

# Deliveroo in hoger beroep: nieuwe ronde nieuwe kansen

Bb 2021/49

Op 16 februari 2021 heeft het Gerechtshof Amsterdam zich uitgelaten over de kwalificatie van de relatie tussen Deliveroo en haar bezorgers. Net als de kantonrechter in eerste aanleg komt ook het hof tot de conclusie dat de bezorgers niet als zelfstandigen, maar als werknemers moeten worden aangemerkt. Met uitzondering van de vrijheid ten aanzien van het verrichten van de werkzaamheden wijzen volgens het hof alle overige elementen en omstandigheden in de richting van een arbeidsovereenkomst.

## 1. Inleiding

Bijna drie jaar nadat de kantonrechter zich voor het eerst uitliet over de kwalificatie van de relatie tussen een platformwerker en het platform Deliveroo was het op 16 februari 2021 de beurt aan het Gerechtshof Amsterdam om over deze kwestie te oordelen.<sup>2</sup>

De vraag hoe de relatie tussen een bezorger en Deliveroo moet worden gekwalificeerd, houdt de gemoederen de afgelopen jaren flink bezig. In een door een bezorger van Deliveroo aangespannen procedure, kwam de kantonrechter van de Rechtbank Amsterdam op 28 juli 2018 tot het oordeel dat de tussen partijen gesloten overeenkomst van opdracht niet kwalificeert als een arbeidsovereenkomst.<sup>3</sup> Bijna zes maanden later, op 15 januari 2019, oordeelde de kantonrechter van dezelfde rechtbank in een andere procedure, ditmaal aangespannen door de FNV, dat wel sprake is van een arbeidsovereenkomst.<sup>4</sup> Tegen die laatste uitspraak heeft Deliveroo hoger beroep ingesteld. Spoiler alert: ook het Gerechtshof Amsterdam is van mening dat de bezorgers van Deliveroo werknemers zijn.

## 2. Juridisch kader

Op grond van artikel 7:610 BW is sprake van een arbeidsovereenkomst indien de ene partij (de werknemer) zich verbindt om in dienst van de andere partij (de werkgever) gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten tegen loon. Voor de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst zijn de volgende elementen van belang: 'arbeid', 'loon', 'gezag' (in dienst van) en 'gedurende zekere tijd'.

Tot het Hoge Raad arrest X/Amsterdam van 6 november 2020 was de gedachte dat de partijbedoeling, de wens van partijen om al dan niet een arbeidsovereenkomst te sluiten,

een rol kan spelen bij de kwalificatievraag. In genoemd arrest heeft de Hoge Raad hier afstand van genomen en expliciet overwogen dat de partijbedoeling niet relevant is voor de kwalificatievraag.<sup>5</sup>

De Hoge Raad onderscheidt in dit arrest twee fasen: i) de uitlegfase en ii) de kwalificatiefase. In de uitlegfase wordt op basis van de Haviltex-maatstaf vastgesteld wat partijen zijn overeengekomen. Hierbij geldt dat gekeken dient te worden naar 'de zin die partijen in de gegeven omstandigheden over en weer redelijkerwijs aan deze bepalingen mochten toekennen en op hetgeen zij te dien aanzien redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten.'<sup>6</sup> In de kwalificatiefase dienen de vastgestelde overeengekomen rechten en plichten vervolgens te worden getoetst aan de definitie van de arbeidsovereenkomst.

## 3. De feiten

De feiten in de zaak die is voorgelegd aan het Gerechtshof Amsterdam, zijn als volgt. Aanvankelijk waren de bezorgers van Deliveroo werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Op basis van deze arbeidsovereenkomst diende de bezorger: i) per week minimaal één shift in het weekend en één avondshift te werken, ii) zich te houden aan een bepaalde deadline voor het doorgeven van de beschikbaarheid en iii) verplicht gehoor te geven aan een oproep. Drie keer geen gehoor leverde volgens de arbeidsovereenkomst een dringende reden voor ontslag op staande voet op. Verder diende de bezorger tijdens de werkzaamheden gekleed te zijn in Deliveroo kleding en gebruik te maken van een Deliveroo thermobox. Daarnaast was het de bezorger niet toegestaan om voor andere bezorgdiensten te werken.

