

# ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM

Erasmus School of Economics

Bachelorscriptie Fiscale Economie

## Arbeidscriteria in de blender: Hoe de platformeconomie de criteria van arbeidsovereenkomsten wijzigt

Naam student: Fee Roovers

Studentnummer: 606676

Begeleider: Drs. M.H.M. Smeets

Tweede beoordelaar: F. Agzanay MSc

Datum definitieve versie: 31-07-2024

Het geschrevene in deze scriptie is de opvatting van de auteur en niet noodzakelijk die van de begeleider, tweede beoordelaar, Erasmus School of Economics of Erasmus Universiteit Rotterdam

## Lijst met veelgebruikte afkortingen

<b>A-G</b>	Advocaat-Generaal
<b>BW</b>	Burgerlijk Wetboek
<b>e.a.</b>	en anderen
<b>IBO</b>	Interdepartementaal Beleidsonderzoek
<b>OVO</b>	Overeenkomst van Opdracht
<b>r.o.</b>	Rechtsoverweging
<b>Zzp'er</b>	Zelfstandige zonder personeel

# Inhoudsopgave

Lijst met veelgebruikte afkortingen .....	2
Hoofdstuk 1: Inleiding .....	5
1.1: Inleiding .....	5
1.2: De onderzoeksvraag .....	6
1.3: Uitwerking van de onderzoeksvraag .....	7
1.4: Afbakening.....	7
Hoofdstuk 2: Criteria arbeidsrelatie .....	8
2.1: Inleiding .....	8
2.2: Definitie arbeidsovereenkomst in het arbeidsrecht .....	8
2.3: Verplichting tot het verrichten van arbeid.....	8
2.4: Verplichting tot het betalen van loon .....	9
2.5: Gedurende een zekere tijd .....	10
2.6: In dienst van een andere partij .....	10
2.6.1: Het formele en materiële gezagscriterium .....	10
2.6.2: De interpretatie van het gezagscriterium .....	11
2.7: Overeenkomst van opdracht.....	12
2.7.1: Schijnzelfstandigheid.....	12
2.8: Deelconclusie .....	12
Hoofdstuk 3: De platformeconomie.....	14
3.1: Inleiding .....	14
3.2: Definitie en opkomst platformeconomie .....	14
3.2.1: De deeleconomie.....	15
3.2.2: De kluseconomie .....	15
3.3: Vormen van arbeidsrelaties .....	16
3.3: Kenmerken van arbeidsrelaties in de platformeconomie.....	16
3.4: Deelconclusie .....	18
Hoofdstuk 4: De kwalificatie van de arbeidsrelatie tussen werker en platform.....	19
4.1: Inleiding .....	19
4.2: De partijbedoeling.....	19
4.3: Verplichting tot het verrichten van arbeid.....	20
4.4: Verplichting tot het betalen van loon .....	21
4.5: In dienst van een andere partij .....	21
4.6: Jurisprudentie - Deliveroo .....	21
4.7: Deelconclusie .....	27

Hoofdstuk 5: Conclusie.....	28
Literatuurlijst .....	31

# Hoofdstuk 1: Inleiding

## 1.1: Inleiding

De opkomst van de platformeconomie heeft een grote invloed op de manier waarop arbeidsrelaties worden gevormd, georganiseerd en begrepen. Platforms zoals Deliveroo, Uber en Airbnb hebben nieuwe vormen van werk gecreëerd, gekenmerkt door flexibiliteit, on-demand toegang tot arbeid en een directe verbinding tussen individuele dienstverleners en consumenten. In de platformeconomie is het gebruikelijk dat individuen of bedrijven goederen, diensten of arbeid aanbieden via het platform, terwijl anderen deze producten of diensten afnemen. Dit kan variëren van het verhuren van accommodaties, het leveren van maaltijden, het aanbieden van klusjes tot het verlenen van professionele diensten. De platforms faciliteren de matching tussen vraag en aanbod, zorgen voor betalingen en bieden vaak beoordelingssystemen om de kwaliteit van de transacties te waarborgen. De verschuiving van traditionele werkmodellen naar arbeid via online platforms in de platformeconomie heeft geleid tot een hernieuwde aandacht voor de definitie van arbeidsovereenkomsten en de kwalificatie van individuen als werknemers of zelfstandigen, met specifieke nadruk op de fiscale gevolgen. Dit onderzoek richt zich op het verkennen van de ontwikkeling van arbeidsrelaties als gevolg van de platformeconomie, met een specifieke focus op de ontwikkeling van criteria voor het vaststellen van arbeidsovereenkomsten en de fiscale implicaties daarvan.

De relevantie van dit onderwerp is meervoudig. Ten eerste heeft het invloed op de bescherming van werknemers. Als de arbeidsrelatie gekwalificeerd wordt als een dienstbetrekking, is het arbeidsrecht van toepassing en gelden traditionele arbeidsbeschermingen zoals minimumloon, arbeidsveiligheid en ziekteverlof. Indien de arbeidsrelatie niet gekwalificeerd wordt als een dienstbetrekking, heeft de betreffende persoon mogelijk geen recht op deze arbeidsvoorwaarden. Ten tweede hebben de veranderingen in arbeidsverhoudingen fiscale implicaties. Het bepalen van de juiste fiscale behandeling van individuen binnen de platformeconomie is complex en heeft directe gevolgen voor belastinginkomsten en sociale voorzieningen.

De opkomst van de platformeconomie heeft niet alleen gevolgen voor individuele werknemers en bedrijven, maar ook voor de bredere economie en samenleving als geheel. In traditionele arbeidsverhoudingen zijn werkgevers verantwoordelijk voor het bieden van sociale voorzieningen zoals ziekteverlof, pensioenregelingen en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen aan hun werknemers. Desalniettemin worden deze voorzieningen niet automatisch geboden in de platformeconomie wanneer een arbeidsrelatie niet gekwalificeerd wordt als een dienstbetrekking. Hoewel sommige zelfstandigen bewust kiezen voor deze onafhankelijkheid en flexibiliteit, kan het ontbreken van standaard sociale bescherming leiden tot economische kwetsbaarheid voor bepaalde groepen arbeidsdeelnemers.

Een ander belangrijk aspect van de opkomst van de platformeconomie is de impact ervan op de arbeidsmarkt als geheel. Platforms zoals Uber en Airbnb hebben nieuwe mogelijkheden gecreëerd voor individuen om geld te verdienen door hun eigen middelen, zoals auto's en woningen, te delen. Dit heeft geleid tot een toename van het aantal zelfstandigen en freelancers die op verschillende platforms werken.<sup>1</sup> Hoewel het voordelig kan zijn vanwege de flexibiliteit en vrijheid die het biedt, kan het ook leiden tot een grotere onzekerheid en instabiliteit op de arbeidsmarkt. Vaak zijn er meer mensen die werk zoeken dan dat er beschikbare opdrachten zijn en verhoogt de druk om constant beschikbaar te zijn de werkdruk. Enkele studies tonen aan dat bijvoorbeeld bij betrekkelijk veel

---

<sup>1</sup> Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), "Ontwikkelingen zzp", 2024.

ongelukken Uber-Chauffeurs betrokken zijn en dat online contentmakers die via een platform werken vaak psychische klachten ervaren.<sup>2</sup> Deze verschuiving naar een meer gedecentraliseerde en flexibele arbeidsmarkt kan ook gevolgen hebben voor de onderhandelingspositie van werknemers, aangezien werkgevers meer macht kunnen hebben in een omgeving waar werknemers gemakkelijk kunnen worden vervangen door andere freelancers.

Ten slotte heeft de opkomst van de platformeconomie ook geleid tot een heroverweging van het belastingstelsel en de financiering van sociale voorzieningen. In traditionele arbeidsverhoudingen dragen werkgevers bij aan sociale voorzieningen zoals werkloosheidsuitkeringen en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen via belastingen en premies. In de platformeconomie kan het moeilijk zijn om deze bijdragen te innen, bijvoorbeeld wanneer platformwerkers hun inkomsten niet opgeven aan de Belastingdienst.<sup>3</sup> Dit heeft geleid tot discussies over de vraag of het belastingstelsel moet worden herzien om ervoor te zorgen dat alle werknemers bijdragen aan sociale voorzieningen op een eerlijke en rechtvaardige manier.<sup>4</sup> Zo benadrukten Van der Leij en Noordhuis onlangs dat er momenteel ongeveer 1,26 miljoen zzp'ers zijn in Nederland, waarvan een aanzienlijk aantal mogelijk schijnzelfstandigen. Volgens Verhulp, een hoogleraar in het arbeidsrecht, is het moeilijk om exact te bepalen hoeveel schijnzelfstandigen er zijn, maar de schattingen variëren van 200.000 tot een half miljoen. Deze situatie zorgt ervoor dat er oneigenlijke druk op de lonen aan de onderkant van de arbeidsmarkt ontstaat en dat goedverdienende schijnzelfstandigen niet genoeg bijdragen aan het behoud van sociale zekerheid.<sup>5</sup>

Al met al is het duidelijk dat de opkomst van de platformeconomie een breed scala aan economische, sociale en juridische vraagstukken met zich meebrengt die moeten worden aangepakt. Door middel van dit onderzoek hoop ik meer inzicht te geven in de complexe dynamiek van arbeidsrelaties in de platformeconomie.

## 1.2: De onderzoeksvraag

De rechtsverhouding die tussen een platform en een platformwerker bestaat, bevat zowel kenmerken van een klassieke arbeidsovereenkomst als een overeenkomst van opdracht. Dit heeft geleid tot discussies in de politiek, literatuur en rechtspraak.<sup>6</sup> Onderdeel van deze discussie is of de opkomst van de platformeconomie leidt tot een ontwikkeling in de criteria die worden gebruikt om arbeidsrelaties te bepalen. En roept tegelijkertijd vragen op over de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie. Dit onderzoek beantwoordt de volgende vraag:

*'In hoeverre is er een ontwikkeling in de criteria voor het bepalen van een arbeidsovereenkomst onder invloed van de opkomst van de platformeconomie, aangetoond door jurisprudentie? En welke impact heeft dit op de kwalificatie van individuen als werknemer of zelfstandige (zzp'er) binnen het fiscale kader?'*

---

<sup>2</sup> Centraal Planbureau (CPB), "Platformwerk in Nederland: gevolgen voor werk, arbeidsmarkt en beleid", 2021.

<sup>3</sup> Ter Weel, B. et al. De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland, p. 46, 2018.

<sup>4</sup> Sociaal-Economische Raad (SER), "Belastingen en de platformeconomie: Mogelijkheden en uitdagingen".

<sup>5</sup> L. van der Leij & M. Noordhuis, 'Aanpakken van schijnzelfstandigheid: Iedereen wil bij de 5% twijfelgevallen horen', Financieel Dagblad, 2024.

<sup>6</sup> Tonkens, E. (2020). De platformeconomie en de kwalificatie van arbeidsrelaties. *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 14(3).

### 1.3: Uitwerking van de onderzoeksvraag

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden, zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. Wat zijn de huidige criteria in het arbeidsrecht die worden gebruikt om arbeidsverhoudingen te bepalen en hoe worden deze toegepast op traditionele arbeidsrelaties?
2. Tot welke nieuwe vormen van arbeidsrelaties heeft de opkomst van de platformeconomie geleid en welke kenmerken onderscheiden deze van traditionele werkmodellen?
3. Hoe beïnvloeden de specifieke kenmerken van de platformeconomie de kwalificatie van individuen als werknemer of zelfstandige binnen het fiscale kader?

Deze deelvragen vormen de basis voor de structuur van het onderzoek. In hoofdstuk 2 wordt de eerste deelvraag behandeld. Hierbij wordt gekeken naar de definitie van arbeidsovereenkomsten en hoe de criteria van loon, arbeid, een zekere tijdsduur en gezagsverhouding, ondersteund door relevante jurisprudentie, worden toegepast op traditionele arbeidsrelaties. In hoofdstuk 3 worden de kenmerken van de platformeconomie geanalyseerd, evenals de verschillen tussen traditionele en platformgebaseerde werkmodellen. Hoofdstuk 4 behandelt de invloed van de opkomst van de platformeconomie op de fiscale kwalificatie van individuen als werknemer of zelfstandige. Hier wordt onderzocht hoe de specifieke kenmerken van platformarbeid, zoals onafhankelijkheid en flexibiliteit, de fiscale kwalificatie van arbeidsrelaties beïnvloeden. Bovendien wordt in dit hoofdstuk recente jurisprudentie en de ontwikkeling van nieuwe criteria besproken. Elk hoofdstuk begint met een inleiding en eindigt met een deelconclusie om zo tot de eindconclusie te komen. Tot slot omvat hoofdstuk 5 een conclusie met antwoord op de probleemstelling.

### 1.4: Afbakening

In deze scriptie richt ik mij alleen op de arbeidsrelaties in de vorm van een arbeidsovereenkomst en een overeenkomst van opdracht in de Nederlandse situatie. Ik onderzoek de definities en eigenschappen van zowel beide overeenkomsten volgens het Burgerlijk Wetboek, samen met de rechten en verplichtingen van de betrokken partijen, inclusief belangrijke jurisprudentie. Andere arbeidsrelaties, zoals stageovereenkomsten, vrijwilligerswerk en ambtenarenrecht, worden buiten beschouwing gelaten. Informele of incidentele arbeidsrelaties, zoals iemand die bijvoorbeeld een eenmalige klus uitvoert voor een buurman, vallen buiten de scope van dit onderzoek. Internationale vergelijkingen worden niet gemaakt, tenzij deze relevant zijn voor de Nederlandse situatie.

# Hoofdstuk 2: Criteria arbeidsrelatie

## 2.1: Inleiding

In dit hoofdstuk worden de huidige criteria in het arbeidsrecht besproken die worden gebruikt om een arbeidsovereenkomst te bepalen. Dit betekent dat de werknemer zonder de toestemming van de werkgever de arbeid niet kan laten verrichten door een ander. De vraag die in dit hoofdstuk centraal staat is: 'Wat zijn de huidige criteria in het arbeidsrecht die worden gebruikt om arbeidsverhoudingen te bepalen en hoe worden deze toegepast op traditionele arbeidsrelaties?' De arbeidsovereenkomst vormt de basis voor de rechten en verplichtingen in het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht. De definitie omvat vier fundamentele elementen: loon, arbeid, een zekere tijdsduur en een gezagsverhouding. Elk van deze elementen is van belang voor de kwalificatie van een arbeidsrelatie als arbeidsovereenkomst. De interpretatie van deze criteria, met name de gezagsverhouding, heeft tot veel juridische discussies geleid. Dit hoofdstuk zal elk element analyseren en de relevante rechtspraak bespreken, om een inzicht te geven in de praktische toepassing en juridische implicaties van deze elementen. Verder wordt in dit hoofdstuk de overeenkomst van opdracht kort besproken. Tot slot wordt in dit hoofdstuk de schijnzelfstandigheid besproken. Dit doet zich voor wanneer een arbeidsrelatie als zelfstandige wordt gepresenteerd, terwijl de feiten en omstandigheden duiden op werknemerschap.

