsterdam, 15 januari 2019, ECLI (verkort): 198 en 210

Werkwijze platforms toetsen

Het blijkt niet gemakkelijk om de werkwijze van de platforms aan deze indicaties te toetsen. Er is immers altijd sprake van een verhouding tussen meerdere partijen.

Daarnaast heeft de gezagsverhouding (voor zover die tussen het platform en werkende al aanwezig is) een ander soort uitwerking dan een traditionele manager die een werknemer beoordeelt. Zo worden platformwerkers vaak beoordeeld door middel van ratings van klanten.

Een ander punt is dat de aansturing van de werkende over het algemeen door middel van een algoritme plaatsvindt. Het is de vraag of het platform daarmee het instructierecht, dat bij een traditionele werkgever hoort, naar zich toetrekt.

Europees niveau

Tot slot is het goed om op te merken dat ook op Europees niveau beleidsmakers druk bezig zijn met de platformeconomie. Zij ontwikkelen een strategie om een 'digitaal eengemaakte markt voor Europa' te creëren.

Er zijn inmiddels dertig wetgevingsvoorstellen over dit onderwerp ingediend. Deze ontwikkelingen zullen van invloed zijn op de manier waarop in Nederland met platformarbeid moet worden omgegaan.

Een voorbeeld hiervan is de richtlijn 'transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden' die alle lidstaten van de Europese Unie uiterlijk op 1 augustus 2022 in hun wetgeving moeten implementeren.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Joost Kokje van [TaylorWessing](#), e-mail:
j.kokje@taylorwessing.com

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl