

Platformarbeider: arbeids- of opdracht- overeenkomst?

MARCEL DE VRIES

In twee recente uitspraken heeft de Rechtbank Amsterdam beslist over de werkrelatie van maaltijdbezorgers van Deliveroo. Centraal stond de vraag of de werkrelatie tussen de bezorgers en het bedrijf een arbeidsovereenkomst was of een overeenkomst van opdracht. De uitkomst van de uitspraken is verschillend.

De Deliveroo-uitspraken zijn met name interessant omdat de rechter zich voor het eerst heeft uitgelaten over het karakter van de werkrelatie van platformwerkers. Platformarbeid heeft een duidelijke plaats verworven in de arbeidsmarkt in verschillende sectoren, waarbij volgens sommige onderzoekers inmiddels zo'n 10% van de beroepsbevolking als platformmedewerker actief is. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan Helpling als online marktplaats voor de schoonmaak.

Twee uitspraken, verschillende uitkomst

Deliveroo is sinds 2015 actief in Nederland, waarbij via een digitaal platform onafhankelijke restaurants door een online bestel- en betaalsysteem gekoppeld worden aan klanten. Deliveroo biedt hierbij een online maaltijdenbestelsysteem, een online betaalsysteem en een bezorgdienst aan de restaurants. De bezorgers ('riders') van Deliveroo maken gebruik van een app, waarbij ze op hun telefoon bestellingen kunnen ontvangen, en waarop ook de beschikbaarheid in bepaalde gebiedszones om te werken kenbaar kan worden gemaakt. Bij de toedeling van de bezorging van maaltijden maakt Deliveroo gebruik van een algoritme. Aanvankelijk heeft Deliveroo ervoor gekozen om de maaltijdbezorgers in dienst te nemen op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar eind 2017 is het bedrijf opgeschoven naar een bedrijfsmodel waarbij zelfstandig opererende bezorgers worden ingezet bij de maaltijdbezorging. In dit nieuwe model zijn de bezorgers werkzaam op basis van een zogeheten partnerovereenkomst.

Opmerkelijk is dat de beslissingen van de rechtbank Amsterdam in de beide Deliveroo-kwesties verschillend zijn. Hierbij is van belang om op te merken dat in de eerste Deliveroo-uitspraak in 2018 het ging om een individuele bezorger die de juridische procedure aanhangig heeft gemaakt, terwijl in de meest recente uitspraak de FNV de rechter vroeg een verklaring voor recht te geven dat de rechtsverhouding tussen Deliveroo en haar bezorgers is aan te merken als een arbeidsovereenkomst. De beide uitspraken zullen hieronder nader worden belicht, waarbij in het bijzonder wordt ingegaan op de verschillende uitkomst van het beoordelen van de omstandigheden die de rechtbank van belang acht in zijn beslissing.

Geen arbeidsovereenkomst

In de eerste Deliveroo-uitspraak uit 2018 overweegt de rechter dat bij het beoordelen of sprake is van een arbeidsovereenkomst moet worden gekeken naar alle omstandigheden van het geval. Hierbij dient uiteindelijk te worden getoetst of partijen de intentie hadden om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. De rechtbank concludeert dat partijen die intentie niet hadden. De individuele bezorger was zich er in voldoende mate van bewust dat er geen arbeidsovereenkomst was beoogd. Zo had de bezorger zich op enig moment ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, en had hij bovendien zelf gevraagd om omzetting van zijn arbeidsovereenkomst naar een opdrachtovereenkomst. De rechtbank lijkt er in zijn uitspraak (te)veel waarde aan te hechten hoe partijen hun rechtsverhouding beogen te kwalificeren: als een arbeidsovereenkomst of als een opdrachtovereenkomst, en lijkt minder het oog te hebben

gehad op de wijze waarop de in de praktijk gemaakte afspraken feitelijk zijn uitgevoerd.

De rechtbank is er niet van overtuigd geraakt dat er sprake is van een gezagsverhouding. De werknemer wijst in dit kader op het bestaan van een ranking systeem waarbij de best presterende bezorger als eerste een bestelling wordt aangeboden, maar hierin gaat de rechtbank niet mee. Wat betreft het dragen van bedrijfskleding in de uitvoering van de opgedragen werkzaamheden, oordeelt de rechtbank dat niet is gebleken dat Deliveroo het dragen van de bedrijfskleding verplicht heeft gesteld. Ook hieruit kon niet worden afgeleid dat sprake is van een gezagsverhouding. Dit gold ook voor het aspect van vervanging. Het feit dat Deliveroo van een vervanger eist dat hij over de vereiste vaardigheden en training beschikt, maakt nog niet dat het laten vervangen een loze bepaling is. Het gaat volgens de rechtbank juist om objectieve eisen om het werk te kunnen verrichten, en gelet op de aard van de werkzaamheden is het niet vreemd dat Deliveroo hier voorwaarden aan verbindt. De rechtbank concludeert dat sprake is van een overeenkomst van opdracht met de bezorger.