Eind 2017 heeft Deliveroo besloten om voortaan met de bezorgers een overeenkomst van opdracht te sluiten, waarbij de bezorgers als zelfstandigen hun werkzaamheden zouden verrichten. Vanaf 1 juli 2018 werkten alle bezorgers op basis van een overeenkomst van opdracht. Tot 21 september 2018 maakte Deliveroo gebruik van één type overeenkomst op grond waarvan de bezorger zich onder meer in de KvK diende in te schrijven en een btw-nummer moest hebben. Sinds 21 september 2018, na de procedure in eerste aanleg, heeft Deliveroo het een en ander gewijzigd en biedt zij bezorgers een keuze uit twee soorten overeenkomsten van opdrachten, te weten: de *regular*-overeenkomst en de *unlimited*-overeenkomst. Op basis van de regular-overeenkomst kan per vier weken maximaal € 603,92 (niveau 2019 en 40% van het reguliere minimumloon) worden verdiend en geldt geen btw-afracht verplichting op grond van fiscale wetgeving. Bij de unlimited-overeenkomst geldt geen

1 Mr. J. Seghrouchni is advocaat op de sectie arbeidsrecht bij Rutgers & Posch te Amsterdam.

2 Hof Amsterdam 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392 (*Deliveroo/FNV*).

3 Rb. Amsterdam 23 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183 (*Maaltijdbezorger/Deliveroo*).

4 Rb. Amsterdam 15 januari 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198 (*FNV/Deliveroo*).

5 HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (*X/Amsterdam*).

6 HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158 (*Haviltex*).

maximum en dient de bezorger btw in rekening te brengen en af te dragen.

Tot maart 2020 hanteerde Deliveroo de 'self-service booking tool' (SSB-systeem). Met dit systeem konden bezorgers vooraf tijdvakken reserveren om bestellingen aangeboden te krijgen of gereserveerde tijdvakken te annuleren. Ook kon ervoor worden gekozen om in te loggen, zonder vooraf een tijdvak te reserveren. Bezorgers die in de ogen van Deliveroo goed presteerden – hetgeen afhankelijk was van hoe hoog bezorgers scoorden ten aanzien van aanwezigheid, late annuleringen en het bezorgen van maaltijden tijdens piekperiodes – kregen 'priority access' en konden dan eerder dan anderen bepaalde tijdvakken reserveren. Vanaf maart 2020 hanteert Deliveroo een 'Free-Login' systeem. Met dit systeem kunnen geen tijdvakken meer van tevoren worden gereserveerd.

Afhankelijk van de behoefte op dat moment, kunnen bezorgers inloggen om bestellingen aangeboden te krijgen. Met zowel het SSB-systeem als de Free-Login systeem hebben bezorgers de mogelijkheid om bestellingen te weigeren. De betaling vond verder plaats per afgeleverde bestelling, waarbij ten tijde van het SSB-systeem een bonus kon worden verdiend (onder meer afhankelijk van het aantal bezorgingen). Met het Free-Login systeem kan tevens een bonus worden toegekend. Deze is afhankelijk van het behalen van wekelijkse incentives. Bezorgers kunnen zich verder door een derde laten vervangen, onder de voorwaarde dat hij of zij een geldig identiteitsbewijs toont en het recht om in Nederland te mogen werken. Verder kunnen bezorgers gebruik maken van eigen materialen en mogen zij voor concurrenten werken.

Op basis van alle feiten en omstandigheden oordeelt de kantonrechter dat met het werken op basis van een overeenkomst van opdracht er geen wezenlijke wijziging heeft plaatsgevonden ten opzichte van het werken op basis van een arbeidsovereenkomst. Er is volgens de kantonrechter dan ook (nog steeds) sprake van een arbeidsovereenkomst.<sup>7</sup> Tegen deze uitspraak heeft Deliveroo hoger beroep ingesteld.

#### 4. Oordeel Gerechtshof Amsterdam

Het hof staat allereerst stil bij het arrest X/Amsterdam en de wijze waarop moet worden beoordeeld of sprake is van een arbeidsovereenkomst. Aan de hand van de tussen partijen overeengekomen rechten en plichten beoordeelt het hof of aan de elementen 'arbeid', 'loon', 'in dienst van' en 'gedurende zekere tijd' is voldaan.