## 2.2: Definitie arbeidsovereenkomst in het arbeidsrecht

De arbeidsovereenkomst wordt gezien als het entreebewijs voor het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht. Wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst heeft de werknemer immers recht op verscheidene beschermende maatregelen.<sup>7</sup> Deze beschermende maatregelen omvatten bijvoorbeeld het recht op minimumloon, ontslagbescherming, doorbetaling van loon bij ziekte en veilige arbeidsomstandigheden. In artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW) is de arbeidsovereenkomst als volgt omschreven: '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.' Deze definitie omvat vier essentiële elementen: arbeid, loon, gedurende zekere tijd en gezagsverhouding. Elk van deze elementen wordt nader besproken om de toepassing in de praktijk te begrijpen. De Hoge Raad benadrukte in het arrest *Groen/Schoevers* dat bij de kwalificatie van een overeenkomst als arbeidsovereenkomst niet alleen de formele afspraken bepalend zijn, maar eveneens de wijze waarop de overeenkomst feitelijk wordt uitgevoerd. In rechtsoverweging (hierna: r.o.) 3.4 stelt de Hoge Raad: 'Bij de beoordeling van de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, moet acht worden geslagen op alle omstandigheden van het geval in onderling verband gezien.' Dit betekent dat alle elementen van de rechtsverhouding moeten worden meegewogen om te bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst.<sup>8</sup> Zelfs als partijen niet de intentie hadden om een arbeidsovereenkomst te sluiten, kan sprake zijn van een arbeidsovereenkomst.<sup>9</sup>

## 2.3: Verplichting tot het verrichten van arbeid

Het criterium 'verrichten van arbeid' is essentieel voor de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst. Het begrip 'arbeid' is niet expliciet omschreven in de wet. Artikel 7:610 BW biedt een raamwerk dat door de rechtspraak nader is ingevuld. Door het ruime begrip is doorgaans al gauw voldaan aan het

---

<sup>7</sup> Houweling e.a. (red.) 2020, p. 143.

<sup>8</sup> HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (Groen/Schoevers).

<sup>9</sup> Koole, in: Sdu Commentaar Arbeidsrecht artikelsgewijs, Commentaar op Burgerlijk Wetboek Boek 7 art. 610.



criterium verrichten van arbeid; nochtans moet worden voldaan aan een aantal randvoorwaarden om van arbeid te kunnen spreken in de zin van artikel 7:610 BW.<sup>10</sup>

Er is sprake van het verrichten van arbeid indien een bijdrage wordt geleverd aan het vooropstaande doel van de onderneming. Hierbij geldt dat het er niet toe doet wat de omvang en de aard van de arbeid is, zolang die arbeid in het belang van de werkgever wordt verricht.<sup>11</sup> De arbeid kan zowel geestelijk als lichamelijk zijn. Slapen en wachten kunnen naar oordeel van de Hoge Raad als arbeid worden beschouwd, bijvoorbeeld wanneer sprake is van het dienen als slaapwacht in een brandweerkazerne of verzorgingshuis. Het enkele feit dat een werknemer beschikbaar is voor werk, is al voldoende om invulling te geven aan het begrip arbeid.<sup>12</sup> In de *Beurspromovendi-zaak* werd de vraag opgeworpen of het verrichten van onderzoek en het schrijven van een proefschrift voor de werkgever als arbeid kan worden bestempeld.<sup>13</sup> De Hoge Raad bevestigde het oordeel van de rechtbank dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit oordeel is gebaseerd op het feit dat de Universiteit van Amsterdam aanzienlijke financiële middelen ontving per promotie en daarbij ook de onderzoeksresultaten behield. Dit wijst op de economische waarde van de werkzaamheden. Arbeid omvat volgens de Hoge Raad alle activiteiten die een economische waarde voor de werkgever hebben. Daarentegen mogen de werkzaamheden niet hoofdzakelijk gericht zijn op het ontwikkelen van eigen kennis en ervaringen in het kader van een opleiding. Het werk van een stagiair is in de regel geen arbeid.<sup>14</sup>

Het uitgangspunt op grond van artikel 7:659 lid 1 BW is dat de arbeid persoonlijk wordt verricht. Dit betekent dat de werknemer zonder de toestemming van de werkgever de arbeid niet kan laten verrichten door een ander. Artikel 7:659 lid 1 BW luidt als volgt: 'De werknemer is verplicht de arbeid zelf te verrichten; hij kan zich daarin niet dan met toestemming van de werkgever door een derde doen vervangen.' Dit persoonlijke karakter onderscheidt de arbeidsovereenkomst van andere contractuele relaties, waarbij de uitvoerder van de arbeid wel de mogelijkheid heeft om de taak door een ander te laten uitvoeren. Dit gegeven impliceert dat wanneer een 'werknemer' zich kan laten vervangen zonder de toestemming van de werkgever of bij uitzondering, het contract niet (meer) als een arbeidsovereenkomst wordt aangemerkt. Soms heeft een werknemer toestemming om zich te laten vervangen door een andere werknemer die bekend is bij de betreffende werkgever; dit hoeft de arbeidsovereenkomst niet in de weg te staan.<sup>15</sup> Het criterium 'arbeid' heeft een verplicht element; artikel 7:610 BW spreekt namelijk ook over een 'verbinding' tot het verrichten van arbeid. Iemand die naar eigen inzicht het werk kan weigeren, verricht geen arbeid op grond van artikel 7:610 BW.<sup>16</sup>

#### 2.4: Verplichting tot het betalen van loon

Met het tweede criterium 'loon' in artikel 7:610 BW wordt de overeengekomen tegenprestatie bedoeld. Loon, in de context van een arbeidsrelatie, verwijst naar de vergoeding die de werknemer van de werkgever ontvangt voor de verrichte arbeid. De vergoeding kan, naast de meest gangbare vorm geld, ook bestaan uit bijvoorbeeld diensten, opties of aandelen, kleding en kost en inwoning. Dat overwoog de Hoge Raad al in 1953, waar werd vastgesteld dat het begrip loon een bredere betekenis heeft dan enkel een geldelijke beloning.<sup>17</sup> De werkgever moet het loon verschuldigd zijn aan de werknemer en deze verplichting moet daadwerkelijk door de werkgever worden voldaan. Fooien,

---

<sup>10</sup> Said, ArA 2017.

<sup>11</sup> HR 26 oktober 1931, NJ 1932, 413.

<sup>12</sup> HR 23 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887, NJ 2011/594.

<sup>13</sup> HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722 (UvA/beurspromovendi).

<sup>14</sup> HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722 (UvA/beurspromovendi).

<sup>15</sup> Rb. Groningen 19 januari 2001, ECLI:NL:RBGRO:2001:AG2834, JAR 2001/55.

<sup>16</sup> Houweling (red.) e.a. 2020, p.148.

<sup>17</sup> HR 18 december 1953, NJ 1954, 242.

afkomstig van derden en niet van de werkgever, vallen dan ook niet onder het loonbegrip.<sup>18</sup> Onkostenvergoedingen die zijn bedoeld om kosten te dekken die de werknemer maakt in het kader van zijn werk, worden niet aangemerkt als loon.<sup>19</sup> Dergelijke vergoedingen zijn louter een vergoeding voor de gemaakte kosten en vormen geen tegenprestatie voor de arbeid. Indien de onkostenvergoeding de reële kosten overschrijdt, dan is voor het bovenmatige deel van de vergoeding wel sprake van loon.

## 2.5: Gedurende een zekere tijd

Het criterium 'gedurende een zekere tijd' zoals gedefinieerd in artikel 7:610 BW, betekent dat de arbeidsovereenkomst niet incidenteel is. Er is sprake van een zekere continuïteit en bestendigheid. In de praktijk speelt dit criterium nagenoeg geen rol.<sup>20</sup> Desalniettemin is het begrip opgenomen in de definitie ter afbakening van de overeenkomst van opdracht; bij deze overeenkomst ontbreekt namelijk een zekere duurzaamheid. Gemakshalve wordt door rechters vaak aangenomen dat aan het criterium 'gedurende een zekere tijd' is voldaan, wanneer aan de overige drie voorwaarden is voldaan.<sup>21</sup>

## 2.6: In dienst van een andere partij

Het laatste criterium 'in dienst van een andere partij' verwijst naar de gezagsverhouding tussen de werknemer en werkgever. Het criterium impliceert dat de werknemer ondergeschikt is aan het toezicht en de instructies van de werkgever ten aanzien van de werkzaamheden.<sup>22</sup> Het is het meest bevochten en omstreden criterium van de definitie van de arbeidsovereenkomst in artikel 7:610 BW, blijkend uit de vele op dit punt verschenen jurisprudentie.<sup>23</sup>

### 2.6.1: Het formele en materiële gezagscriterium

Het gezag kan formeel, materieel of een combinatie van beide zijn.<sup>24</sup> Het materiële gezagscriterium ziet op de vraag of de werkgever het recht heeft om tijdens de arbeid werkinhoudelijke aanwijzingen te geven aan de werknemer. Het is daarbij niet van belang of de werkgever de instructies feitelijk geeft, het is voldoende dat de mogelijkheid bestaat om deze instructies te kunnen geven.<sup>25</sup> Het formele gezagscriterium heeft betrekking op de organisatorische instructies, zoals de bevoegdheid van de werkgever om aanwijzingen te geven over de begin- en eindtijden, verplichting om bepaalde kleding te dragen, de wijze van beloning en de regeling van vakantie en verlof.<sup>26</sup> In het geval van specialistische functies waarbij werkinhoudelijke aanwijzingen niet mogelijk zijn, kan het formele gezagscriterium uitkomst bieden. In dergelijke situaties, waarin de mate van materieel gezag beperkt is lijkt het noodzakelijk dat er (enige mate van) formeel gezag aanwezig is om een gezagsverhouding te kunnen vaststellen. De Hoge Raad bindt zich niet strikt aan een materiële of formele benadering; steeds waren de omstandigheden bepalend. In veel gevallen wordt een gecombineerde benadering toegepast.

Een materiële benadering werd gehanteerd in het arrest over vakantiewerkers.<sup>27</sup> In deze zaak ging het om de vraag of sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen NN en Woudsend. Dit werd verondersteld omdat de vakantiewerkers werkinhoudelijk onderworpen waren aan de zeggenschap van de werkgever. Niet doorslaggevend werd geacht het gegeven dat er een zekere vrijheid bestond

---

<sup>18</sup> HR 12 oktober 2001, JAR 2001/217 (*Huize Bethesda/Van der Vlies*).

<sup>19</sup> HR 30 juni 2006, JAR 2006/169 (*De Kok*).

<sup>20</sup> Van der Heijden e.a. 1991, p.51.

<sup>21</sup> Van Drongelen & Fase 2016, p. 36.

<sup>22</sup> Van Genderen e.a. 2018/1.2.4.

<sup>23</sup> Zie een volledige analyse van jurisprudentie: Jansen & Loonstra 1997.

<sup>24</sup> Rapport Commissie Regulering van werk 2020, p. 70.

<sup>25</sup> HR 28 september 1983, NJ 1984, 92 (*X./Z.*).

<sup>26</sup> Said, TRA 2020/14.

<sup>27</sup> HR 16 september 1994, JAR 1994/214, NJ 1996/ 329 (*NN/Woudsend*).

om niet op te komen dagen op het werk. De feitelijke situatie waarin de werkgever de werkzaamheden van de vakantiewerkers kon controleren en aansturen werd als belangrijker beschouwd. In het Imam-arrest werd daarentegen voor een formele benadering geopteerd.<sup>28</sup> Het betrof een zaak waar de Hoge Raad moest oordelen of de werkzaamheden van de imam beschouwd konden worden als arbeidsovereenkomst. De vraag was of er sprake is van een gezagsverhouding tussen de imam en de moskee. De Hoge Raad oordeelde dat het formele kader en de structurele organisatie van de moskee doorslaggevend waren. Het feit dat de imam een godsdienstig ambt vervult en niet onderworpen was aan aanwijzingen van de moskee, sloot niet uit dat er sprake is van een gezagsverhouding, gelet op overige aspecten.

Het gezagscriterium onderscheidt de arbeidsovereenkomst van een overeenkomst tot opdracht. De opdrachtgever kan 'enkel' aanwijzingen geven op grond van artikel 7:402 BW. Het onderscheid tussen het gezag uitoefenen zoals beschreven in artikel 7:610 BW en het geven van aanwijzingen volgens 7:402 BW is moeilijk duidelijk te bepalen. Dit geldt vooral voor beroepen waarbij de aard van de functie een grotere mate van autonomie bij de uitvoering van de werkzaamheden vereist. De Hoge Raad oordeelde in het arrest *Beurspromovendi/UvA* dat 'een bescheiden mate van zeggenschap' voldoende kan zijn om het bestaan van een gezagsverhouding aan te nemen.<sup>29</sup> Verhulp benadrukt dat de Hoge Raad in dit arrest een belangrijke stap heeft gezet door te erkennen dat een bescheiden mate van zeggenschap door de werkgever voldoende kan zijn om een gezagsverhouding aan te nemen.<sup>30</sup> Dit verschilt van de traditionele opvatting dat er een aanzienlijke mate van gezag nodig is voor een arbeidsovereenkomst. Verhulp waardeert deze benadering omdat het recht doet aan de dubbele rol van promovendi, die zowel zelfstandig werken als binnen een gestructureerd begeleidingskader functioneren. Volgens hem heeft dit arrest verstrekkende gevolgen voor het beoordelen van arbeidsrelaties in academische omgevingen en andere sectoren waar zelfstandigheid en gezag samengaan.<sup>31</sup>

## 2.6.2: De interpretatie van het gezagscriterium

Sinds de invoering van de Wet op de Arbeidsovereenkomst is het gezagscriterium onderwerp van discussie.<sup>32</sup> In dit verband is het opmerkelijk dat in 1907 in de Memorie van Toelichting werd vermeld dat het gezagscriterium in de praktijk geen problemen zou veroorzaken.<sup>33</sup> Vanuit de jurisprudentie en literatuur is anders gebleken. Het voornaamste probleem van het criterium is dat het in werkelijkheid niet eenvoudig is om vast te stellen of onder 'gezag' wordt gewerkt bij sommige functies. De invulling van gezag is veranderd door zowel economische als maatschappelijke ontwikkelingen.<sup>34</sup> Werk is anders georganiseerd, het gemiddelde opleidingsniveau is toegenomen en werknemers kunnen makkelijker van banen wisselen. Werknemers zijn tegenwoordig vaak beter opgeleid en beoefenen specialistischere functies. Hierdoor ligt het geven van aanwijzingen voor de werkzaamheden door de werkgever steeds minder voor de hand.<sup>35</sup> Sinds 1970 lijkt er een bredere benadering voor het gezagscriterium.<sup>36</sup> De vrijheid bij het verrichten van werk sluit een gezagsverhouding niet noodzakelijk uit. Met deze ruimere benadering wordt ingezien dat de klassieke aspecten van een gezagsverhouding, zoals strenge controle en directe instructies, niet altijd aanwezig hoeven te zijn om van een gezagsverhouding te kunnen spreken. Dit impliceert dat zelfs wanneer er meer autonomie is in het

<sup>28</sup> HR 17 juni 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1397 (Imam).