Wel arbeidsovereenkomst

In de tweede Deliveroo-uitspraak ging het zoals gezegd niet om één individuele werknemer die stelt werkzaam te zijn op basis van een arbeidsovereenkomst, maar heeft vakbond FNV gevraagd de rechter zich uit te laten over de kwalificatie van de werkrelatie. De feiten die naar voren zijn gebracht vertonen grote gelijkenis met de eerste Deliveroo-uitspraak. Wel is het zo dat in de FNV-zaak uit wordt gegaan van de situatie waarbij Deliveroo per februari 2018 de arbeidsovereenkomsten met de bezorgers niet meer heeft verlengd. Bezorgers werken sinds voormelde datum alleen nog op basis van een zogeheten partnerovereenkomst, op basis waarvan de bezorger verplicht is om zichzelf als ondernemer in te schrijven bij de Kamer van Koophandel en over een btw-nummer moet beschikken. Het verweer van Deliveroo dat de rechtbank geen inhoudelijk oordeel kan geven over de kwalificatie van de werkrelatie met een groep van werknemers wordt door de rechtbank afgewezen, met verwijzing naar arresten van de Hoge Raad waarin dat wel degelijk eerder is gebeurd. Op basis van de toetsing van alle omstandigheden die naar voren zijn gebracht in de tweede Deliveroo-uitspraak komt de Rechtbank Amsterdam ditmaal tot de beslissing dat de werkrelatie wel kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. De rechtbank lijkt minder waarde te hechten aan de partijbedoeling bij het aangaan van de overeenkomst, maar kijkt vooral naar de wijze waarop partijen in de praktijk uitvoering geven aan de gemaakte afspraken (rechten en verplichtingen). Nu er volgens de rechtbank sprake was van een standaardcontract, dat niet onderhandelbaar was voor de bezorger, kan er minder waarde worden gehecht aan de partijbedoeling. De systemen die van toepassing zijn binnen Deliveroo, op basis waarvan er voor het uitvoeren van de

werkzaamheden prikkels en stimulansen gelden voor de bezorger, zorgen er naar de mening van de rechtbank voor dat er wel degelijk sprake is van een verplichting om arbeid te verrichten.

Interessant is dat de rechtbank in de FNV-zaak anders aankijkt tegen de vrije vervangingsmogelijkheid. De rechtbank kijkt of vervanging een reële mogelijkheid is, en niet zozeer of iemand in de praktijk ook daadwerkelijk wordt vervangen. De rechtbank vindt het hierbij van belang dat de vervanger zijn legitimatiebewijs en bewijs om in Nederland te mogen werken aan Deliveroo dient te tonen, waarmee geen sprake is van een (volledig) vrije vervangingsmogelijkheid. De rechtbank concludeert dat de ruime vervangingsmogelijkheid die bestaat binnen Deliveroo niet in de weg staat aan het aannemen van een gezagsverhouding. Voorts is de rechtbank van mening dat de aanwijzingsbevoegdheid om instructies te geven tamelijk ruim is, hetgeen ook eerder wijst op het bestaan van een gezagsverhouding, hetgeen samen met de verplichting om de arbeid persoonlijk te verrichten tegen betaling van een beloning een essentieel element is voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Deliveroo heeft inmiddels aangekondigd in hoger beroep te gaan tegen deze uitspraak.

Conclusie

Het is positief dat er nu uitspraken zijn die specifiek inzoomen op de vraag of de werkrelatie van een platformmedewerker kwalificeert als een arbeidsovereenkomst of een opdrachtovereenkomst. Het wettelijke toetsingskader biedt de rechter handvatten om deze werkrelaties te toetsen. De Deliveroo-uitspraken bevestigen dat die toetsing nog steeds verschillend kan uitpakken. De rechtbank geeft aan begrip te hebben voor de behoefte aan flexibiliteit van een onderneming, maar wijst hierbij ook op het dwingendrechtelijk en beschermende karakter van het arbeidsrecht. Als hierin verandering dient te komen, zo overweegt de rechtbank terecht, is de wetgever aan zet!

Bronnen

Wet: art. 7:610 BW; art. 7:659 BW.

Jurisprudentie: Rb. Amsterdam 23-07-2018, (ECLI:NL:RBAMS:2018:5183); Rb. Amsterdam, 15-01-2019, (ECLI:NL:RBAMS:2019:198)



Over de auteur



Mr. M.A. de Vries
Pallas Advocaten, www.pallasadvocaten.nl