##### 4.1 Arbeid

Ten aanzien van het element arbeid overweegt het hof dat met het uitvoeren van een opdracht om maaltijden te bezorgen arbeid wordt verricht. Het hof overweegt verder dat bezorgers onder het Free Login-systeem – anders dan onder het SSB-systeem – in grote mate de vrijheid hebben om zich

aan te melden wanneer zij dit willen en om aangeboden bezorgingen al dan niet te accepteren, zonder dat dit directe consequenties heeft.

Dat bezorgers de mogelijkheid hebben om zich te laten vervangen, is – gelet op het feit dat Deliveroo gezien de aard van het werk weinig eisen stelt aan de toestemming daarvoor – naar het oordeel van het hof niet onverenigbaar met het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Immers, ook bij een arbeidsovereenkomst kan een werknemer zich met toestemming laten vervangen.

Ook de mogelijkheid om als bezorger voor concurrenten te werken acht het hof niet van belang voor de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst. Temeer, nu is komen vast te staan dat ruim twee derde van de bezorgers de werkzaamheden hobbymatig verricht op basis van een regulier-overeenkomst.

Volgens het hof is de vrijheid waarmee de arbeid door de bezorgers kan worden verricht, die kan duiden op de afwezigheid van een arbeidsovereenkomst, niet zodanig dat die moet leiden tot het oordeel dat geen sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst.

##### 4.2 Loon

Met het betalen van de bezorgers voor de verrichte werkzaamheden, is volgens het hof voldaan aan het element loon. Ten aanzien van de vraag of de wijze van betaling een aanwijzing vormt voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst, overweegt het hof onder meer dat de hoogte van de vergoeding meerdere keren door Deliveroo is gewijzigd. Verder kunnen de bezorgers geen invloed uitoefenen op de hoogte van de vergoeding. De reguliere gang van zaken, waarbij Deliveroo de facturen namens de bezorgers opstelt en elke twee weken de bezorgers automatisch uitbetaalt, is volgens het hof gebruikelijker bij een arbeidsovereenkomst. Deze manier van betalen lijkt immers op de situatie waarin de werkgever uit zichzelf het loon dient te betalen, in tegenstelling tot een overeenkomst van opdracht waarbij de opdrachtnemer zelf factureert.

Onder verwijzing naar het arrest FNV Kiem van het Europese Hof van Justitie,<sup>8</sup> overweegt het hof dat het wel of niet zijn van ondernemer een indicatie kan zijn voor het wel of niet zijn van werknemer. Daaraan voegt het hof toe dat ruim twee derde van de bezorgers zichzelf (voor de omzetbelasting) niet beschouwt als ondernemer. Ook Deliveroo gaat ervan uit dat hobbymatig werken zonder btw-plicht uitgangspunt is aangezien de daarbij behorende overeenkomst 'Regular' wordt genoemd.

In de manier waarop de loondoorbetaling door Deliveroo plaatsvindt, ziet het hof een aanwijzing dat de relatie meer lijkt op een arbeidsovereenkomst dan op een overeenkomst van opdracht.

##### 4.3 In dienst van (gezagsrelatie)

Ten aanzien van de vraag of sprake is van een gezagsrelatie, gaat het hof onder meer in op de vrijheid van de bezorgers om hun eigen route te bepalen voor het bezorgen van

<sup>7</sup> NB: in eerste aanleg was er nog geen sprake van een Free-Login systeem en werkte Deliveroo met één type overeenkomst.

<sup>8</sup> HvJ EU 4 december 2014, ECLI:NL:EU:C:2014:2411 (FNV Kiem).

maaltijden. In verband met de gemiddelde besteltijd van 30 minuten – te rekenen vanaf het moment waarop een bestelling wordt geaccepteerd tot aan de bezorging – zal de bezorger voor de snelste route kiezen, eventueel rekening houdend met een veilige route. De vrijheid om zelf de precieze route te bepalen is daarmee volgens het hof betrekkelijk. Deze vrijheid duidt daarom niet op de afwezigheid (of aanwezigheid) van een arbeidsovereenkomst, aangezien bijvoorbeeld ook vrachtwagenchauffeurs in loondienst die vrijheid hebben.