<sup>29</sup> HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722 (UvA/beurspromovendi).

<sup>30</sup> E. Verhulp, annotatie bij HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722 (UvA/beurspromovendi).

<sup>31</sup> E. Verhulp, annotatie bij HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722 (UvA/beurspromovendi).

<sup>32</sup> A.E. Bles, *De Wet op de Arbeidsovereenkomst*, Den Haag: Belinfante 1907, deel I, p. 320.

<sup>33</sup> Wet van 13 juli 1907, Stb. 1907/193, in werking getreden op 1 februari 1909 (Stb. 1908/324).

<sup>34</sup> Rapport Commissie Regulering van werk 2020, p. 41.

<sup>35</sup> Rapport Commissie Regulering van werk 2020, p. 41.

<sup>36</sup> Rapport Commissie Regulering van werk 2020, p. 41.

werk, er nog steeds een hiërarchische relatie kan bestaan, gebaseerd op de omstandigheden en het niveau van toezicht en instructies van de opdrachtgever.<sup>37</sup>

## 2.7: Overeenkomst van opdracht

Naast de arbeidsovereenkomst kennen we in het arbeidsrecht ook de overeenkomst van opdracht (hierna: OVO). Deze is gedefinieerd in artikel 7:400 BW als: 'De overeenkomst van opdracht is de overeenkomst waarbij de ene partij, de opdrachtnemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten die in iets anders bestaan dan het tot stand brengen van een werk van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitvoeren van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken.' De OVO kan worden afgesloten door zowel professionele als niet-professionele opdrachtnemers en opdrachtgevers. Een bijzonder aspect van deze overeenkomst is dat de dienstverlener de optie heeft om andere werkers in te schakelen voor de uitvoering van de opdracht.<sup>38</sup> Dit is een groot verschil ten opzichte van een arbeidsovereenkomst, waar de werknemer verplicht is om persoonlijk het afgesproken werk te doen en geen vervanger kan regelen zonder goedkeuring van de werkgever.

Zowel bij de OVO als bij de arbeidsovereenkomst is het geven van instructies aanwezig. Bij een OVO geldt dat de instructies slechts van toepassing zijn op de specifieke opdracht die is overeengekomen.<sup>39</sup> Een essentieel aspect van de OVO is dat de opdrachtnemer niet hoeft te luisteren naar instructies die te laat zijn gegeven of die niet passend zijn voor een juiste uitvoering van de opdracht. Dit legt de nadruk op de onafhankelijkheid van de persoon die de opdracht uitvoert ten opzichte van degene die de opdracht geeft.<sup>40</sup>

### 2.7.1: Schijnzelfstandigheid

Er is mogelijk sprake van schijnzelfstandigheid wanneer de arbeidsrelatie formeel als zelfstandige arbeid wordt gepresenteerd, terwijl de feiten en omstandigheden duiden op werknemerschap.<sup>41</sup> De gevolgen van schijnzelfstandigheid raken meerdere partijen. 'Echte' zelfstandigen zonder personeel (hierna: zzp'er) kampen met negatieve vooroordelen die op alle zzp'ers van toepassing zijn. Daarnaast zijn er schijnzelfstandigen die in werkelijkheid geen vrije keus hebben om zelfstandig te werken. Vaak werken ze feitelijk als werknemer zonder de bescherming en voordelen van een dienstverband te ervaren.<sup>42</sup> Voor werkgevers die werknemers in dienst hebben en niet langer kunnen concurreren, waardoor zij genooddaakt zijn hun medewerkers te ontslaan. Voor de werknemers die hierdoor hun baan verliezen. De steun voor collectieve financieringsregelingen voor werknemers staat onder druk vanwege afnemende solidariteit. Voor de overheid is er sprake van fiscale ondernemersfaciliteiten die onterecht zijn toegekend.<sup>43</sup>

## 2.8: Deelconclusie

De definitie van de arbeidsovereenkomst in artikel 7:610 BW bevat vier essentiële elementen: loon, arbeid, een zekere tijdsduur en een gezagsverhouding. Deze elementen zijn van belang voor de kwalificatie van een arbeidsrelatie als arbeidsovereenkomst. Het element loon verwijst naar de

---

<sup>37</sup> HR 17 juni 1996, NJ 1997/321.

<sup>38</sup> G.C. Boot & A.C. Damsteegt, *Monografieën Sociaal Recht: De zelfstandige zonder personeel*, Deventer: Wolters Kluwer, 2014.

<sup>39</sup> Van der Grinten, J.H., 'De Overeenkomst van Opdracht', *Nederlands Tijdschrift voor Burgerlijk Recht*, 2019, aflevering 4, p. 215-230.

<sup>40</sup> Castermans & Krans, *T&C Arbeidsrecht*, art. 7:402 BW, aant. 2, p. 239.

<sup>41</sup> IBO, 'Zelfstandigen zonder personeel', 2015, p. 28.

<sup>42</sup> Staatssecretaris van Financiën, 'Nadere informatie over aanpak schijnzelfstandigheid', *Vakstudie nieuws*, 2014/22.4.

<sup>43</sup> Staatssecretaris van Financiën, 'Nadere informatie over aanpak schijnzelfstandigheid', *Vakstudie nieuws*, 2014/22.4.

overeengekomen tegenprestatie die de werknemer van de werkgever ontvangt en kan verschillende vormen aannemen. Het criterium arbeid omvat zowel lichamelijke als geestelijke activiteiten die van economische waarde zijn voor de werkgever. De rechtspraak toont aan dat activiteiten zoals wachten en slapen als arbeid kunnen worden gezien, mits deze in het belang van de werkgever zijn. Het criterium gedurende een zekere tijd impliceert dat de arbeidsrelatie niet incidenteel van aard is. Hoewel dit criterium vaak impliciet wordt aangenomen wanneer in de praktijk aan de overige drie voorwaarden is voldaan, blijft het een belangrijk onderscheidend element ten opzichte van de overeenkomst van opdracht.

Het meest betwiste criterium, de gezagsverhouding, kan zowel formeel als materieel zijn. Materieel gezag heeft betrekking op inhoudelijke aanwijzingen tijdens het werk. Formeel gezag betreft organisatorische instructies. De Hoge Raad heeft in verschillende arresten benadrukt dat een flexibele benadering wordt gehanteerd waarbij zowel materiële als formele aspecten worden meegewogen. De gezagsverhouding onderscheidt de arbeidsovereenkomst van andere contractuele relaties. De Hoge Raad heeft verduidelijkt dat een beperkte mate van zeggenschap van de werkgever over de werknemer voldoende kan zijn om te spreken van een gezagsverhouding. Concluderend vereist de arbeidsovereenkomst in artikel 7:610 BW een benadering waarbij alle vier de criteria gezamenlijk worden beschouwd.

De OVO roept een flexibele en onafhankelijke manier van werken in het leven die verschilt van de traditionele arbeidsovereenkomst. Het kent specifieke kenmerken zoals de mogelijkheid om andere werkers in te schakelen en mindere instructiebevoegdheid van de opdrachtgever. De schijnzelfstandigheid op de arbeidsmarkt brengt grote problemen met zich mee. Het leidt tot misbruik van de zelfstandigen, waardoor de werkelijke arbeidsrelatie buitenspel wordt gezet. Dit resulteert in negatieve gevolgen voor zowel echte zzp'ers, maar ook voor werkgevers, werknemers en de schijnzelfstandigen zelf.

# Hoofdstuk 3: De platformeconomie

## 3.1: Inleiding

In het verleden domineerden taxidiensten, fysieke reisbureaus en grote boekwinkels het straatbeeld. In de afgelopen jaren is de economie, en daarmee de samenleving, snel veranderd. Platforms zoals Uber, Airbnb en Bol.com verbinden vraag en aanbod via digitale netwerken en faciliteren transacties tussen aanbieders en consumenten. Deze platforms hebben nieuwe vormen van werk gecreëerd, waarbij de traditionele arbeidsrelaties op de schop gaan. Deze veranderingen roepen belangrijke vragen op: tot welke nieuwe vormen van arbeidsrelaties heeft de opkomst van de platformeconomie geleid en welke kenmerken onderscheiden deze van traditionele werkmodellen? Dit hoofdstuk onderzoekt de definitie en opkomst van de platformeconomie en analyseert de nieuwe arbeidsrelaties die hieruit voortvloeien, evenals hun impact op werkenden, bedrijven en de maatschappij.

## 3.2: Definitie en opkomst platformeconomie

De term "platformeconomie" wordt gebruikt om de activiteiten van een groep platforms te beschrijven. Platforms zijn digitale netwerken die transacties coördineren, zowel commerciële transacties zoals het kopen en verkopen van goederen en diensten, als niet-commerciële transacties zoals vrijwilligerswerk.<sup>44</sup> Deze platforms zijn meestal niet zelf de eigenaar van de goederen en diensten, maar organiseren de afstemming van vraag en aanbod. Kenmerkend is de driehoeksrelatie tussen de consument, de werker en het platform. Online platforms zoals Uber, Marktplaats, Deliveroo, Bol.com, Thuisbezorgd en Airbnb fungeren als de verbindende schakels tussen de consumenten en producenten. In een korte tijd hebben online platforms een essentiële rol gekregen in zowel de economie als de maatschappij.<sup>45</sup> Het succes van deze online platforms vertaalt zich in waarderingen van miljarden euro's, waarbij er zowel enthousiasme is over hun vermogen om de consumentenkeuze te vergroten, als groeiende zorgen over mogelijk ontwrichtende effecten op traditionele bedrijfsmodellen.<sup>46</sup>

De oorsprong van de platformeconomie ligt in het begin van het internet in de jaren zeventig van de vorige eeuw. In het begin waren de meeste online activiteiten beperkt tot eenvoudige communicatie en informatie-uitwisseling. Het was pas toen Web 2.0 in de vroege jaren 2000 ontstond dat de interactie op het internet aanzienlijk steeg. De oprichting van marktplaatsen, zoals eBay in 1995, markeerde een historisch moment in de ontwikkeling van de platformeconomie door een platform te bieden waarop mensen rechtstreeks met elkaar konden handelen.<sup>47</sup> Amazon, dat als online boekenwinkel begon maar snel uitgroeide tot een e-commercegigant, was een van de eerste platformbedrijven die eind jaren 90 en begin jaren 2000 ontstonden.<sup>48</sup> Google maakte in 1998 een zoekmachine die het internet veranderde.<sup>49</sup> Een andere mijlpaal was de oprichting van Facebook in 2004, die de communicatie over de hele wereld veranderde dankzij netwerkeffecten.<sup>50</sup> De tweede golf van de opkomst van de platformeconomie werd in gang gezet door bedrijven als Uber en Airbnb. Deze golf wordt gekenmerkt door de opkomst van de deeleconomie.

---

<sup>44</sup> Eurofound (2018), <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>, geraadpleegd op 10 juli 2024.

<sup>45</sup> B. Klijs, 'Cijfermatig inzicht in de kenmerken en ontwikkeling van online platformen in Nederland', CBS: Monitor online platformen, 2022.

<sup>46</sup> Engels & Sherwood, 2019.

<sup>47</sup> Kaplan & Haenlein, 2010.

<sup>48</sup> Stone, 2013.

<sup>49</sup> Vise & Malseed, "The Google Story: Inside the Hottest Business, Media, and Technology Success of Our Time", 2006.

<sup>50</sup> Parker, Van Alstyne & Choudary, 2016.

### 3.2.1: De deeleconomie

De deeleconomie is gedefinieerd als “het fenomeen dat consumenten elkaar gebruik laten maken van hun onbenutte consumptiegoederen, eventueel tegen betaling”.<sup>51</sup> Hoewel mensen al eeuwenlang goederen en diensten met vrienden, familie en burens delen, heeft de komst van het internet deze dynamiek veranderd. De deeleconomie maakt tegenwoordig gebruik van internetplatforms, waardoor individuen hun bezittingen en diensten kunnen delen met totaal onbekenden.<sup>52</sup> Het grootste verschil tussen het traditionele en moderne delen is de schaal waarop dit plaatsvindt; in plaats van een oproep op een prikbord in de supermarkt, brengen online platforms vraag en aanbod van duizenden buurtbewoners samen door middel van slimme algoritmes. Steeds meer mensen gebruiken online platforms, zoals Peerby voor spullen, Airbnb voor huizen en SnappCar voor auto's.<sup>53</sup>

Online platforms zijn van groot belang voor de deeleconomie.<sup>54</sup> Deze platforms handelen vaak betalingen af en combineren vraag en aanbod op een eenvoudige manier. Bovendien creëren online platforms het vertrouwen dat mensen nodig hebben om hun goederen met andere mensen te delen. Door beoordelingen (reviews) en verzekeringen toe te staan wordt vertrouwen gecreëerd en worden onzekerheden weggenomen.<sup>55</sup>

### 3.2.2: De kluseconomie

De deeleconomie kan worden onderscheiden van de kluseconomie, doordat consumenten in de kluseconomie diensten aan elkaar verlenen. De kluseconomie brengt individuen samen, waarbij de één een dienst aan de ander levert.<sup>56</sup> Het eigendom van de dienstverlener kan wel deel uitmaken van de dienst, maar het eigendom zelf wordt niet zozeer gedeeld. Belangrijk is dat de kluseconomie tijd en arbeid vergt van de dienstverleners. Het gaat hierbij dus niet om het lenen van een pan of het huren van een busje, maar om een maaltijd en taxirit die als dienst wordt aangeboden.<sup>57</sup>

De diensten in de kluseconomie zijn zeer divers. Chauffeurs kunnen transportdiensten aanbieden via Uber, terwijl fietskoeriers maaltijden kunnen bezorgen via platforms zoals Deliveroo.<sup>58</sup> Klusjesmannen kunnen gebruik maken van TaskRabbit om klusjes aan te bieden zoals het monteren van meubels, het installeren van lampen en het verlenen van verhuisdiensten.<sup>59</sup> Timmerlieden, elektriciens en loodgieters kunnen hun vakmanschap aanbieden via platforms zoals Werkspot.<sup>60</sup> Daarnaast zijn er platforms waar schoonmakers hun diensten kunnen aanbieden, zoals Helpling<sup>61</sup>, en platforms waar ouders oppasdiensten kunnen boeken, zoals Charly Cares.<sup>62</sup> Het draait in de kluseconomie niet alleen om eenmalige arbeid voor de korte termijn. Er bestaan ook platforms die specialisten in staat stellen projectmatig hun vaardigheden en kennis aan te bieden. Via Upwork kunnen freelancers bijvoorbeeld marketing en IT-diensten aanbieden.<sup>63</sup>

---

<sup>51</sup> Meelen & Frenken, 2014.

