

Platform Reps

# NEDERLAND: landenrapport 2022



# 1. Context: sociale dialoog en werken voor platforms

Volgens Eurofound is Nederland een van de landen met een kwalitatief zeer hoogwaardige sociale dialoog (zie onderstaande **figuur 1**).

**Figuur 1: Index arbeidsverhoudingen (2013-2017)<sup>1</sup>**



Bron: [Eurofound Industrial Relations Index](#)

Tegelijkertijd werken meer Nederlanders, gemeten als aandeel van de bevolking, voor digitale arbeidsplatforms (hierna 'platforms'

genoemd) dan het EU gemiddelde (**figuur 2**).

**Figuur 2: Aandeel platformwerkers onder de volwassen bevolking (2021)<sup>2</sup>**



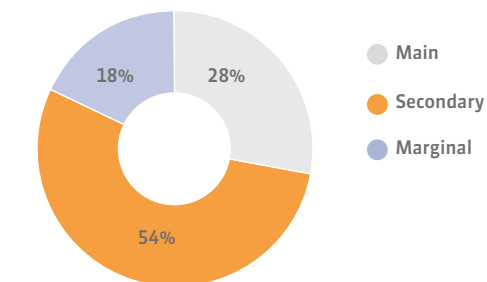
Bron: Europese Commissie (2021); Eurostat.

Volgens schattingen uit 2021 werken tot wel 1,38 miljoen mensen meer dan sporadisch voor platforms, dat wil zeggen ten minste 10 uur per week of het werk levert meer dan 25%

van hun inkomen op (**figuur 3**).

**Figuur 3: Aantal en categorieën platformwerkers (2021)<sup>3</sup>**

Aantal platformwerkers: 1,38 miljoen



Bron: Europese Commissie (2021).

...

1. De index meet de algehele kwaliteit van de 'collectieve en individuele regeling van arbeid en werkgelegenheid' in vier categorieën die zijn gebaseerd op 47 indicatoren. Zie: Eurofound (2018). Measuring varieties of industrial relations in Europe: A quantitative analysis. Publicatiebureau van de Europese Unie, Luxemburg, blz. 1.

2. De aangehaalde getallen zijn schattingen van de maximaal aantal mensen die zijn gebaseerd op enquête uitkomsten uit 2021. Hieronder vallen alle soorten werk voor platforms van laaggeschoold tot hooggeschoold werk en van locatiegebonden (bv. vervoer, bezorging) tot online werk (bv. ICT, data invoer, creatief werk). Zie: European Commission (2021), [Study to support the impact assessment of an EU initiative to improve the working conditions in platform work](#)

3. Mensen die hoofdzakelijk voor platforms werken, de 'main workers', werken hiervoor ten minste 20 uur per week of verkrijgen ten minste 50% van hun inkomen daaruit. De 'secondary workers' zijn er tussen de 10 en 19 uur per week werkzaam voor of verkrijgen tussen de 25 en 50% van hun inkomen uit werk voor platforms. De 'marginal workers' zijn minder dan 10 uur per week werkzaam voor platforms en verkrijgen minder dan 25% van hun inkomen via platforms.

## 2. Huidig wettelijk kader

### 2.1. HET ARBEIDSRECHT

...

Het Nederlandse arbeidsrecht is niet opgetekend in één wetboek. Het wordt geregeld door bijvoorbeeld de grondwet, het Burgerlijk Wetboek, wetgevingshandelingen, het collectief arbeidsrecht, collectieve arbeidsovereenkomsten, individuele overeenkomsten en jurisprudentie. Het Nederlands Burgerlijk Wetboek omschrijft een arbeidsovereenkomst als volgt (artikel 610, titel 10 van Boek 7):

• De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.

Volgens deze definitie zijn drie componenten belangrijk om te bepalen of er sprake is van een arbeidsrelatie: **1) arbeid verrichten, 2) een relatie van 'in dienst zijn van' een werkgever en 3) loon.**<sup>4</sup> Het Nederlandse wettelijk kader kent twee andere soorten overeenkomsten voor het verrichten van werk, namelijk:

- **de opdrachtovereenkomst (overeenkomst tot aanneming van werk):** hierbij gaat het om een

...