Verder overweegt het hof dat de mate waarin aanwijzingen vanuit Deliveroo worden gegeven op zichzelf niet veel zegt over de aan- of afwezigheid van een arbeidsovereenkomst. De aard van de werkzaamheden maakt dat daarvoor weinig aanwijzingen nodig zijn.

Volgens het hof is voor de vraag of sprake is van een gezagsverhouding verder relevant of de betreffende arbeid een kernactiviteit betreft van het bedrijf waarvoor de werkzaamheden worden verricht. Het hof verwijst in dat kader naar het arrest *Ponstypiste*.<sup>9</sup> Het betrekken van deze omstandigheid is relevant omdat het bedrijf in dat geval grote mate van kennis heeft van de bedrijfseigen arbeid en dus in staat is om hierover (eerder) aanwijzingen te geven en gezag uit te oefenen. Volgens het hof betreft het bezorgen van maaltijden een kernactiviteit van Deliveroo.

Ook het herhaaldelijk aanpassen van de contractsvorm (eerst arbeidsovereenkomst, daarna overeenkomst van opdracht en later de keuze tussen een regulier-overeenkomst en unlimited-overeenkomst) en de wijze waarop de werkzaamheden zijn georganiseerd (SSB-systeem en daarna het Free Login-systeem) brengen volgens het hof met zich dat Deliveroo gezag uitoefent over de bezorgers.

Datzelfde geldt voor de GPS-bekendheid van de bezorger. Vanaf het moment van inloggen wordt de GPS-locatie bijgehouden om te zien hoe dicht een bezorger zich bij een bepaald restaurant bevindt. Zo kan de bezorger, via het algoritme 'Frank' dat bestellingen toekent, worden opgeroepen. De klant kan, zodra de bezorger vanaf het restaurant is vertrokken, de bezorger volgen via de GPS-gegevens. Volgens het hof geeft het GPS-systeem Deliveroo (via haar klanten) een vergaande mogelijkheid om controle uit te oefenen die als een vorm van gezag is aan te merken.

Deliveroo, die het algoritme 'Frank' heeft ontwikkeld en voortdurend aanpast, heeft volgens het hof een flinke bemoeienis met betrekking tot de wijze waarop de arbeid wordt verricht. Het toekennen van een bonus om invloed uit te oefenen op het gedrag van de bezorgers (waarbij bijvoorbeeld ritten worden geaccepteerd die anders niet zouden worden geaccepteerd) duidt op een vergaande bemoeienis van Deliveroo op het bezorgproces. Datzelfde geldt voor het eenzijdig vaststellen van het betaalmiddel. Deze bemoeienis vormt volgens het hof een aanwijzing van gezag.

Verder overweegt het hof dat de bezorgers zich in het maatschappelijk verkeer niet (en in het bijzonder niet tegenover restaurants en klanten) manifesteren als ondernemers. Zowel de restaurants als de klanten zien de bezorgers als

onderdeel van Deliveroo en niet als zelfstandige ondernemers. Relevant daarbij is ook dat Deliveroo regelingen hanteert waarin is opgenomen dat bezorgers van Deliveroo (her)kenbaar moeten zijn en klanten over hen klachten kunnen indienen.

Dat zou volgens het hof niet mogelijk zijn als de klanten niet weten dat de bezorgers voor Deliveroo werken.

Ten aanzien van het wel of niet zijn van ondernemer overweegt het hof dat weliswaar één aspect niet doorslaggevend is, maar dat de maatschappelijke positie van partijen van belang kan zijn bij de vaststelling van de tussen partijen overeengekomen rechten en plichten en daarmee de eventuele kwalificatie als arbeidsovereenkomst.<sup>10</sup> Volgens het hof komt de afwezigheid van het zijn van ondernemer (in het kader van de omzetbelasting) van de meeste bezorgers overeen met haar conclusie dat de wijze waarop Deliveroo de werkzaamheden door de bezorgers laat uitoefenen meer duidt op een gezagsrelatie.

#### 4.4 *Gedurende zekere tijd*

Het feit dat een groot gedeelte van de bezorgers per jaar ten minste een maand of meer geen bezorgingen verricht, betekent volgens het hof niet dat aan het vereiste van 'gedurende zekere tijd' niet is voldaan. Immers, een werknemer heeft per jaar recht op minimaal vier weken vakantie, hetgeen met zich brengt dat een onderbreking van een maand ook kan passen bij het werken op grond van een arbeidsovereenkomst. Volgens het hof is ook aan het criterium 'gedurende zekere tijd' voldaan, aangezien niet is gebleken dat de bezorgers de arbeid voor slechts een verwaarloosbare omvang verrichten.