<sup>52</sup> Frenken, e.a. 'Wat is nu eigenlijk deeleconomie?', Me Judice, 2015.

<sup>53</sup> Frenken, e.a. Den Haag, Rathenau Instituut, 2017.

<sup>54</sup> Frenken, e.a. Den Haag, Rathenau Instituut, 2017.

<sup>55</sup> Frenken, e.a. Den Haag, Rathenau Instituut, 2017.

<sup>56</sup> Frenken, e.a. Den Haag, Rathenau Instituut, 2017.

<sup>57</sup> Frenken, e.a. Den Haag, Rathenau Instituut, 2017.

<sup>58</sup> Deliveroo Nederland, "Deliveroo", Geraadpleegd op 10 juli 2024, van <https://www.deliveroo.nl>.

<sup>59</sup> TaskRabbit. "TaskRabbit: Vind een klusjesman", Geraadpleegd op 10 juli 2024, van <https://www.taskrabbit.nl>.

<sup>60</sup> Werkspot, "Werkspot: Vakmensen vinden en vergelijken", Geraadpleegd op 10 juli 2024, van <https://www.werkspot.nl>.

<sup>61</sup> Helpling Nederland, "Helpling: Boek een schoonmaker", Geraadpleegd op 10 juli 2024, van <https://www.helpling.nl>.

<sup>62</sup> Charly Cares, "Charly Cares: Boek een oppas", Geraadpleegd op 10 juli 2024, van <https://www.charlycares.com>.

<sup>63</sup> Upwork, "Upwork: Vind Freelancers", Upwork.com, Geraadpleegd op 10 juli 2024, van <https://www.upwork.com>.

### 3.3: Vormen van arbeidsrelaties

Waar traditionele arbeidsrelaties doorgaans worden gekenmerkt door vaste dienstverbanden, baanzekerheid, duidelijke hiërarchieën en langdurige contracten, introduceert de platformeconomie flexibele, kortstondige en vaak onzekere werkverbanden.<sup>64</sup> In het SEO- rapport van 2018 is vastgesteld dat ongeveer 60 procent van de platformwerkers wordt gezien als zzp'er.<sup>65</sup> Hierbij wordt formeel een contract gesloten met de eindgebruiker van een dienst of met het platform zelf. Ongeveer vijftien procent van de platformwerkers heeft een arbeidsovereenkomst, waarbij de platformwerker een medewerker van het platformbedrijf is.<sup>66</sup> Verder blijkt uit het SEO-rapport dat ongeveer vijftien procent van de platformwerkers bedoeld is om een arbeidsrelatie te hebben volgens de voorwaarden van de Regeling Dienstverlening aan Huis. Deze regeling maakt het mogelijk om iemand voor maximaal drie dagen per week aan te nemen voor klusjes in en rondom het huis, met als doel het bevorderen van de markt voor persoonlijke dienstverlening door werkgeverslasten te verlichten.<sup>67</sup> Verder is ongeveer tien procent van de platformwerkers actief als opdrachtnemer zonder dat zij ondernemer zijn. Dit betreft werkers die als opdrachtnemer worden beschouwd maar zich niet aanmelden als ondernemer voor de inkomstenbelasting.<sup>68</sup>

Er wordt veel gediscussieerd over de juridische status van werknemers bij werkplatforms.<sup>69</sup> De essentie draait om de vraag of de persoon een werknemer is of een opdrachtnemer. Het bedrijfsmodel van verschillende werkplatforms is meestal gericht op het werken met opdrachtnemers vanwege de klusgerichte aard van het werk en de voorkeur van buitenlandse platformbedrijven om een consistent bedrijfsmodel te gebruiken in diverse landen.<sup>70</sup> Daarnaast wordt het grote verschil in kosten tussen zelfstandig werken en werken in loondienst genoemd als een belangrijke reden.<sup>71</sup> In hoofdstuk 4 wordt verder toegelicht hoe de unieke aspecten van de platformeconomie van invloed zijn op de classificatie van individuen als werknemer of zelfstandige.

### 3.3: Kenmerken van arbeidsrelaties in de platformeconomie

De kenmerken van arbeidsrelaties in de platformeconomie kunnen variëren afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en het soort platform. Belangrijke kenmerken van arbeidsrelaties in de platformeconomie worden in deze paragraaf toegelicht.

#### *Algoritmische toewijzing van werk*

Platormarbeid kan volgens de Sociaal Economische Raad op drie verschillende manieren worden toegewezen.<sup>72</sup> De eerste mogelijkheid is dat het platform zelf klussen toewijst. Het platformwerk wordt dan toegewezen via algoritmes, vooral voor arbeid waarbij tijd een belangrijke factor is. In de transportsector, zoals bij taxidiensten, wijst een algoritme een rit toe aan een chauffeur. Klanten hebben vaak beperkte invloed op dit proces; ze kunnen mogelijk het type voertuig kiezen, maar het algoritme bepaalt welke chauffeur de rit uitvoert, doorgaans op basis van nabijheid van de chauffeur. Hoewel chauffeurs in theorie ritten kunnen weigeren, gebeurt dit zelden omdat herhaalde weigeringen kunnen leiden tot minder toewijzingen.<sup>73</sup> Bij maaltijdbezorgdiensten werkt het vergelijkbaar. Een algoritme wijst de bezorgtaken toe aan de bezorger die het dichtst bij het restaurant

---

<sup>64</sup> Vidal, 2011.

<sup>65</sup> Ter Weel, B. et al. "De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland", 2018.

<sup>66</sup> SER, "Hoe werkt de platformeconomie?", Verkenning 20/09, Den Haag: SER, oktober 2020.

<sup>67</sup> Ter Weel, B. et al. "De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland", 2018.

<sup>68</sup> SER, "Hoe werkt de platformeconomie?", Verkenning 20/09, Den Haag: SER, oktober 2020.

<sup>69</sup> Bennaars, H. "Holistische duiding van de arbeidsrelatie maakt het platformeconomie moeilijk", 2018.

<sup>70</sup> SER, "Hoe werkt de platformeconomie?", Verkenning 20/09, Den Haag: SER, oktober 2020.

<sup>71</sup> Rapport IBO, 'Zelfstandigen zonder personeel', 2015.

<sup>72</sup> SER Verkenning 20/09, p. 35-38.

<sup>73</sup> SER Verkenning 20/09, p. 35-38.



is. Bezorgers kunnen meestal hun beschikbaarheid vooraf opgeven door zich in te schrijven voor specifieke shifts.

In andere gevallen bepaalt de klant zelf welke werker een taak uitvoert. Platforms zoals Werkspot en Freelance.nl maken gebruik van dit model. Klanten selecteren de beste geschikte kandidaat voor de klus door potentiële werkers te evalueren op basis van hun profielen en eerdere beoordelingen. In huishoudelijke diensten zoals Helping kan de klant de schoonmaker kiezen op basis van beschikbaarheid, duur en frequentie van de dienst, waarbij klantbeoordelingen van groot belang zijn.<sup>74</sup>

De derde mogelijkheid is om de taak te geven aan de platformwerker die het snelst reageert. Dit specifieke model wordt regelmatig toegepast op platforms voor microtaken of crowdsourcing, zoals Roamler.<sup>75</sup> Taken worden hier getoond aan werknemers op basis van hun vaardigheden en waar ze zich bevinden. Taken die dichtbij zijn worden sneller en gemakkelijker geaccepteerd dan taken die verder weg liggen. Deze aanpak stimuleert snelheid en effectiviteit, maar kan ook resulteren in hevige rivaliteit onder werkers.<sup>76</sup>

#### *Flexibiliteit en onafhankelijkheid*

Platformwerk biedt meestal meer flexibiliteit aan platformwerkers dan traditionele vormen van werk. Platformwerkers hebben de vrijheid om hun eigen werktijden te kiezen en vanaf verschillende plekken te werken, waardoor hun autonomie toeneemt. De klussen staan online en platformwerkers kunnen zichzelf wel of niet beschikbaar stellen. Hierdoor zijn de platforms voornamelijk aantrekkelijk voor werkers die de werkzaamheden willen combineren met een studie of vaste baan. Dit verschilt van traditionele arbeid, waarbij vaste werktijden en een vaste werkplek gebruikelijk zijn.<sup>77</sup> Een illustratie hiervan is de bezorgservice UberEats, waar bezorgers op elk gewenst moment kunnen in- en uitloggen zonder gebonden te zijn aan een vast schema. Daarentegen hebben traditionele bezorgers bij bedrijven als PostNL vaste werktijden en volgen zij een vast dienstrooster.

De gezagsverhouding heeft een andere dimensie dan in traditionele arbeidsrelaties. In veel gevallen is de klus zo opgedeeld dat er weinig instructies gegeven kunnen worden en soms worden deze instructies uitsluitend gegeven via algoritmes.<sup>78</sup> Platforms benadrukken vaak in hun algemene voorwaarden dat géén sprake is van een arbeidsovereenkomst. Tegelijkertijd bevatten diezelfde bepalingen vaak clausules die aangeven dat de werknemer beperkt is in het bepalen van de werkomstandigheden.<sup>79</sup> Een belangrijk aspect is de mogelijkheid tot vrije vervanging, wat impliceert dat de werker de arbeid niet persoonlijk hoeft te verrichten. Dit is doorgaans een sterke indicatie dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit behoeft enige nuance omdat vervanging bij de meeste vormen van platformwerk niet zo relevant is. Het komt zelden voor dat de werker verplicht is om te komen werken waardoor vervanging niet snel nodig is.<sup>80</sup>

#### *Beoordelingssystemen en prikkels*

Prikkels om gedrag te beïnvloeden zijn typisch voor online platforms, maar ook in traditionele arbeidsrelaties niet ongebruikelijk. Bonussen, promoties en commissies zijn bekende methoden om de productiviteit van werknemers of de kwaliteit van het werk te verhogen. Nieuw is dat platforms de

---

<sup>74</sup> SER Verkenning 20/09, p. 56.

<sup>75</sup> SER Verkenning 20/09, p. 56-57.

<sup>76</sup> SER Verkenning 20/09, p. 56-57.

<sup>77</sup> ABU, "Whitepaper Platformwerk in 2020: De tussenstand," 2020.

<sup>78</sup> Bennaars, H. "Is platformwerk een bedreiging of een kans voor het arbeidsrecht? Het antwoord is ja.", *Arbeidsrecht: Maandblad voor de praktijk*, 2018.

<sup>79</sup> V. De Stefano, 'The Rise of the 'Just-in-Time Workforce': On-Demand Work, Crowd Work and Labour Protection in the 'Gig-Economy'', *ILO Conditions of Work and Employment Series no. 71*, 2016, p. 12-14.

<sup>80</sup> Bennaars, H. "Is platformwerk een bedreiging of een kans voor het arbeidsrecht? Het antwoord is ja.". *Arbeidsrecht: Maandblad voor de praktijk*, 2018.

prikkels gebruiken om de duur en tijden van het werk te beïnvloeden en invloed uit te oefenen op de inhoud van het werk. Binnen de arbeidsovereenkomst wordt dit doorgaans gedaan door de gezagsverhouding en door contractuele verplichtingen met betrekking tot werktijden en arbeidsduur.<sup>81</sup>

Platforms hebben voornamelijk invloed op de inhoud van werk door middel van ratings op basis van de beoordelingen van klanten. De platforms hebben nauwelijks een rol bij de beoordeling. Het is lastiger om nieuwe opdrachten te krijgen wanneer je een lage beoordeling hebt ontvangen. Verschillende methoden zoals directe pushmeldingen, surge pricing en omzetgaranties, beïnvloeden de duur en timing van werk door specifieke werktijden te promoten en de prijs en opbrengst te laten stijgen bij een tekort aan werkenden.<sup>82</sup> Meer subtiele stimuli benadrukken de urgentie door te suggereren dat meerdere mensen eenzelfde opdracht hebben gekregen en degene die als eerste reageert, de klus krijgt. Werkenden kunnen ook profiteren van technieken uit de game-industrie, waardoor ze extra beloningen en 'levels' kunnen bereiken door meer taken te voltooien.<sup>83</sup>

### 3.4: Deelconclusie

Het ontstaan van de platformeconomie heeft grote veranderingen teweeggebracht in hoe werk wordt georganiseerd en uitgevoerd. Platforms zoals Uber, Airbnb en Bol.com brengen nieuwe vormen van werk met meer flexibiliteit en kortetermijncontracten in plaats van traditionele vaste dienstverbanden en langdurige contracten. Deze platforms faciliteren transacties tussen aanbieders en consumenten via online netwerken, zonder zelf de eigenaar te zijn van de aangeboden producten of services. De diversiteit van deze nieuwe werkmodellen wordt geïllustreerd door het verschil tussen de deeleconomie en de kluseconomie. Terwijl de deeleconomie zich richt op het delen van ongebruikte consumptiegoederen, draait de kluseconomie om het leveren van diensten door particulieren. Platforms hebben de mogelijkheid om werk te verdelen en te beheren door gebruik te maken van geavanceerde technologieën zoals algoritmes, wat vroeger niet mogelijk was in termen van schaal en bereik.

De arbeidsrelaties in de platformeconomie hebben unieke kenmerken. De nieuwe vormen van werk worden gekenmerkt door algoritmische toewijzing van taken, flexibiliteit en onafhankelijkheid, en beoordelingssystemen. Ondanks een grotere mate van vrijheid in het kiezen van hun werktijden en werkplek, worden platformwerkers nog steeds beïnvloed door beoordelingen en andere beloningen die hun gedrag beïnvloeden. Deze nieuwe vormen van werkrelaties bieden zowel mogelijkheden als obstakels. Ze bieden flexibiliteit en nieuwe inkomensmogelijkheden, maar roepen ook vragen op over baanzekerheid, arbeidsvoorwaarden en de juridische status van platformwerkers

---

<sup>81</sup> H. Bennaars, 'De kwalificatie van de platformwerker: de gezagsverhouding naar een nieuw 'level'?', in: M.S. Houwerzijl e.a. (red.), Platformisering, algoritmisering en sociale bescherming, Deventer: Kluwer, 2021.