4. Van Voss, G. H. (2017). The concept of 'employee': The position in the Netherlands. *Restatement of Labour Law in Europe. Volume I: The Concept of Employee*, pp. 477-503.

5. Ibid.; L&E Global (2022). [Legal framework differentiating employees from independent contractors](#).

6. De Rijksdienst voor Ondernemend Nederland merkt op dat "de Wet DBA is ingevoerd om meer duidelijkheid te verschaffen over de relatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Deze verandering in de wet is niet effectief genoeg gebleken. Er komt nieuwe wetgeving aan, maar het is nog niet bekend wanneer deze regels in werking treden." Zie: Business.gov.nl (z.d.). [Assessing work relationship between client and contractor \(Wet DBA\)](#).

7. Deze bevoegdheid om de Wet DBA te handhaven is al meteen vanaf het begin (in 2016) opgeschort.

overeenkomst waarbij de ene partij (de onafhankelijke opdrachtnemer) instemt met het produceren van bepaald werk van tastbare aard voor een som geld die door de andere partij moet worden betaald. Dit is gelijkwaardig aan zelfstandig ondernemerschap (dat buiten het arbeidsrecht staat), waarbij aan geen van de drie criteria voor een arbeidsrelatie wordt voldaan;

- **de dienstenovereenkomst (overeenkomst van opdracht):** hierbij gaat het om een overeenkomst waarbij de ene partij (de onafhankelijke opdrachtnemer) zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt maar niet op basis van een arbeidsovereenkomst tot het verrichten van werk, dat bestaat uit diensten in plaats van het scheppen van materieel werk. Onder de overeenkomst valt werk dat persoonlijk wordt verricht en voor loon, maar in plaats van een gezagsverhouding is er een 'instructierecht' van toepassing, dat wil zeggen dat de opdrachtnemer verplicht is uitvoering te geven aan de tijdige en verantwoorde instructies van de opdrachtgever met betrekking tot de uitvoering van de diensten.<sup>5</sup>

Op basis van de [Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties ofwel de 'Wet DBA'](#), die in 2016 werd

ingevoerd, moeten de partijen van een arbeidsrelatie bevestigen dat ze zich met hun overeenkomst houden aan het wettelijk kader.<sup>6</sup> De wet biedt enkele instrumenten die een richtsnoer willen bieden voor opdrachtnemers en opdrachtgevers om vast te stellen wat de aard van hun relatie is, waaronder [modelovereenkomsten](#), een [online instrument om de arbeidsrelatie te beoordelen](#), en een richtsnoer ten aanzien van de vraag "[Is er sprake van loondienst?](#)". Verder wordt het beginsel van het primaat van de feiten boven contractuele regelingen toegepast bij het bepalen van de status op basis van jurisprudentie, hoewel dat in geen enkele schriftelijke wet expliciet vermeld staat. **Het Nederlandse wettelijk kader biedt ook een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst** als het werk gedurende ten minste drie achtereenvolgende maanden wekelijks dan wel gedurende ten minste 20 uur per maand voor loon is verricht. Het vermoeden is echter niet automatisch van toepassing en men moet er zich individueel op beroepen voor de rechter. Tot slot heeft naast de rechter de Nederlandse [Belastingdienst](#) rechtsmacht om de status van de werknemer te herkwalficeren als het gaat om het belastingrecht (maar niet het arbeidsrecht).<sup>7</sup> De Belastingdienst kan controles uitvoeren om vast te stellen of er al dan niet sprake

is van een relatie werkgever werknemer en correctieve boetes of belastingen opleggen als hij vaststelt dat er sprake is van kwade opzet betreffende schijnzelfstandigheid of (duidelijke of opzettelijke) schijnzelfstandigheidconstructies. Anderzijds is het mandaat van de [Nederlandse Arbeidsinspectie](#) beperkt in dit opzicht; zij is verantwoordelijk voor het bewaken van de arbeidsomstandigheden (met inbegrip van het wettelijk minimumloon), maar zij heeft geen handhavingsbevoegdheid ten aanzien van de arbeidskwalificatie (hoewel haar mening over deze kwestie in de rechtbank is gebruikt – zie paragraaf 3).