#### 4.5 *Overige omstandigheden*

De door Deliveroo voor de bezorgers betaalde ongevallenverzekering sluit volgens het hof aan bij de rechten en verplichtingen die op grond van een arbeidsovereenkomst gelden. Datzelfde geldt voor de aansprakelijkheidsverzekering die Deliveroo voor haar bezorgers heeft afgesloten, waarover het hof overweegt dat die meer past bij een arbeidsovereenkomst dan bij een overeenkomst van opdracht. Over het feit dat Deliveroo gebruik heeft gemaakt van de door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst van opdracht ('geen werkgeversgezag'), overweegt het hof onder meer dat met genoemd model geen rekening is (en kan worden) gehouden met de specifieke rechten en plichten die voor de civiele kwalificatie van belang zijn. Daaraan voegt het hof toe dat ook Deliveroo stelt dat de fiscale en civiele rechtspositie niet noodzakelijk samenvallen.

#### 4.6 *Conclusie*

De aan de bezorgers gegeven vrijheid voor het verrichten van de werkzaamheden wijst volgens het hof meer op de afwezigheid van een arbeidsovereenkomst, maar alle overige elementen, zoals de wijze van loonbetaling, het gezag dat

<sup>9</sup> HR 17 november 1978, NJ 1979/40 (*Ponstypiste*).

<sup>10</sup> Het hof verwijst in dat verband naar: HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (*Groen/Schoevers*) en HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2012:BU8926 (*Notarissen*).

Deliveroo uitoefent, de zekere tijd en de overige omstandigheden wijzen in de richting van een arbeidsovereenkomst. Het hof heeft voorts stilgestaan bij de vraag of een onderscheid moet worden gemaakt tussen de verschillende soorten overeenkomsten. Voordat gekozen kon worden tussen een regular-overeenkomst en een unlimited-overeenkomst, hanteerde Deliveroo één type overeenkomst van opdracht op grond waarvan bezorgers een btw-nummer dienden te hebben. Dit zou volgens het hof kunnen duiden op de afwezigheid van een arbeidsovereenkomst. Tegelijkertijd merkt het hof op dat Deliveroo in die tijd gebruik maakte van het SSB-systeem, waarmee het mogelijk was om meer invloed uit te oefenen op de werkwijze van de bezorgers.

Ten aanzien van een eventueel onderscheid in beoordeling tussen een regular- en een unlimited-overeenkomst, overweegt het hof dat de bezorgers met een regular-overeenkomst hobbymatig werkzaam zijn en (voor de omzetbelasting) niet als ondernemer worden gezien. De bezorgers met een unlimited-overeenkomst zullen meer willen (en mogen) verdienen en voor hun levensonderhoud meer afhankelijk zijn van de inkomsten bij Deliveroo. Met een inkomen van tussen de € 11,- en € 13,- per uur zal het volgens het hof echter niet goed mogelijk zijn om voorzieningen te treffen voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Die groep heeft dan ook grotere behoefte dat de overeenkomst wordt gekwalificeerd als arbeidsovereenkomst, nu die voorzieningen onder het arbeidsrecht er wel zijn. Volgens het hof is er geen reden om een onderscheid te maken tussen de verschillende contracten en de verschillende bezorgers die sinds 2018 bij Deliveroo werkzaam zijn.

Alles afwegende, overweegt het hof net als de kantonrechter dat de bezorgers van Deliveroo gelet op alle feiten en omstandigheden werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst.

## 5. Commentaar

Met dit arrest heeft het hof zich voor het eerst uitgelaten over de arbeidsrechtelijke relatie tussen een platformwerker en een platform. In lijn met het arrest X/Amsterdam heeft het hof beoordeeld of de tussen partijen overeengekomen rechten en plichten voldoen aan de definitie van een arbeidsovereenkomst. Ondanks een aantal wijzigingen die Deliveroo heeft doorgevoerd na de uitspraak in eerste aanleg (de keuze voor twee type overeenkomsten van opdracht en het vervangen van het SSB-systeem door het Free Login-systeem), oordeelt het hof dat de bezorgers werknemers zijn. Sterker, in genoemde wijzigingen vindt het hof juist aanknopingspunten voor de conclusie dat sprake is van gezag vanuit Deliveroo.