<sup>82</sup> R. Lieman, 'Ratings en prikkels: hoe zelfstandig zijn platformwerkers?', TAC 2019/1.

<sup>83</sup> H. Bennaars, 2021.

# Hoofdstuk 4: De kwalificatie van de arbeidsrelatie tussen werker en platform

## 4.1: Inleiding

De opkomst van de platformeconomie heeft de kwalificatie van arbeidsrelaties aanzienlijk veranderd en bemoeilijkt. Artikel 7:610 BW is de grondslag voor het vaststellen van een arbeidsovereenkomst, maar platformwerk brengt nieuwe uitdagingen met zich mee. Dit hoofdstuk onderzoekt de vraag: Hoe beïnvloeden de specifieke kenmerken van de platformeconomie de kwalificatie van individuen als werknemer of zelfstandige binnen het fiscale kader? Het behandelt de ontwikkeling van wettelijke criteria, de rol van de partijbedoeling en de invloed van recente jurisprudentie, zoals het *Deliveroo-arrest*.

## 4.2: De partijbedoeling

Alleen wanneer de intentie van partijen niet duidelijk kan worden vastgesteld uit de feiten, wordt de geijkte methode toegepast om een specifieke arbeidsverhouding stap voor stap te toetsen aan artikel 7:610 BW.<sup>84</sup> In hoofdstuk 2 is de arbeidsovereenkomst volgens artikel 7:610 BW gedefinieerd als een situatie waarin sprake is van arbeid in dienst van een ander, gedurende zekere tijd, tegen een loonbetaling. Als aan alle elementen van de definitie is voldaan is er sprake van een arbeidsovereenkomst, ongeacht of partijen een arbeidsovereenkomst wensen. Deze definitie is dwingendrechtelijk. Naast de wettelijke criteria volgt uit de jurisprudentie een aantal aanvullende richtlijnen.<sup>85</sup> Het arrest van *Agfa/Schoolderman* legt de nadruk op het belang van zowel formele afspraken als de praktische uitvoering van de overeenkomst tussen partijen.<sup>86</sup> Hier is de zogenaamde 'wezen gaat voor schijn-doctrine' aangehaald. Een ander essentieel punt is dat geen enkel individueel aspect doorslaggevend is; gelet moet worden op alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien.<sup>87</sup> Dit staat bekend als de holistische benadering. In *het Groen/Schoevers-arrest* wordt ook benadrukt dat de maatschappelijke positie van de partijen, met name tijdens de onderhandelingen, invloed kan hebben op de classificatie van de overeenkomst.<sup>88</sup>

In november 2020 komt een nuancering op de holistische leer met het *Gemeente Amsterdam-arrest*.<sup>89</sup> In de betreffende zaak ging het om een IAOW-uitkeringsgerechtigde die voor de gemeente Amsterdam heeft gewerkt en daarvoor een premie ontving. Volgens de Hoge Raad moet worden gekeken of de afgesproken rechten en verplichtingen overeenkomen met de wettelijke definitie van een arbeidsovereenkomst. De ontvangen premie werd niet beschouwd als een beloning voor arbeid, dus was geen sprake van een arbeidsovereenkomst. In r.o. 3.2.3. legt de Hoge Raad uit dat voordat de kwalificatie wordt uitgevoerd, eerst moet worden bepaald welke rechten en plichten de partijen zijn overeengekomen aan de hand van de Haviltex-maatstaf. De rechter kan pas beoordelen of de overeenkomst de kenmerken van een arbeidsovereenkomst heeft, nadat deze vaststelling is gedaan. De redactie van Vakstudie Nieuws beschouwt dit arrest als een nuancering van de *Groen/Schoevers*-leer, niet als een beëindiging ervan. Volgens de redactie wordt het kwalificatieproces van een arbeidsrelatie met dit oordeel er niet eenvoudiger op, nu partijen niet (langer) uit kunnen gaan van de

---

<sup>84</sup> Weerepas, M. J. G. A. M., *Cursus Belastingrecht, onderdeel Loonbelasting*. 2023-2024 ed. Deventer: Wolters Kluwer, 2023.

<sup>85</sup> Bennaars, 2021.

<sup>86</sup> HR 8 april 1994, ECLI:NL:HR:1994ZC1322, NJ 1994/704.

<sup>87</sup> HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, NJ 1998/149 (Groen/Schoevers), r.o. 3.4.

<sup>88</sup> HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (Groen/Schoevers), r.o. 3.4.

<sup>89</sup> Said, annotatie bij HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746, JAR 2020/287.

intentie van de partijen met betrekking tot de kwalificatie van hun arbeidsrelatie.<sup>90</sup> Aan de andere kant benadrukt de Hoge Raad in verschillende andere rechterlijke uitspraken dat de intentie van de partijen wel degelijk invloed heeft op de kwalificatie van de arbeidsrelatie, iets wat Said en Houweling overtuigend laten zien in hun annotaties.<sup>91</sup> Het is niet duidelijk of de Hoge Raad inconsistent is geweest of dat eerdere uitspraken verkeerd zijn begrepen.

#### 4.3: Verplichting tot het verrichten van arbeid

Het element 'arbeid' uit de definitie van artikel 7:610 BW zorgt doorgaans voor weinig problemen bij de kwalificatie van de arbeidsrelatie van een platformwerker. 'Arbeid' is een ruim begrip waarbij geldt dat het er niet toe doet wat de omvang en de aard van de arbeid is, zolang die arbeid in het belang van de opdrachtgever wordt verricht.<sup>92</sup> Bij platformwerk lijkt het onwaarschijnlijk dat het element 'arbeid' niet vervuld is; schoonmaakwerk, maaltijdbezorging, oppasdiensten en bezorgdiensten, bij elk van deze werkzaamheden is sprake van arbeid.<sup>93</sup>

Het uitgangspunt op grond van artikel 7:659 lid 1 BW is dat de arbeid persoonlijk wordt verricht. Slechts met toestemming van de werkgever kan de werknemer zich laten vervangen door een derde, er is dus geen vrije vervanging mogelijk. In het arrest *Zwarthoofd/Het Parool* is geoordeeld dat indien een werkende zich bij alle werkzaamheden kan laten vervangen, geen sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid.<sup>94</sup> Bij vrije vervangbaarheid wordt het principe van 'wezen boven schijn' in de rechtspraak niet altijd consequent toegepast, wat intrigerend is volgens Boot.<sup>95</sup> Als er contractueel is afgesproken dat vervanging mogelijk is, maakt het niet uit of de werknemer daadwerkelijk vervangen wordt.<sup>96</sup> Omgekeerd, als vervanging contractueel niet is toegestaan, maar toch gebeurt in de praktijk, oordeelt de rechter in bepaalde gevallen dat er geen verplichting tot het verrichten van persoonlijk arbeid bestaat.<sup>97</sup>

Platformwerkers werken vaak onder voorwaarden waarin staat dat de werker niet verplicht is persoonlijk arbeid te verrichten en dat de werkende zich mag laten vervangen door een andere werker.<sup>98</sup> Dit is tot uiting gekomen in de *Deliveroo*-arresten.<sup>99</sup> In deze zaak stond centraal of de bezorgers van Deliveroo werkzaam waren als werknemers of als zzp'ers. Het Hof Amsterdam stelde vast dat de overeenkomsten op basis waarvan de maaltijdbezorgers van Deliveroo werken, vervanging toestaan en dat deze mogelijkheid ook daadwerkelijk wordt benut.<sup>100</sup> Deliveroo oefent enige controle uit op het vervangingsproces, waarbij bijvoorbeeld het identiteitsbewijs van de vervanger wordt gecontroleerd. Bovendien staat in de verzekering van Deliveroo voor de werkers dat de bescherming tegen schade ook geldt voor invallers, ongeacht hun formele registratie bij Deliveroo. De Hoge Raad bevestigde het eerdere oordeel van het Hof Amsterdam dat de bezorgers werkten op basis van een arbeidsovereenkomst. De beoordeling hangt af van alle omstandigheden van het specifieke geval. De verplichting om de arbeid persoonlijk te verrichten is slechts een van de factoren bij de beoordeling

---

<sup>90</sup> Redactie Vakstudie Nieuws, annotatie bij HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746.

<sup>91</sup> Said, annotatie bij HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746, JAR 2020/287 en Houweling, annotatie bij HR 12 november 2020, AR-Updates.

<sup>92</sup> HR 26 oktober 1931, NJ 1932, 413.

<sup>93</sup> Bennaars, 2021.

<sup>94</sup> HR 13 december 1957, NJ 1958/35 (*Zwarthoofd/Het Parool*).

<sup>95</sup> Rapport Commissie Boot 2016, p. 22-23

<sup>96</sup> Scholten, annotatie bij HR 21 maart 1969, ECLI:NL:HR:1969:AC4919, NJ 1969/321 (*Heger/Geïllustreerde Pers*).

<sup>97</sup> Bennaars, 2021.

<sup>98</sup> Bennaars, 2021.

<sup>99</sup> Hof Amsterdam 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392, JAR 2021/26, Rb. Amsterdam 23 juli 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, (*Ferwerda/Deliveroo*), Rb. Amsterdam 15 januari 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198 (*FNV/Deliveroo*). HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (*Deliveroo*).

<sup>100</sup> Hof Amsterdam 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392, JAR 2021/26.

van de arbeidsrelatie. Ondanks dat vrije vervanging kan duiden op afwezigheid van een arbeidsovereenkomst, betekent dit niet automatisch dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. De Belastingdienst heeft de goedkeuring van de modelovereenkomsten vrije vervanging ingetrokken vanaf 1 januari 2024 als gevolg van de uitspraak van de Hoge Raad in het *Deliveroo*-arrest.<sup>101</sup> Deze modelovereenkomsten waren bedoeld om duidelijkheid te bieden over de aard van arbeidsrelaties. Bij deze overeenkomsten gaat men ervan uit dat als in de overeenkomst is opgenomen dat de opdrachtnemer zich vrij mag laten vervangen, hij een zzp'er is. Deze overeenkomsten zijn niet langer houdbaar, nu de Hoge Raad heeft geoordeeld dat ook bij vrije vervanging sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst. Door het intrekken van deze goedkeuring wordt opdrachtnemers en opdrachtgevers een belangrijk middel ontnomen om zekerheid te krijgen over de kwalificatie van hun arbeidsrelatie.

#### 4.4: Verplichting tot het betalen van loon

Onder artikel 7:610 BW wordt loon gedefinieerd als de tegenprestatie voor arbeid die de werkgever verschuldigd is aan de werknemer. Aangezien de platformwerkers niet om niet werken, is er sprake van een beloning.<sup>102</sup> Bij platformwerk kunnen meerdere partijen betrokken zijn, zoals toegelicht in paragraaf 3.2. De rol van het platform kan variëren van een eenvoudige bemiddelaar tot een actieve opdrachtgever. Dit zorgt voor onduidelijkheid over contracten en betalingen en werpt de vraag op of de vergoeding door het platform verschuldigd is. Bennaars wijst erop dat deze kwestie tot op heden in verschillende uitspraken onderbelicht gebleven of niet behandeld vanwege de specifieke feiten.<sup>103</sup> Een mogelijke constructie is dat de eindafnemer de contractuele partij is en verantwoordelijk is voor het betalen van de vergoeding van de werker. Bennaars stelt dat in een dergelijk geval niet kan worden gezegd dat het platform de tegenprestatie voor arbeid verschuldigd is. Dit betekent dat één van de kernelementen van de arbeidsovereenkomst, namelijk de verplichting van de werkgever om loon te betalen, volgens Bennaars ontbreekt.<sup>104</sup>

#### 4.5: In dienst van een andere partij

Het laatste criterium 'in dienst van een andere partij' verwijst naar de gezagsverhouding tussen de werknemer en werkgever. Het criterium impliceert dat de werknemer ondergeschikt is aan het toezicht en de instructies van de werkgever ten aanzien van de werkzaamheden.<sup>105</sup> Het gezagscriterium kan leiden tot onzekerheid en onduidelijkheid, omdat het een open begrip is dat gebaseerd is op de evaluatie van alle feiten en omstandigheden van het geval en samenhangt met de andere elementen van de definitie van arbeid.<sup>106</sup> Een treffend voorbeeld hiervan is het *Deliveroo*-arrest, waar het gezagscriterium van platformwerkers een belangrijke rol speelt. In de volgende paragraaf licht ik deze jurisprudentie nader toe en analyseer ik hoe het gezagscriterium hier wordt toegepast.

#### 4.6: Jurisprudentie - Deliveroo

Deliveroo is een bedrijf dat maaltijden bezorgt door middel van een netwerk van bezorgers die gebruik maken van een app. De bezorgers hebben de vrijheid om hun eigen werktijden en hoeveelheid werk te kiezen. In 2018 schakelde Deliveroo over van arbeidsovereenkomsten naar

---

<sup>101</sup> Belastingdienst, 'Goedkeuring modelovereenkomsten vrije vervanging ingetrokken na uitspraak Hoge Raad in Deliveroo-arrest', 2023.

<sup>102</sup> Bennaars, 2021.

<sup>103</sup> Bennaars, 2021.

<sup>104</sup> Bennaars, 2021.

<sup>105</sup> Van Genderen e.a. 2018/1.2.4.

<sup>106</sup> Bennaars, 2021.

opdrachtovereenkomsten voor de bezorgers.<sup>107</sup> Vakbond FNV startte een procedure tegen Deliveroo waarin hij van mening was dat de bezorgers werkzaam waren op basis van een arbeidsovereenkomst. De kantonrechter Amsterdam en het Hof Amsterdam stelden de vakbond FNV in het gelijk: de bezorgers van Deliveroo waren werknemers met een arbeidsovereenkomst.<sup>108</sup> In beide uitspraken richt de rechter zich vooral op de gezagsverhouding en de manier waarop de partijen de overeenkomst hebben uitgevoerd. Het gebruik van het algoritme 'Frank' speelde hierbij een significante rol. Het algoritme was essentieel voor het toewijzen van bezorgtaken en gaf Deliveroo de mogelijkheid om nauwgezet toezicht te houden op de prestaties van de bezorgers. De rechter interpreteerde deze mate van beheersing als een belangrijke indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst in plaats van een opdrachtovereenkomst. Het Hof Amsterdam wees erop dat, hoewel de vrijheid van de bezorgers om zich te laten vervangen eerder zou wijzen op de afwezigheid van een arbeidsovereenkomst, de overige omstandigheden in dit geval wezen op het tegenovergestelde.<sup>109</sup> Deliveroo ging vervolgens in cassatie bij de Hoge Raad. In de uitspraak maak de Hoge Raad duidelijk dat de bezorgers van Deliveroo werkten op basis van een arbeidsovereenkomst.