...

8. SER (2020). [Hoe werkt de platformeconomie?](#)

## 2.2. PLATFORMSPECIEKE WETGEVING

...

Er is in Nederland geen specifieke wetgeving aangenomen over werken voor platforms. Toch wordt de kwestie op beleidsniveau onderkend. Er is een commissie ‘Platformeconomie en werk’ ingesteld waarin overheidsinstanties, deskundigen en vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers zitten. In 2020 heeft de Sociaal Economische Raad (SER) het rapport *Hoe werkt de platformeconomie?* gepubliceerd, waarin het potentieel van de platformeconomie wordt erkend om het scheppen van banen en zakelijke activi-

teiten te vergemakkelijken. In het rapport wordt echter de nadruk gelegd op **het risico om in een precair bestaan te vervallen, bijvoorbeeld doordat platformwerkers geen sociale bescherming en arbeidsrechten hebben**. Het rapport roept op tot nieuwe wetgeving om de arbeidsrechtelijke status van platformwerkers te regelen en tot meer toezicht door de Belastingdienst en de Arbeidsinspectie met betrekking tot het bestaande wettelijk kader.<sup>8</sup>

# 3. Stand van zaken wat betreft de rechten van werkers

Werkers hebben, afhankelijk van hun status, uiteenlopende arbeidsrechten, zoals samengevat in onderstaande **tabel 1**.

**Tabel 1: Status van de werker en dienovereenkomstige arbeidsrechten**

Status van de werker	Rechtsgrondslag	Sociale zekerheid	Vakbondsvertegenwoordiging	Collectieve onderhandelingen
Arbeidsovereenkomst	Arbeidsrecht (ook burgerlijk recht)	✓	✓	✓
Dienstenovereenkomst	Burgerlijk recht	✓ (zelf betaald, vrijwillig)	✓	✓*
Opdrachtsovereenkomst		✓ (zelf betaald, vrijwillig)	✓	✗

Bron: Visionary Analytics.

Noot: \*Hoewel collectieve onderhandelingen ook van toepassing kunnen zijn op een dienstenovereenkomst, is de onderhandelingsmacht in de praktijk niet zo sterk als voor werknemers, omdat het arbeidsrecht slechts beperkt van toepassing is (bv. geen bescherming tegen ontslag of niet uitbetaald loon).

Het landschap van de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers in Nederland ziet er ingewikkeld uit. Volgens schattingen van een onderzoek uit 2018 is ongeveer 60% van de platformwerkers opdrachtnemer; zij werken onder een dienstenovereenkomst en staan ingeschreven als ondernemer. Slechts zo’n 15% van de werkers heeft een arbeidsovereenkomst getekend met het platformbedrijf. Nog eens 15% werkt op basis van de specifieke Regeling dienstverlening aan huis voor zorg en ondersteuning thuis, waarbij een arbeidsovereenkomst wordt gesloten tussen het huishouden en de werkende. Tot slot werkt ongeveer 10% als opdrachtnemer die geen ondernemer is volgens de regels van de inkomstenbelasting (in plaats daarvan wordt

verondersteld dat zij hun inkomsten aangeven als het resultaat uit 'overige werkzaamheden'). **Toch zijn de arbeidsvoorwaarden sinds die tijd verslechterd:** bezorgingsplatforms bijvoorbeeld die hun koeriers in loondienst hadden hebben de markt verlaten (Foodora) of zijn overgestapt op een dienstenovereenkomst (Deliveroo). Daardoor zijn er geen platforms meer die werknemers rechtstreeks in dienst nemen.<sup>9</sup> Daarnaast gebruiken sommige platforms een ander soort arbeidsconstructie; zo werken sommige Uber chauffeurs door middel van 'vlootpartners' (die

vervolgens werkers inhuren op basis van nulurencontracten voor diensten), terwijl Takeaway bezorgers worden ingehuurd door uitzendbureaus voor een kortlopend contract.