Hoewel de uitkomst van dit hoger beroep wat mij betreft niet verrassend is, bevat het arrest wel een aantal overwegingen die bespreking behoeven. Interessant is dat het hof bij het oordeel dat sprake is van gezag heeft betrokken dat de betreffende werkzaamheden tot de kernactiviteit van Deliveroo behoren. Alhoewel ik me kan vinden in het betrekken van deze omstandigheid bij de vraag of sprake is van gezag, is het in die zin opvallend nu deze omstandigheid

niet alleen volgt uit het arrest Ponstypiste uit 1978 waar het hof in dat kader naar verwijst. Het hof lijkt zich namelijk bij deze overweging ook te hebben laten inspireren door een van de aanbevelingen van A-G De Bock bij het arrest X/Amsterdam.<sup>11</sup>

Ook het betrekken van (de afwezigheid van) het ondernemerschap bij het beoordelen of sprake is van gezag is interessant. Dit punt is ook in voornoemde conclusie van A-G De Bock voorgesteld.<sup>12</sup> Volgens het hof is relevant dat de bezorgers door de Belastingdienst, in ieder geval wat betreft de omzetbelasting, niet worden gezien als ondernemer. Het betrekken van deze omstandigheid is op zichzelf begrijpelijk. Echter, opvallend is dat het hof enerzijds het al dan niet zijn van ondernemer in fiscale zin betreft bij de kwalificatievraag, terwijl zij anderzijds bij de vraag of betekenis toekomt aan het feit dat Deliveroo gebruik heeft gemaakt van een van de modelovereenkomsten van de Belastingdienst, wel een onderscheid hanteert tussen de fiscale en civiele kwalificatie.<sup>13</sup>

De uitleg van het hof voor het niet anders willen behandelen van bezorgers met een unlimited-overeenkomst is opvallend. Het hof verwijst naar het feit dat deze bezorgers geen behoorlijke voorzieningen kunnen treffen voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid. Om die reden zouden zij behoefte hebben aan de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst, omdat het arbeidsrecht die voorzieningen wel toekent. Hoewel enigszins begrijpelijk, meen ik dat deze omstandigheden neigen naar een doelredenering omdat deze strikt genomen niet relevant zijn voor de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst. Deze vallen immers niet onder een van de elementen uit artikel 7:610 BW. Sterker, in de behoefte voor het aannemen van een arbeidsovereenkomst kan zelfs de partijbedoeling van de bezorgers worden gelezen, hetgeen sinds X/Amsterdam in de kwalificatiefase niet meer relevant is. Daarnaast kan voor deze groep, in tegenstelling tot de groep die gebruik maakt van de regular-overeenkomst, het feit dat het mogelijk is om voor concurrenten te werken, weer wel relevant zijn. Aan dit gegeven lijkt door het hof geen of niet voldoende aandacht te worden besteed.

## 6. Rechtsvermoeden en webmodule

Het demissionair kabinet is van mening dat de uitoefening van gezag van het platform over platformwerkers niet plaatsvindt door middel van instructies of voorwaarden, maar via onder andere 'prikkel en nudges', waarbij platformwerkers veelal de kern van de aangeboden dienst vormen. Het ligt dan voor de hand om platformwerkers in zulke gevallen onder de werking van de arbeidsovereenkomst te brengen.

In dat kader is aangekondigd dat gestart zal worden met een rechtsvermoeden op grond waarvan in bepaalde gevallen

11 Concl. A-G De Bock 17 juli 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698, randnummer 9.71 (X/Amsterdam).

12 Concl. A-G De Bock 17 juli 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698, randnummer 9.74 (X/Amsterdam).

13 Zie ook: J.H. Bennaars AR 2021-0171.

vermoed wordt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het gaat hierbij om de gevallen waarin een platformwerker via een digitaal platform wordt gekoppeld aan opdrachten/opdrachtgevers en waarbij de applicatie op enige wijze invloed uitoefent op de wijze waarop het werk wordt verkregen.<sup>14</sup> Op de nadere uitwerking van dit rechtsvermoeden zullen we nog even moeten wachten. Dit wordt aan het nieuwe kabinet overgelaten en zal waarschijnlijk op de formatietafel liggen.<sup>15</sup>