Voorafgaand aan het arrest van de Hoge Raad constateerde Advocaat-Generaal (hierna: A-G) De Bock dat het gezagscriterium verduidelijking nodig heeft. Volgens haar is de jurisprudentie van de Hoge Raad sterk afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval. Er is geen enkel element dat doorslaggevend is voor het vaststellen van een gezagsverhouding en er zijn ook geen specifieke vereisten waaraan altijd moet worden voldaan.<sup>110</sup> Daarnaast merkt de A-G op dat de instructiebevoegdheid van de werkverschaffer minder belangrijk is, omdat zowel arbeidsovereenkomsten als overeenkomsten van opdracht deze bevoegdheid kennen. Door toenemende zelfstandigheid van werknemers en technologische ontwikkelingen zoals software en algoritmes (zoals beschreven in het vorige hoofdstuk), is het bovendien lastig vast te stellen of een werker instructies krijgt.<sup>111</sup> De Bock adviseert in haar conclusie dat het van belang is of het werk organisatorisch is ingebed in de onderneming van de werkverschaffer: "Het gaat erom of de werkzaamheden deel uitmaken van de kernactiviteiten van de werkverschaffer. Als een leraar lesgeeft op een school, zal dat werk zijn ingebed in de organisatie van de school want het is een wezenlijk onderdeel van de kernactiviteit van de school", aldus de A-G.<sup>112</sup> Voor platforms zoals Deliveroo overweegt de A-G dat hun bedrijfsvoering niet alleen bestaat uit het matchen van vraag en aanbod via een algoritme, maar uit het complete proces van kiezen, bestellen, betalen en bezorgen van maaltijden. De maaltijdbezorger is daarmee duidelijk onderdeel van de bedrijfsvoering van het platform.<sup>113</sup> Bovendien wil de A-G afscheid nemen van de holistische benadering omdat deze onvoldoende duidelijkheid biedt voor zowel werkenden als werkgevers.<sup>114</sup>

De Hoge Raad volgt de A-G op dit punt niet. Inbedding van het werk in de organisatie van de werkverschaffer is niet het startpunt bij de beoordeling of sprake is van een gezagsverhouding. Op basis van alle omstandigheden van het geval moet worden beoordeeld of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Hiermee maakt de Hoge Raad in rechtsoverweging 3.2.5 duidelijk dat de holistische toets van *Groen/Schroevens* nog steeds springlevend is. Van Slooten begrijpt goed dat de Hoge Raad het betoog van de A-G niet heeft gevolgd. Als de Hoge Raad met het betoog had ingestemd,

---

<sup>107</sup> HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).

<sup>108</sup> Rb. Amsterdam 15 januari 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198, r.o. 2 en HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).

<sup>109</sup> Van der Neut, annotatie bij Hof Amsterdam 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392, JAR 2021/62.

<sup>110</sup> PHR 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578, par. 8.2.

<sup>111</sup> PHR 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578, 8.9, 8.10.

<sup>112</sup> Conclusie A-G De Bock 17 juni 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698.

<sup>113</sup> PHR 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578, 8.12.

<sup>114</sup> PHR 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578, 6.26.

zou dit een ingrijpende verandering hebben betekend van een al lang bestaand leerstuk.<sup>115</sup> De beoordeling of er sprake is van een arbeidsovereenkomst blijft een brede afweging van alle omstandigheden en is niet beperkt tot een simpele optelsom van de vier criteria uit artikel 7:610 BW. Dit betekent dat ook de aard en de intentie van de partijen meewegen, in tegenstelling tot wat bijvoorbeeld Laagland en Said uit het *X/Gemeente Amsterdam*-arrest hebben geconcludeerd.<sup>116</sup>

De Hoge Raad introduceert in deze uitspraak een zogenoemde “gezichtspuntencatalogus”. Deze gezichtspunten *kunnen* van belang zijn bij de beoordeling van een arbeidsrelatie. De gezichtspunten zijn uitgebreid geanalyseerd door Houweling.<sup>117</sup> In het vervolg bespreek ik zijn analyse nader. De Hoge Raad vermeldt niet of het ene gezichtspunt zwaarder weegt dan het andere.<sup>118</sup> De gezichtspunten luiden:

1. de aard en duur van de werkzaamheden;
2. de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
3. de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht;
4. het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
5. de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen;
6. de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;
7. de hoogte van deze beloningen;
8. of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt;
9. of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt;
10. het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, hangt mede af van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht.

In de praktijk zullen volgens Houweling vooral gezichtspunt 3 en 9 van belang zijn. Gezichtspunt 3 zorgt ervoor dat de opdrachtgever snel gezag krijgt als het werk een integraal onderdeel is van de normale bedrijfsactiviteiten. Gezichtspunt 9 geeft veel zelfstandigen de kans om, zelfs als er duidelijke aanwijzingen zijn voor een arbeidsovereenkomst, toch te (blijven) werken op basis van een overeenkomst van opdracht.<sup>119</sup> Deze twee gezichtspunten zijn ook volgens de Redactie Vakstudie Nieuws het meest opvallend.<sup>120</sup>

#### Inbedding

Gezichtspunt 3 toont dat niet alleen de inbedding van het werk, zoals de A-G concludeerde, maar ook de inbedding van de werker van belang wordt geacht. Dit leidt tot een bredere toepassing. Als de werkzaamheden wel zijn ingebed, maar de werker niet, kan er toch sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad heeft zich verder niet uitgelaten over de criteria voor inbedding.

---

<sup>115</sup> Van Slooten, annotatie bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).

<sup>116</sup> F.G. Laagland & S. Said, ‘Rechtszekerheid en de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst: twee stappen vooruit en een klein stapje terug. annotatie bij het arrest *X/Gemeente Amsterdam*’, *ArA* 2021/2.

<sup>117</sup> A.R. Houweling, ‘Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na *Deliveroo*’, *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 2023.

<sup>118</sup> E.Verhulp, annotatie bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, NJ 2024/35 (Deliveroo), rov. 3.2.5

<sup>119</sup> A.R. Houweling, ‘Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na *Deliveroo*’, *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 2023.

<sup>120</sup> Redactie Vakstudie Nieuws, annotatie bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).

Hoewel de literatuur de mate van organisatorische inbedding erkent als een relevant criterium, zijn er kritische vragen over de nieuw geformuleerde benadering. Said wijst erop dat de 'inbedding in de organisatie' indicator waarschijnlijk meer vragen oproept dan beantwoordt, omdat het onduidelijk is of het praktisch toepasbaar is.<sup>121</sup> Hoewel het criterium van inbedding niet het vertrekpunt of doorslaggevend is bij het bepalen van het gezagscriterium, is het wel een van de mogelijke factoren. Door dit criterium expliciet te vermelden, geeft de Hoge Raad wel aan dat het in de praktijk een rol kan spelen.<sup>122</sup>

#### Ondernemerschap

Gezichtspunt 9 is volgens Houweling zeer intrigerend. Hij stelt namelijk dat het hier lijkt of de Hoge Raad additionele voorwaarden aan artikel 7:610 BW stelt. Dit gezichtspunt suggereert dat het van belang kan zijn of de werkende zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Dit lijkt op het *Groen/Schoevers*-arrest, waar de context en intentie van de werknemer van belang waren.<sup>123</sup> In de literatuur wordt vaak gepleit voor het betrekken van ondernemerschap bij de beoordeling van artikel 7:610 BW, zoals in de arresten *FNV Kiem en Yodel*.<sup>124</sup> Deze arresten benadrukken dat bepaalde kenmerken van ondernemerschap, zoals de vrijheid om werk te weigeren, het bestaan van een arbeidsovereenkomst kunnen uitsluiten. Van Slooten is niet overtuigd van het argument van Houweling dat de Hoge Raad additionele voorwaarden aan artikel 7:610 stelt. Hij vindt dat dit immers geldt voor vrijwel alle genoemde gezichtspunten.<sup>125</sup> Dit criterium kijkt niet alleen naar hoe de werker zich binnen de werkrelatie gedraagt, maar ook daarbuiten, wat het risico van herkwalificatie voor de werkverschaffer moeilijker te beoordelen maakt. Hierdoor kunnen vergelijkbare zelfstandigen verschillend worden behandeld, wat tot verwarring kan leiden bij organisaties met veel zelfstandigen.<sup>126</sup>

De wet bepaalt wanneer een arbeidsovereenkomst bestaat. Als de afgesproken rechten en plichten aan de wettelijke definitie voldoen, moet de overeenkomst als zodanig worden erkend. Houweling betoogt dat de holistische benadering, waarbij alle omstandigheden worden meegewogen, niet mag leiden tot nieuwe voorwaarden voor de kwalificatie als arbeidsovereenkomst.<sup>127</sup> Als de gezichtspunten kritisch worden nagelopen, kunnen ze vrijwel allemaal worden herleid naar een element uit artikel 7:610 BW. Het feit dat iemand alleen ondernemer is, roept bij Houweling vragen op. Naar welk element wordt dit herleid? Houweling geeft hier als antwoord het element 'gezag' op. Maar de vraag blijft of het feit dat iemand zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen werkelijk invulling geeft aan het element 'gezag' in de contractuele relatie met de werkverschaffer.<sup>128</sup> In het *Groen/Schoevers*-arrest werd ook rekening gehouden met ondernemerschap, zij het op een indirecte wijze en binnen de context van de maatschappelijke status en overeenkomsten over beloning. Het noemen van ondernemerschap door de Hoge Raad is vernieuwend, maar is slechts een van de elementen die worden meegewogen bij het beoordelen van een arbeidsovereenkomst.<sup>129</sup> Volgens Van Slooten is de belangrijkste vraag of ondernemerschap als kantelpunt kan dienen bij de kwalificatie van een

---

<sup>121</sup> Said, 2017.

<sup>122</sup> Redactie Vakstudie Nieuws, annotatie bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).

<sup>123</sup> F.G. Laagland & S. Said, 'Rechtszekerheid en de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst: twee stappen vooruit en een klein stapje terug. Annotatie bij het arrest X/Gemeente Amsterdam', ArA 2021/2.

<sup>124</sup> G.C. Boot, 'Groen/Schoevers op losse Schroeven?', *Arbeidsrecht* 2015/14.

<sup>125</sup> Van Slooten, annotatie bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).

<sup>126</sup> Van Slooten, annotatie bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).

<sup>127</sup> A.R. Houweling, 'Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na Deliveroo', *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 2023.

<sup>128</sup> A.R. Houweling, 'Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na Deliveroo', *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 2023.

<sup>129</sup> A.R. Houweling, 'Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na Deliveroo', *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 2023.



arbeidsrelatie en of het mogelijk is om in duidelijke gevallen van ondernemerschap andere factoren minder zwaar te laten meewegen.<sup>130</sup>

### *Persoonlijk arbeid*

Enkele schrijvers waarschuwen dat de 'verbondenheid met persoonlijke arbeid' gemakkelijk misbruikt kan worden.<sup>131</sup> Banen waar de identiteit van de persoon niet relevant is, zoals in sorteercentra of bezorgdiensten, kunnen worden uitgevoerd op basis van opdrachtovereenkomsten. Dat kan leiden tot een verlies van arbeidsrechten en -bescherming voor de werkers.<sup>132</sup> A-G de Bock pleitte in haar conclusie voor een andere uitleg van de verplichting tot persoonlijke arbeid. Naar haar mening is het niet een verplicht kenmerk van de arbeidsovereenkomst, maar eerder een gevolg wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst.<sup>133</sup> De Hoge Raad schijnt dit risico te herkennen en verandert de koers in Deliveroo. Gezichtspunt 4 stelt nu: 'het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren'. Dit maakt persoonlijke arbeid een gezichtspunt in plaats van een vereiste.

In de optiek van Houweling moet gezichtspunt 4 met gezichtspunt 10 worden gelezen. Gezichtspunt 10 stelt dat het belang van een contractuele bepaling, zoals de mogelijkheid tot vervanging, afhangt van hoe betekenisvol deze bepaling is voor de werker.<sup>134</sup> De Hoge Raad benadrukt dat de werkelijke impact van een vervangingsclausule op de werker belangrijk is. Het gaat dus niet zozeer om de contractuele bepalingen maar om de daadwerkelijke betekenis en feitelijke uitvoering van de afspraken.<sup>135</sup> Met dit oordeel heeft de Hoge Raad de verplichting tot persoonlijke arbeid genuanceerd. Dit past bij de bescherming van de zwakkere partij in arbeidsrelaties: het arbeidsrecht moet de werker beschermen, en deze bescherming kan niet zomaar contractueel worden weggewerkt, vooral niet als de inhoud van het contract niet onderhandelbaar is, zoals vaak het geval is bij platformwerk. Kortom, de mogelijkheid tot vervanging lijkt weinig gewicht te hebben in de beoordeling van de arbeidsrelatie, tenzij de werker deze zelf heeft bedongen en er baat bij heeft, vaak door ondernemerschap. Zo wordt de beoordeling van arbeidsovereenkomsten completer.<sup>136</sup>

### *Ontzagging?*

Verscheidende deskundigen hebben uitvoerig gesproken over het effect van het Deliveroo-arrest op het gezagscriterium. Sommige schrijvers interpreteren dit als een verduidelijking van het criterium, terwijl anderen geloven dat de Hoge Raad hiermee afstand doet van het traditionele gezagscriterium. Van Slooten merkt op dat de Hoge Raad in het vonnis niet spreekt over "gezag", maar de term "in dienst van" gebruikt.<sup>137</sup> Van Slooten beweert dat digitalisering en de groei van platforms hebben geleid tot een versnippering van het arbeidsproces in afzonderlijke klussen, wat heeft geleid tot een verzwakking van het traditionele gezagscriterium. Hij spreekt dan ook wel van een 'ontzagging'. De Hoge Raad heeft het begrip gezag in zijn opvatting vervangen door drie nieuwe criteria: bepaalmacht, inbedding en de aard van het werk, de beloning en de werknemer.<sup>138</sup>

Verhulp deelt deze mening en merkt op dat de Hoge Raad bij het opsommen van factoren meer belang hecht aan de invloed van de werkgever op het contract dan aan het daadwerkelijk uitoefenen van

---

<sup>130</sup> Van Slooten, annotatie bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).