De **onjuiste kwalificatie van de arbeidsrelatie blijft daarom verreweg het grootste obstakel voor werkers om gebruik te kunnen maken van hun arbeidsrechten.** Volgens een schatting van de FNV in 2019 bijvoorbeeld, worden werkers voor maaltijdbezorgingsplatforms, vanwege hun onjuiste status van opdrachtnemer, jaarlijks voor in totaal zo'n 29,5 miljoen euro onder-

betaald, terwijl de platforms ongeveer 55,5 miljoen euro aan arbeidskosten besparen, waarmee ze niet alleen hun werknemers van hun rechten beroven, maar ook de samenleving van inkomstenbelasting, sociale verzekeringspremies en pensioenopbouw.<sup>10</sup> Toch is er een verandering in de goede richting te zien nu Nederlandse rechters in verscheidene gevallen hebben geoordeeld dat werkers de status van werknemer toegekend moeten krijgen, waardoor er stevige jurisprudentie is ontstaan.

### Rechterlijke uitspraken over werken voor platforms

Verskillende rechters hebben uitspraak gedaan over de arbeidsstatus van platformwerkers:

- In februari 2021 heeft het Gerechtshof Amsterdam geoordeeld dat de bezorgers van Deliveroo werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst en dat zij recht hebben op alle arbeidsrechten van de collectieve onderhandelingsovereenkomst van de vervoerssector.
- In september 2021 heeft het Gerechtshof Amsterdam geoordeeld dat schoonmakers

die via de Helpling app worden ingehuurd de status van uitzendkracht hebben.

- In september 2021 heeft de Rechtbank Amsterdam geoordeeld dat Uber chauffeurs werknemers zijn en geen opdrachtnemers, en dat ze onder de collectieve arbeidsovereenkomst voor het taxivervoer vallen (CAO Taxivervoer).
- Een rechtszaak tegen Temper, een digitaal arbeidsplatform voor de horecasector, loopt nog. In februari 2021 heeft de Arbeidsinspectie geconcludeerd dat Temper geen intermediair is voor zelfstandigen maar een uitzendbureau. Hoewel deze conclusie geen rechtstreeks effect heeft op de arbeidsstatus

van werkers voor Temper, kan die uitspraak in de rechtbank als bewijs worden gebruikt.

- Alle zaken zijn voor de rechter gebracht door de FNV. Deliveroo en Uber zijn in beroep gegaan tegen de uitspraak en hebben tot nu toe geweigerd om zich aan het oordeel van de rechter te houden.

Bron: Visionary Analytics, gebaseerd op enquête-uitkomsten; ITF (2021). [Deliveroo riders win employment status case in Dutch court](#); Social Europe (2021). [Another win for workers: Uber drivers are employees](#); De Rechtspraak (2021). [Schoonmakers Helpling zijn uitzendkrachten](#); IOEWEC (2021). [Dutch Courts ruled on the classification of platform workers and government advisory group view](#).

## 4. Stand van zaken wat betreft de actie van bonden

De actie van bonden namens platformwerkers in Nederland kan op drie niveaus worden geanalyseerd, zoals samengevat in onderstaande **tabel 2**.

**Tabel 2: Actie die namens platformwerkers wordt ondernomen**

Niveau	Acties
<b>Erkende vakbonden</b>	De erkende vakbonden nemen deel aan beleidsdebatten, ondernemen gerechtelijke stappen tegen platforms en organiseren werkers ter plekke.
<b>Opkomende bewegingen</b>	Er vormen zich nieuwe entiteiten die proberen de organisatie van onderop en collectieve actie te faciliteren, zoals de <a href="#">Riders' Union</a> en de <a href="#">Radical Riders</a> .
<b>Anti bonden gerichte activiteiten</b>	Platforms richten pseudobonden van zelfstandigen op, verspreiden desinformatie over de vakbeweging en voeren vergeldingsacties tegen activistische werkers, waarmee ze pogingen van de werkers om zich te organiseren ondermijnen.

Bron: Visionary Analytics, op basis van enquête uitkomsten en bronnen die in de hyperlinks staan vermeld.