De noodzaak en wens om platformwerkers te beschermen is begrijpelijk. Wel verdient het de nodige voorzichtigheid bij het nader invullen van genoemd rechtsvermoeden nu er grote verschillen bestaan tussen platforms.<sup>16</sup> Daarnaast hoeft het invloed uitoefenen op de wijze waarop het werk wordt verkregen an sich niet altijd reden te zijn om een arbeidsovereenkomst aan te nemen.

Daarnaast is recent per 11 januari 2021 bij wijze van een pilot van zes maanden de 'Webmodule Beoordeling Arbeidsrelaties' geïntroduceerd die opdrachtgevers vrijblijvend kunnen gebruiken. Deze webmodule is te raadplegen via de website van het Ondernemingsplein<sup>17</sup> en betreft een online vragenlijst die opdrachtgevers, die ZZP'ers willen inhuren, kunnen invullen. Nadat de webmodule is ingevuld, zijn er drie mogelijke uitkomsten: i) de opdracht kan buiten dienstbetrekking worden uitgevoerd, ii) er kan geen oordeel worden gegeven en iii) indicatie dat sprake is van een dienstbetrekking. Ingeval van de eerste uitkomst ontvangt de opdrachtgever een opdrachtgeversverklaring die een vrijwaring vormt voor loonheffingen en premies. De pilot zal in de zomer worden geëvalueerd, waarna de webmodule mogelijk kan worden ingevoerd.<sup>18</sup>

## 7. Afsluitende opmerkingen

Het feit dat in hoger beroep een oordeel is geveld over de kwalificatie van de relatie tussen een platformwerker en het platform betekent niet dat alle platformwerkers voortaan werknemer zullen zijn. Al is het maar omdat er veel verschillende platforms zijn waarbij het ene platform bijvoorbeeld meer invloed uitoefent op de platformwerker dan de ander. Verder zal het nog steeds afhangen van alle omstandigheden van het geval, waarbij aan de hand van X/Amsterdam dient te worden beoordeeld of voldaan is aan de elementen uit artikel 7:610 BW.

Deliveroo is niet het enige platform dat in de schijnwerpers staat. De FNV is recent ook een procedure gestart tegen Uber met het standpunt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Datzelfde geldt voor het platform Temper, waarvan de inspectie SZW al eerder heeft geconcludeerd

dat de platformwerkers bij haar in dienst zijn op basis van een arbeidsovereenkomst en door haar als uitzendbureau worden uitgezonden.<sup>19</sup> Verder is het wachten op de uitkomst van de door de FNV ingesteld hoger beroep tegen de uitspraak inzake *Helping*, waarin ook de kwalificatie van de arbeidsrelatie ter discussie stond.<sup>20</sup>

Hoewel stap voor stap enigszins duidelijker lijkt te worden wat de positie van een platformwerker is, zijn we er nog niet. Niet alleen zal de rechtspraak zich blijven ontwikkelen, ook wordt spannend wat een volgend kabinet voor stappen gaat zetten.

14 *Kamerstukken II 2020/21*, 295 44, nr. 1028, p. 16-17.

15 Zie vergelijkbaar: W. Koolmees, *Reactie uitspraak Hoge Raad 6 november 2020 inzake de partijbedoeling en reactie op het artikel 'Naar een doeltreffend onderscheid tussen werknemerschap en ondernemerschap'*, 10 februari 2021, p. 6-7.

16 Zie over de verschillende platforms onder meer: P. Kruit & Mr. Ouwenhant, 'Platformarbeid: de ene platformwerk(nem)er is de andere niet', *TRA* 2018/58.

17 <https://ondernemingsplein.kvk.nl/webmodule-beoordeling-arbeidsrelatie/>

18 Zie tevens: *Kamerstukken II 2020/21*, 31 311, nr. 236.

19 Y. De Vries, 'Ook Inspectie SZW concludeert dat Temper een uitzendbureau is', *FNV* 15 februari 2021.

20 Rb. Amsterdam 1 juli 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:4546 (*FNV en eiseres/Helping*).