<sup>131</sup> G.C. Boot c.s., Commissie (Model)overeenkomsten in het kader van de Wet DRA, 2016.

<sup>132</sup> S. Said, *De arbeidsovereenkomst: een bewerkelijk begrip*, Deventer: Wolters Kluwer 2022.

<sup>133</sup> PHR 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578, 9.11.9.12.

<sup>134</sup> A.R. Houweling, 'Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na Deliveroo', *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 2023.

<sup>135</sup> Redactie Vakstudie Nieuws, annotatie bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).

<sup>136</sup> A.R. Houweling, 'Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na Deliveroo', *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 2023.

<sup>137</sup> Van Slooten in *Ondernemingsrecht 2023/50*, onder 3.3.

<sup>138</sup> Van Slooten in *Ondernemingsrecht 2023/50*, onder 3.3, 2023.

gezag tijdens het werk.<sup>139</sup> Dit blijkt uit de focus op zaken als de vaststelling van taken en werktijden, de totstandkoming van contractuele regelingen en de bepaling en uitbetaling van beloningen. De reden hiervoor is volgens Verhulp duidelijk, omdat een overeenkomst die strikt wordt opgesteld door de werkgever en waarin de taken gedetailleerd zijn beschreven, weinig ruimte overlaat voor het uitoefenen van gezag tijdens de uitvoering ervan.<sup>140</sup>

Houweling betwijfelt of de Hoge Raad daadwerkelijk afstand heeft genomen van het gezagscriterium. Hij legt de nadruk op het feit dat de interpretatie van "in dienst van" afhankelijk is van omstandigheden die leiden tot gezag, zoals het vaststellen van werkuren. A-G De Bock stelt dat hoewel zij Houweling kan volgen in zijn betoog dat de Hoge Raad geen expliciete afstand heeft genomen van het gezagscriterium, uit de gezichtspuntencatalogus kan worden afgeleid dat bij de beoordeling van het gezagscriterium meer nadruk ligt op de bepalingsmacht van de werkgever, zoals Van Slooten dit noemt.<sup>141</sup> De bepalingsmacht kan op diverse manieren tot uiting komen volgens De Bock. Het begint allemaal met de manier waarop contractuele voorwaarden worden opgesteld. Als de werknemer weinig tot geen zeggenschap heeft en de voorwaarden van de werkgever zonder onderhandeling accepteert, dan toont dit gezag. Verder kan de manier waarop de werkgever de beloning van de werknemer bepaalt, ook een vorm van controle en dus van gezag met zich meebrengen, aldus De Bock.<sup>142</sup>

Samenvattend is de uitspraak van Hoge Raad mijns inziens zowel bevestigend als vernieuwend. Enerzijds is het gezagscriterium niet herzien, ondanks het advies van De Bock. Anderzijds heeft de Hoge Raad verduidelijkt hoe de holistische benadering toegepast moet worden door toepassing van de gezichtspuntencatalogus en te benadrukken dat ondernemerschap een belangrijk element is bij de kwalificatievraag. Deze uitspraak biedt praktische handvatten en meer duidelijkheid over de beoordeling van arbeidsrelaties, aansluitend bij de opkomst van de platformeconomie, waardoor meer flexibiliteit en verantwoordelijkheid is ontstaan bij werkers. Van Slooten noemt het bewonderenswaardig dat de Hoge Raad binnen de bestaande juridische kaders blijft en tegelijkertijd een oplossing voor een maatschappelijk probleem nastreeft.<sup>143</sup> Ik kan mij vinden in het standpunt van Van Slooten, aangezien de uitspraak vooral nuanceringen aanbrengt in de huidige interpretatie van de wetgeving in plaats van grote wetswijzigingen door te voeren.

#### *Rechtspraak na het Deliveroo-arrest*

In de uitspraak van het Gerechtshof 'S-Hertogenbosch van 4 mei 2023 zijn de criteria uit het Deliveroo-arrest toegepast op een concrete casus.<sup>144</sup> Het betreft een global salesmanager die van mening is dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het Hof oordeelt dat er geen sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. Aanvankelijk hebben de partijen geen afspraken gemaakt over beloning, de aard en duur van de werkzaamheden van de salesmanager, of de werktijden. Er kan ook niet worden gesproken van een inbedding van het werk binnen de organisatie, aangezien de functie nieuw was binnen het bedrijf. Na de aanvankelijke kennismakingsperiode was het duidelijk dat de salesmanager geen werknemer was, maar eerder opereerde als een 'ondernemer met een factuurrelatie'. Daarom hebben beide partijen besloten om hun samenwerking niet als een arbeidsovereenkomst te structureren. Er is ook geen overeenkomst bereikt met betrekking tot salaris of pensioen. Het Hof

<sup>139</sup> E. Verhulp, annotatie bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo) in *NJ* 2024/35.

<sup>140</sup> E. Verhulp, annotatie bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo) in *NJ* 2024/35.

<sup>141</sup> Conclusie A-G De Bock 5 juli 2024, ECLI:NL:PHR:2024:730.

<sup>142</sup> Conclusie A-G De Bock 5 juli 2024, ECLI:NL:PHR:2024:730.

<sup>143</sup> Van Slooten in *Ondernemingsrecht* 2023/50, onder 3.12, 2023.

<sup>144</sup> Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 mei 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:1419.

oordeelt dat de partijen een managementovereenkomst zijn aangegaan als gelijkwaardige partijen, waarbij de salesmanager zich als een zelfstandige ondernemer profileerde.<sup>145</sup>

Het Hof Amsterdam oordeelde op 9 januari 2024 over een deponhouder van het Mediahuis.<sup>146</sup> Zij had de verantwoordelijkheid voor het organiseren van de krantendistributie, inclusief het aansturen van bezorgers en het afhandelen van klachten over de bezorging. Het Hof concludeerde, aan de hand van de tien gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest, dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst. Het Hof bespreekt per gezichtspunt wat de partijen zijn overeengekomen en of dat punt daadwerkelijk betekenis heeft gehad bij de uitvoering van de werkzaamheden. De deponhouder werkte alleen voor Mediahuis en nam weinig financieel risico, waardoor er geen sprake was van ondernemerschap. Het lukte haar niet om te onderhandelen over haar contract en ze voerde lange tijd simpele taken uit voor een laag uurloon, met beperkte vrijheid in werktijden en werkwijze. Mediahuis had een sterke invloed op haar taken, die volledig geïntegreerd waren in de distributieorganisatie van het bedrijf. Door de manier waarop Mediahuis haar processen had ingericht, kon de deponhouder bijna onmogelijk een vaste vervanger regelen, wat betekende dat de vervangingsclausule in het contract niet van toepassing was. Om die reden kreeg Mediahuis de opdracht om de transitievergoeding, gefixeerde schadevergoeding en een billijke vergoeding te betalen.<sup>147</sup>

Bovenstaande uitspraken tonen dat rechters goed overweg kunnen met de gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest om een arbeidsrelatie te kwalificeren. Deze gezichtspunten zijn niet alleen duidelijk en beknopt, maar ook praktisch bruikbaar voor zzp'ers, opdrachtgevers en adviseurs.

## 4.7: Deelconclusie

De beoordeling van arbeidsrelaties is de afgelopen jaren aanzienlijk geëvolueerd. De partijbedoeling speelt een cruciale rol in de kwalificatie van arbeidsrelaties. Hoewel de intentie van partijen niet altijd doorslaggevend is, zoals benadrukt in het Gemeente Amsterdam-arrest, blijft het een belangrijke factor in de holistische benadering die de Hoge Raad hanteert. Deze benadering blijft leidend ondanks nuances die zijn aangebracht door recente jurisprudentie. De mogelijkheid van vrije vervanging en de verplichting tot het verrichten van arbeid zijn eveneens belangrijke aspecten. Het is meestal gemakkelijk te bepalen of het criterium van loonbetaling onder artikel 7:610 BW van toepassing is, aangezien platformwerkers gewoonlijk betaald worden voor hun werkzaamheden. Het gezagscriterium blijft onduidelijkheid veroorzaken. De Hoge Raad benadrukt dat de beoordeling van gezag een holistische benadering vereist, waarbij ook rekening wordt gehouden met de inbedding van de werkzaamheden in de organisatie van de werkgever. De gezichtspuntencatalogus die is geïntroduceerd door de Hoge Raad, geeft concrete richtlijnen voor het beoordelen van arbeidsrelaties, met speciale nadruk op hoe het werk is ingebed en het ondernemerschap van de werknemer. Recente rechtspraak toont aan dat rechters goed uit de voeten kunnen met deze gezichtspunten, en deze effectief toepassen om te bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

---

<sup>145</sup>.Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 mei 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:1419.

<sup>146</sup> Hof Amsterdam 9 januari 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:5.

<sup>147</sup> Hof Amsterdam 9 januari 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:5.

## Hoofdstuk 5: Conclusie

In dit onderzoek is de invloed van de opkomst van de platformeconomie op de criteria voor het bepalen van een arbeidsovereenkomst onderzocht. Een belangrijk onderdeel van de discussie was of deze opkomst leidt tot een ontwikkeling in de criteria die worden gebruikt om arbeidsrelaties te bepalen. In hoofdstuk 1 is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd:

*'In hoeverre is er een ontwikkeling in de criteria voor het bepalen van een arbeidsovereenkomst onder invloed van de opkomst van de platformeconomie, aangetoond door jurisprudentie? En welke impact heeft dit op de kwalificatie van individuen als werknemer of zelfstandige (zzp'er) binnen het fiscale kader?'*

Allereerst zijn in hoofdstuk 2 de huidige criteria besproken die in het arbeidsrecht worden gebruikt om een arbeidsovereenkomst te bepalen. Deze criteria zijn loon, arbeid, een zekere tijdsduur en een gezagsverhouding. Het criterium 'loon' verwijst naar de vergoeding die de werknemer ontvangt voor de verrichte arbeid, wat naast geld ook diensten, aandelen, kleding en andere vormen van beloning kan omvatten. 'Arbeid' omvat zowel lichamelijke als geestelijke arbeid die in het belang van de werkgever wordt verricht. De 'zekere tijdsduur' betekent dat de arbeidsovereenkomst niet incidenteel is en enige continuïteit heeft. De 'gezagsverhouding' impliceert dat de werkgever het recht heeft om instructies te geven over de werkzaamheden van de werknemer, waarbij gezag zowel formeel (organisatorisch) als materieel (inhoudelijk) kan zijn. Daarnaast wordt de overeenkomst van opdracht besproken, waarin de opdrachtnemer niet verplicht is de arbeid persoonlijk te verrichten en de opdrachtgever slechts beperkte instructiebevoegdheid heeft. Schijnzelfstandigheid verwijst naar situaties waarin een arbeidsrelatie als zelfstandige arbeid wordt gepresenteerd, terwijl de feitelijke omstandigheden wijzen op een dienstbetrekking. Dit leidt tot complicaties omdat de werker geen zelfstandige vrijheid heeft, maar ook niet de bescherming van een werknemer geniet.

Hoofdstuk 3 onderzoekt de opkomst en definitie van de platformeconomie en de kenmerken van arbeidsrelaties binnen deze platformeconomie. De platformeconomie is beschreven als een systeem waarin digitale platforms vraag en aanbod met elkaar verbinden, zoals Uber, Airbnb en Bol.com. Er wordt beschreven hoe de platformeconomie groeit, met focus op de deeleconomie waar consumenten hun spullen delen via platforms zoals Airbnb, en de kluseconomie waar individuen diensten aanbieden via platforms zoals Uber en Deliveroo. In de platformeconomie zijn essentiële eigenschappen van arbeidsrelaties onder andere de toewijzing van werk via algoritmes en de vrijheid en flexibiliteit voor werkers om hun eigen werktijden te kiezen. Tegelijkertijd missen freelancers vaak de bescherming van traditionele banen, zoals sociale zekerheid en arbeidsrechten. Beoordelingssystemen en incentives hebben een aanzienlijke impact op de prestaties en de aanwezigheid van medewerkers.

In hoofdstuk 4 is de kwalificatie van arbeidsrelaties binnen de context van de platformeconomie besproken. De partijbedoeling speelt een belangrijke rol bij de kwalificatie van arbeidsrelaties. Het Agfa/Schoolderman-arrest benadrukt het belang van formele afspraken en de praktische uitvoering van de overeenkomst, waarbij de holistische benadering leidend is. Het Groen/Schoevers-arrest voegt hieraan toe dat de maatschappelijke positie van de partijen tijdens de onderhandelingen invloed kan hebben op de classificatie van de overeenkomst.

Het element 'arbeid' in artikel 7:610 BW zorgt doorgaans voor weinig problemen bij platformwerk. Het uitgangspunt is dat arbeid persoonlijk wordt verricht, zoals bevestigd in het Zwarthoofd/Het Parool-arrest, maar bij platformwerkers is vrije vervangbaarheid vaak contractueel toegestaan. De Hoge Raad bevestigde dat de bezorgers werkten op basis van een arbeidsovereenkomst, waarbij alle omstandigheden van het geval meewogen. Onder artikel 7:610 BW wordt loon gedefinieerd als de

tegenprestatie voor arbeid die de werkgever verschuldigd is aan de werknemer. Platformwerkers ontvangen meestal een beloning, maar de rol van het platform kan variëren van bemiddelaar tot opdrachtgever, wat leidt tot onduidelijkheid over wie verantwoordelijk is voor de betaling. Het criterium 'in dienst van een andere partij' verwijst naar de gezagsverhouding tussen werknemer en werkgever. Dit criterium, dat een open begrip is, wordt geëvalueerd aan de hand van alle feiten en omstandigheden van het geval.

De Hoge Raad introduceerde een gezichtspuntencatalogus voor de beoordeling van arbeidsrelaties, met tien gezichtspunten die van belang kunnen zijn. A-G De Bock stelde dat het gezagscriterium verduidelijking nodig heeft en pleitte voor de inbedding van werk in de organisatie van de werkverschaffer als criterium, omdat de traditionele instructiebevoegdheid door technologische ontwikkelingen minder duidelijk is. Hoewel de Hoge Raad haar hierin niet volledig volgde, benadrukte deze wel dat de inbedding een belangrijk gezichtspunt is. Houweling analyseerde de gezichtspunten uitgebreid en stelde dat vooral de inbedding van werk en ondernemerschap van bijzonder belang zijn. Hij benadrukte dat de holistische benadering leidend blijft, waarbij alle omstandigheden van het geval worden meegewogen. Van Slooten vond het bewonderenswaardig dat de Hoge Raad binnen de bestaande juridische kaders bleef en toch een oplossing voor een maatschappelijk probleem nastreefde. Volgens Van Slooten biedt de gezichtspuntencatalogus praktische handvatten en meer duidelijkheid over de beoordeling van arbeidsrelaties.