Ten eerste geldt dat de FNV de officieel erkende vakbond is die zich het meest bezighoudt op het gebied van werken voor platforms. Hij spant de rechtszaken aan, die de prioriteit zijn voor collectieve actie. De FNV probeert ook mensen ter plekke te organiseren, grotendeels via de jongerenafdeling [FNV Young & United](#). De bond is erin geslaagd om **kleine maar zichtbare groepen chauffeurs en koeriers** te organiseren, maar ondanks die inspanningen moet een groot deel van de platformwerkers nog worden bereikt. Dat komt doordat de populatie zeer divers is: de werkers wonen in verschillende steden, hebben een

verschillende achtergrond, werken in verschillende sectoren en hebben uiteenlopende eisen. Door deze heterogeniteit is het moeilijk om een brede, eendrachtige beweging van de grond te krijgen.<sup>11</sup> Verder concentreert de FNV zich in een specifieke campagne [FNV Platform Work](#) op alle andere platforms (bv. Uber, Temper, Helpling en Youngones) en bewaakt hij de algehele politieke strategie.

De FNV steunt ook enkele initiatieven die platformwerkers zelf hebben opgezet, zoals de [Riders' Union](#). Het kan een hele puzzel voor de vakbonden zijn hoe ze deze opkomende bewe-

gingen het beste kunnen benaderen; de FNV probeert ze te steunen in plaats van ze op te nemen in zijn eigen structuren of met ze te concurreren om leden. Sommige van de andere opkomende bewegingen (vooral onder Uber chauffeurs) zijn in elkaar gestort voordat ze een aanzienlijk momentum hadden bereikt.<sup>12</sup> Toch is de FNV erin geslaagd om enkele stabiele en zichtbare groepen Uber chauffeurs te steunen en van tijd tot tijd zichtbare acties of stakingen te organiseren, in het bijzonder rond belangrijke rechtszaken of politieke debatten.

Tot slot probeert de FNV tegen de vakbonden gerichte acties aan te pakken, waaronder platforms die desinformatie verspreiden en vergeldingsacties voeren tegen werkers (door accounts te deactiveren, te intimideren enz.). Op collectief niveau hebben **platforms nepvertegenwoordigende organen van zelfstandigen ingesteld**, die in eerste instantie door de bonden in diskrediet werden gebracht omdat het neporganisaties waren. Maar ze werden als 'extra partijen' toegelaten tot de gerechtelijke procedure in de zaak van Uber en van Temper en sloegen aan het lobbyen bij politici, wat als zeer verontwaardigend wordt beschouwd.<sup>13</sup>

...

11. Enquête-uitkomsten.

12. Enquête-uitkomsten.

13. Enquête-uitkomsten.

De voornaamste obstakels voor platformwerkers om zich effectiever te verenigen in bonden staan vermeld in onderstaande **tabel 3**.

**Tabel 3 Obstakels voor platformwerkers om zich in bonden te verenigen**

Juridische obstakels	Sociale en culturele obstakels	Obstakels in verband met het verdienmodel van platforms
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Onafhankelijke opdrachtnemers hebben onvoldoende waarborgen, waardoor ze kwetsbaar zijn en de kans klein is dat ze gerechte lijke stappen ondernemen.</li> <li>- De Nederlandse overheid heeft zelfstandig ondernemerschap bevordert door middel van belastingvoordelen en het niet hoeven betalen van sociale verzekeringspremies.</li> <li>- Platforms voldoen niet aan rechterlijke uitspraken</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De meeste koeriers zijn onderdanen van derde landen; er zijn organisatoren nodig die bekend zijn met hun achtergrond, hun taal spreken enz.</li> <li>- Een verkeerd begrip van wat ondernemerschap inhoudt komt onderwerkers veelvuldig voor.</li> <li>- Voor jonge werkers is platformwerk vaak de enige baan die ze ooit hebben gehad; ze kennen de omstandigheden van een 'normale' baan niet.</li> <li>- Sommige werkers hebben onjuiste ideeën over bonden en de kans is klein dat ze zich daarbij aansluiten, tenzij ze eerder betrokken zijn geweest bij activiteiten van bonden.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er zijn geen gemeenschappelijke ruimtes waar de werkers elkaar kunnen ontmoeten.</li> <li>- De werkers zijn geïsoleerd en worden gedwongen om met elkaar te concurreren.</li> <li>- Platforms schermen alle informatie af (met inbegrip van contactgegevens); ze gebruiken de informatie voor lobbyactiviteiten en om vertekende gegevens te publiceren maar geven ze niet aan de werkers of de bonden.</li> </ul>

Bron: Visionary Analytics, gebaseerd op enquête-uitkomsten.