De gezichtspunten uit het *Deliveroo*-arrest zijn toegepast in recente rechtspraak, zoals in de uitspraken van het Gerechtshof 's-Hertogenbosch en het Hof Amsterdam. Beide uitspraken tonen aan dat rechters effectief gebruik maken van de gezichtspunten om te bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De gezichtspunten zijn praktisch bruikbaar voor zzp'ers, opdrachtgevers en adviseurs en bieden meer duidelijkheid over de beoordeling van arbeidsrelaties.

#### Slotanalyse

Dit leidt mij tot de beantwoording van de centrale onderzoeksvraag. Hoewel ik van mening ben dat er geen scherpomlijnd antwoord op deze vraag gegeven kan worden, is er wel sprake van een duidelijke ontwikkeling in de criteria voor het bepalen van een arbeidsovereenkomst onder invloed van de opkomst van de platformeconomie, zoals aangetoond door jurisprudentie. De traditionele elementen van artikel 7:610 BW namelijk, te weten arbeid, loon, gedurende zekere tijd en in dienst van een andere partij, blijven fundamenteel voor de kwalificatievraag, maar de toepassing en invulling van deze elementen zijn door de opkomst van de platformeconomie verfijnd en aangescherpt.

Allereerst is de holistische benadering steeds meer op de voorgrond getreden. De uitspraak in het *Deliveroo*-arrest benadrukt dat de volledige context van de arbeidsrelatie in overweging wordt genomen bij het beoordelen van de arbeidskwalificatie. De inbedding van het werk in de organisatie van de werkgever, zowel benadrukt door A-G De Bock als Houweling, speelt hierbij een belangrijke rol. Daarnaast heeft de opkomst van de platformeconomie geleid tot een nuancering van het gezagscriterium. De traditionele instructiebevoegdheid is door technologische ontwikkelingen zoals algoritmen en apps minder zichtbaar, maar niet minder aanwezig. De Hoge Raad heeft in het *Deliveroo*-arrest bevestigd dat de mate van controle en toezicht die een platform uitoefent via technologieën als algoritmen een belangrijke indicatie kan zijn voor het bestaan van een gezagsverhouding. Het looncriterium blijft in de platformeconomie relatief onveranderd, hoewel de rol van het platform als bemiddelaar of opdrachtgever soms onduidelijkheid creëert over wie de daadwerkelijke werkgever is. Ook het criterium van persoonlijke arbeid is onder de loep genomen. De mogelijkheid tot vervanging, die bij veel platformwerkers contractueel is toegestaan, betekent niet automatisch dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Platformwerkers worden vaker als werknemers gekwalificeerd als hun werk essentieel is voor de kernactiviteiten van het platform en er sprake is van gezagsuitoefening via technologie. Op dezelfde manier kunnen zelfstandigen nog steeds actief blijven als zzp'er, zolang ze kenbaar maken dat er voldoende sprake is van ondernemerschap en zij niet onder gezag werken.

De opkomst van de platformeconomie heeft geleid tot een verfijning en nuancering van de criteria voor het bepalen van een arbeidsovereenkomst, zoals bevestigd door recente jurisprudentie. Deze ontwikkelingen hebben gevolgen voor de kwalificatie van arbeidsrelaties binnen het fiscale kader. Bescherming van werkers en erkenning van zelfstandigheid staan hierbij centraal.

# Literatuurlijst

## Literatuurlijst

### **ABU, 2020**

ABU, "Whitepaper Platformwerk in 2020: De tussenstand," 2020.

### **Asser/Heerma van Voss 7-V, 2020**

G.J.J. Heerma van Voss, Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands burgerlijk recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst, Deventer: Wolters Kluwer 2020.

### **Belastingdienst, 2023**

Belastingdienst, 'Goedkeuring modelovereenkomsten vrije vervanging ingetrokken na uitspraak Hoge Raad in Deliveroo-arrest', 2023.

### **Basselier, Langenus & Walravens, 2018**

Basselier, R., Langenus, G., Walravens, L., De opkomst van de deeleconomie, september 2018.

### **Bennaars, 2018**

Bennaars, H. "Holistische duiding van de arbeidsrelatie maakt het platformeconomie moeilijk", In: ESB-dossier Digitale platformen, 2018.

### **Bennaars, 2018**

Bennaars, H. "Is platformwerk een bedreiging of een kans voor het arbeidsrecht? Het antwoord is ja.". Arbeidsrecht: Maandblad voor de praktijk, 2018.

### **Bennaars, 2021**

Bennaars, H. 'De kwalificatie van de platformwerker: de gezagsverhouding naar een nieuw 'level'?', in: M.S. Houwerzijl e.a. (red.), Platformisering, algoritmisering en sociale bescherming, Deventer: Kluwer, 2021.

### **Bles, 1907**

A.E. Bles, De Wet op de Arbeidsovereenkomst, Den Haag: Belinfante 1907, deel I, p. 320.

### **Boot & Damsteegt, 2014**

G.C. Boot & A.C. Damsteegt, Monografieën Sociaal Recht: De zelfstandige zonder personeel, Deventer: Wolters Kluwer, 2014.

### **Castermans & Krans**

Castermans & Krans, T&C Arbeidsrecht, art. 7:402 BW

### **Centraal Bureau voor de Statistiek, 2024**

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), "Ontwikkelingen zzp", februari 2024

### **Centraal Planbureau, 2021**

Centraal Planbureau (CPB), "Platformwerk in Nederland: gevolgen voor werk, arbeidsmarkt en beleid", januari 2021.

### **Drongelen & Fase, 2016**

J. van Drongelen & Fase, De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid, vakantie en verlof. Individueel arbeidsrecht, Zutphen: Paris 2016.

### **Engels & Sherwood, 2019**

Engels, S., & Sherwood, M. 'What if We All Worked Gigs in the Cloud? The Economic Relevance of Digital Labour Platforms'. Directorate-General for Economic and Financial Affairs, European Commission 2019.

**Frenken, e.a. 2015**

Frenken, K., e.a. 'Wat is nu eigenlijk deeleconomie?', Me Judice, 2015.

**Frenken, e.a. 2017**

Frenken, K. e.a. 'Eerlijk delen – Waarborgen van de publieke belangen in de deeleconomie en de kluseconomie, Rathenau Instituut, 2017.

**Genderen, van e.a. 2018**

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

**Heijden, van der e.a. 1991**

P.F. van der Heijden e.a., De arbeidsovereenkomst in het NBW. Sociaal- en arbeidsrechtelijke reeks, Deventer: Kluwer 1991.

**Heithuis, Kavelaars & Schuver, 2014**

Heithuis, E.J.W., Kavelaars, P. en Schuver, B.F., Inkomensbelasting, Kluwer, tiende herziene druk 2014.

**Houweling, 2020**

R. Houweling, annotatie bij HR 12 november 2020, AR-Updates, 2020.

**Houweling (red.) e.a. 2020**

A.R. Houweling (red.) e.a.: Loonstra & Zondag, Arbeidsrechtelijke Themata I & II, Den Haag: Boom juridisch 2020.

**Houweling, 2023.**

A.R. Houweling, 'Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na Deliveroo', Arbeidsrechtelijke Annotaties, 2023.

**Kaplan & Haenlein, 2010**

Kaplan, A. M., & Haenlein, M., "Users of the World, Unite! The Challenges and Opportunities of Social Media", Business Horizons, Vol. 53, No. 1, pp. 59-68, 2010.

**Klijs, 2022**

B. Klijs, 'Cijfermatig inzicht in de kenmerken en ontwikkeling van online platformen in Nederland', CBS: Monitor online platformen 2022.

**Koole, in: Sdu Commentaar Arbeidsrecht artikelsgewijs**

M.W. Koole, in: *Sdu Commentaar Arbeidsrecht artikelsgewijs*, Commentaar op Burgerlijk Wetboek Boek 7 art. 610.

**Lamers & Ermers 2014 A.H.**

Lamers & J.H. Ermers, 'De mythe van flexibele arbeid', in: *Recht in een geïndividualiseerde netwerksamenleving* (Red. A.H. Lamers & S.L.T. Schoenmaekers), Zutphen: Juridische Uitgeverij Paris 2014.

**Leij, van der & Noordhuis, 2024**

L. van der Leij & M. Noordhuis, 'Aanpakken van schijnzelfstandigheid: Iedereen wil bij de 5% twijfelgevallen horen', Financieel Dagblad, 2024.

**Lieman 2019**

R. Lieman, 'Ratings en prikkels: hoe zelfstandig zijn platformwerkers?', TAC 2019/1.



**Meelen & Frenken, 2014**

Meelen, T., Hobrinks, S., Frenken, K. 'The influence of spatial context, socio-demographic factors and local policy on the geographical diffusion of car-sharing'. Mimeo, Copernicus, 2014.

**Parker, Van Alstyne & Choudary, 2016**

Parker, G. G., Van Alstyne, M. W., & Choudary, S. P., "Platform Revolution: How Networked Markets Are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You", W. W. Norton & Company, 2016.

**Rapport Commissie Boot, 2016**

G. Boot, R.A.A. Duk, L. van den Berg, L.J. Verhoeven, M.E. Slot, Commissie (model)overeenkomsten. Eindrapport, Amsterdam: 2016.

**Rapport Commissie Regulering van werk 2020**

Commissie Regulering van werk, Rapport: In wat voor land willen wij werken? , discussienota van de commissie Regulering van werk over toekomstbestendig arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit, 23 januari 2020.

**Rapport IBO, 2015**

Rapport IBO, 'Zelfstandigen zonder personeel', 2015.

**Said, ArA 2017**

S. Said, 'Werknemer of zelfstandige? Drie keer raden!: de kwalificatievraag ex artikel 7:610 BW in het arbeidsrecht, sociale zekerheidsrecht en fiscaal recht', Arbeidsrechtelijke Annotaties 2017.

**Said, TRA 2020/14**

S. Said, 'Organisatorische inbedding: een bruikbaar kwalificatiecriterium of voer voor juristen?', Tijdschrift Recht en Arbeid 2020/14.

**Sociaal-Economische Raad, 2020**

Sociaal-Economische Raad (SER), "Belastingen en de platformeconomie: Mogelijkheden en uitdagingen", 2020.

**SER, 2020**

SER, "Hoe werkt de platformeconomie?", Verkenning 20/09, Den Haag: SER, 2020.

**Stone, 2013**

Stone, B., "The Everything Store: Jeff Bezos and the Age of Amazon", Little, Brown and Company, 2013.

**Tonkens, 2020**

Tonkens, E. (2020). De platformeconomie en de kwalificatie van arbeidsrelaties. *Arbeidsrechtelijke Annotaties*, 14(3).

**Grinten, van der, 2019**

Van der Grinten, J.H., 'De Overeenkomst van Opdracht', *Nederlands Tijdschrift voor Burgerlijk Recht*, 2019.

**Van Slooten, 2023**

Van Slooten in *Ondernemingsrecht* 2023/50, onder 3.12, 2023.

**Vidal, 2011**

Vidal, M. 'Reworking postfordism: Labor process versus employment relations', *Sociology Compass* 5, 2011.

**Vise & Malseed, 2006**

Vise, D. A., & Malseed, M., "The Google Story: Inside the Hottest Business, Media, and Technology Success of Our Time", Delta, 2006.

**Weel, ter e.a. 2018**

Ter Weel, B. et al. "De opkomst en groei van de kluseconomie in Nederland", 2018.

**Weerepas, 2023**

Weerepas, M. J. G. A. M., Cursus Belastingrecht, onderdeel Loonbelasting. 2023-2024 ed. Deventer: Wolters Kluwer, 2023.

**Werger, 2018**

FM. Werger, 'Maaltijdbezorger niet meer in dienstbetrekking', NL Fiscaal, 23 juli 2018.

**Jurisprudentielijst**

HR 26 oktober 1931, NJ 1932, 413.

HR 18 december 1953, NJ 1954, 242

HR 13 december 1957, NJ 1958/35 (Zwarthoofd/Het Parool)

HR 21 maart 1969, ECLI:NL:HR:1969:AC4919, NJ 1969/321, (Heger/Geïllustreerde Pers)

HR 8 april 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1322, NJ 1994/704

HR 17 juni 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1397 (Imam)

HR 17 juni 1996, NJ 1997/321

HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (Groen/Schoevers).

HR 28 september 1983, NJ 1984, 92 (X./Z.).

HR 16 september 1994, JAR 1994/214, NJ 1996/ 329 (NN/Woudsend).

HR 12 oktober 2001, JAR 2001/217 (Huize Bethesda/Van der Vlies).

HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722 (UvA/beurspromovendi)

HR 30 juni 2006, JAR 2006/169 (De Kok)

HR 23 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887, NJ 2011/594.

HR 25 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887 (Gouden Kooi)

HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746, JAR 2020/287 (Gemeente Amsterdam)

HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo)

Conclusie A-G De Bock 5 juli 2024, ECLI:NL:PHR:2024:730.

Hof Den Haag 22 september 2020, ECLI:NL:GHDHA:2020:1766

Hof Amsterdam 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392, JAR 2021/26

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 4 mei 2023, ECLI:NL:GHSHE:2023:1419

Hof Amsterdam 2 oktober 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2220

Hof Amsterdam 9 januari 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:5

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

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

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

## **Kamerstukken**

Kamerstukken II 1993/94, 23438, 3, p. 14.

Wet van 13 juli 1907, Stb. 1907/193, in werking getreden op 1 februari 1909 (Stb. 1908/324).

## **Websites**

Charly Cares. "Charly Cares: Boek een oppas". Charlycares.com. Geraadpleegd op 10 juli 2024, van <https://www.charlycares.com>.

Deliveroo Nederland. "Deliveroo". Deliveroo.nl. Geraadpleegd op 10 juli 2024, van <https://www.deliveroo.nl>.

Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>, geraadpleegd op 10 juli 2024.

Helpling Nederland. "Helpling: Boek een schoonmaker". Helpling.nl. Geraadpleegd op 10 juli 2024, van <https://www.helpling.nl>.

Werkspot. "Werkspot: Vakmensen vinden en vergelijken". Werkspot.nl. Geraadpleegd op 10 juli 2024, van <https://www.werkspot.nl>.

Upwork. "Upwork: Vind Freelancers". Upwork.com. Geraadpleegd op 10 juli 2024, van <https://www.upwork.com>.

TaskRabbit. "TaskRabbit: Vind een klusjesman". TaskRabbit.nl. Geraadpleegd op 10 juli 2024, van <https://www.taskrabbit.nl>.

Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy>, geraadpleegd op 10 juli 2024.