## 5. Actiechecklist

### Mogelijke toepassing van de richtlijn van de Europese Commissie en/of het beleidsvoorstel van het EVV

De richtlijn zou een positief effect kunnen hebben als hij maar sterk genoeg is om een duidelijk onderscheid te maken tussen werknemers en zelfstandigen en feitelijk tot een herkwalificatie van de arbeidsstatus leidt. Er zitten echter enkele elementen in het voorstel van de Europese Commissie die verhinderen dat de status quo verandert, zoals dat de werkers de herkwalificatieprocedure in gang moeten zetten of de enge criteria die platforms in de praktijk een gereedschaps-

kist bieden voor hoe ze hun bedrijfsmodel zo kunnen aanpassen dat ze de nieuwe wettelijke bepalingen kunnen omzeilen. Dat zou er paradoxaal genoeg toe kunnen leiden dat de platforms worden geholpen om hun plichten als werkgever te ontduiken.

Hoewel er waarschijnlijk geen duidelijke botsingen zijn tussen het voorstel voor een richtlijn en het bestaande Nederlandse wettelijk kader, kunnen de vijf strenge criteria die zijn opgenomen in het voorstel van de Europese Commissie botsen met de algemene, uit drie elementen bestaande definitie van een werknemer in het Nederlandse recht, die veel ruimer en minder vastomlijnd is. In dit opzicht

is het voorstel van het EVV beter opgezet om ervoor te zorgen dat de nationale wettelijke kaders juist worden toegepast.

Tot slot kan de richtlijn in zijn huidige vorm de aandacht van de politiek op de platformkwestie richten, maar hij moet handhaafbaar zijn om ter plekke een verschil te maken. Het is echter niet duidelijk wat het handhavingsmechanisme van de richtlijn is. De capaciteit van de (met een personeelstekort en te weinig middelen kampende) Nederlandse Arbeidsinspectie leidt tot nog meer implementatieproblemen.

Bron: Visionary Analytics, gebaseerd op enquête-uitkomsten.

De eerste suggesties voor acties staan samengevat in onderstaande **tabel 4**.

**Tabel 4: Actiechecklist op twee hoofdterreinen**

Beleid	Actie ter plekke
<ul style="list-style-type: none"><li>- Blijf rechtszaken voeren, waarbij wordt voortgebouwd op de stevige jurisprudentie die eruit volgt en de aandacht die ze opleveren (het momentum).</li><li>- Benut dit momentum en werk aan het beïnvloeden van de overheid om het arbeidsrecht te wijzigen ten gunste van de werkers (bv. door de bewijslast om te draaien).</li><li>- Zet de regering en overheidsinstanties (bv. de Belastingdienst) onder druk om zich meer in te spannen om het bestaande wettelijk kader te handhaven.</li><li>- Blijf de overheid oproepen om een einde te maken aan de opschorting van het handhaven van de collectieve onderhandelingsovereenkomsten, om te beginnen met de platforms waarover rechterlijke uitspraken zijn gedaan.</li><li>- Geef steun aan de Arbeidsinspectie en dwing platforms die zich niet aan de wet houden om zich aan de rechterlijke uitspraken te houden.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Werk samen met opkomende bewegingen en organisaties die ter plekke aanwezig zijn.</li><li>- Verken kansen om de acties uit te breiden naar andere sectoren waarin platforms actief zijn.</li><li>- Beschouw publiekscampagnes als middel om het gedrag van platforms te beïnvloeden omdat klanten liever ethisch handelen.</li></ul>

Bron: Visionary Analytics.