

Het arbeidsrechtelijk lot van de Uberchauffeur: een rit naar de arbeidsovereenkomst?

Bb 2021/96

Op 13 september 2021 heeft Rechtbank Amsterdam zich onder meer uitgelaten over de vraag hoe de arbeidsrelatie tussen Uber en haar chauffeurs dient te worden gekwalificeerd. Geconcludeerd is dat de chauffeurs geen zelfstandigen zijn, maar als werknemers moeten worden aangemerkt en behandeld. Volgens Rechtbank Amsterdam bevat door het 'samenstel van het door Uber opgetuigde systeem' de feitelijke uitvoering alle kenmerken van een arbeidsovereenkomst.

1. Inleiding

Na Deliveroo was het op 13 september 2021 Uber die in de schijnwerpers stond met betrekking tot de vraag of haar platformwerkers, de chauffeurs die taxiriten verzorgen, moeten worden gezien als werknemers in plaats van als zelfstandigen.² Al eerder hebben buitenlandse rechters zich over deze vraag uitgelaten. Zo kwam de Franse Hoge Raad, het Cour de cassation, in 2020 tot de conclusie dat een chauffeur van Uber werknemer is.³ De Supreme Court, de Hoge Raad van het Verenigd Koninkrijk, heeft eerder dit jaar geoordeeld dat Uberchauffeurs 'Workers' zijn.⁴ Dit is een categorie, die wij in Nederland niet kennen, tussen een werknemer en zelfstandige in. In een door FNV aangespannen procedure was het ditmaal de beurt aan drie kantonrechters van Rechtbank Amsterdam om zich uit te laten over de vraag of de arbeidsrelatie met de Uberchauffeurs moet worden gezien als een arbeidsovereenkomst of toch als een opdrachtovereenkomst, zoals Uber heeft betoogd. Net als Deliveroo, ving ook Uber bot: de chauffeurs moeten worden gezien als werknemers en niet als zelfstandigen.

2. Arbeidsovereenkomst

Van een arbeidsovereenkomst is op grond van artikel 7:610 BW sprake indien de ene partij (de werknemer) zich verplicht om in dienst van de andere partij (de werkgever) gedurende een zekere tijd arbeid te verrichten tegen loon. Voor het bepalen of sprake is van een arbeidsovereenkomst zijn de volgende elementen van belang: 'arbeid', 'loon', 'gezagsverhouding' (in dienst van) en 'gedurende zekere tijd'. Het element gezagsverhouding betreft het element waarover doorgaans de meeste discussies ontstaan. Dit heeft te maken met het feit dat dit element de arbeidsovereenkomst onderscheidt van andere overeenkomsten op basis waarvan arbeid wordt verricht, zoals een overeenkomst van opdracht.

In het arrest Groen/Schoevers heeft de Hoge Raad overwogen dat voor de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst, gekeken dient te worden naar wat partijen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stond en de wijze waarop zij in de praktijk uitvoering hebben gegeven aan hun rechtsverhouding. Als op deze wijze de inhoud van de overeenkomst is vastgesteld, dient vervolgens te worden bepaald of sprake is van een arbeidsovereenkomst.⁵ Naar aanleiding van het arrest Groen/Schoevers is door sommigen onterecht de conclusie getrokken dat de partijbedoeling, de wens van partijen om al dan niet een arbeidsovereenkomst te sluiten, een rol speelt bij de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst. In het arrest van de Hoge Raad X/Amsterdam van 6 november 2020,⁶ heeft de Hoge Raad expliciet afstand genomen van deze lezing. Volgens de Hoge Raad zijn bij de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst, twee fasen relevant:

- I) De uitlegfase: hierin wordt op basis van de Haviltex-maatstaf vastgesteld wat partijen zijn overeengekomen. De Haviltex-maatstaf houdt in dat gekeken dient te worden naar de betekenis die partijen mochten toekennen aan wat er is afgesproken op basis van wat zij van elkaar mochten verwachten. Hierbij dient rekening te worden gehouden met de gegeven omstandigheden.
- II) De kwalificatiefase: in deze fase worden de vastgestelde afgesproken rechten en plichten vervolgens getoetst aan de definitie van de arbeidsovereenkomst, zoals opgenomen in artikel 7:610 BW. De partijbedoeling is in deze fase niet van belang.

Bij het bepalen op welke wijze de overeenkomst is ingericht is verder van belang dat niet één enkel kenmerk beslissend, maar dat de verschillende rechtsgevolgen die partijen aan hun verhouding hebben verbonden in hun onderling verband dienen te worden gezien.⁷ Dit staat bekend als de 'holistische benadering'.

Als gevolg van het voorgaande kan, ondanks dat partijen meenden bijvoorbeeld een overeenkomst van opdracht te hebben gesloten, achteraf alsnog worden geoordeeld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, met alle arbeidsrechtelijke gevolgen van dien.

3. De feiten

De feiten waar Rechtbank Amsterdam zich over moest buigen, zijn als volgt. Uber biedt taxichauffeurs de mogelijkheid om via haar platform taxiwerkzaamheden te verrichten. Na zich aan te melden op de website of Uber-app, kunnen chauffeurs met een chauffeurskaart en een

1 Mr. J. Seghrouchni is advocaat op de sectie Arbeid, Medezeggenschap & Pensioen bij De Clercq Advocaten en Notariaat te Leiden.
 2 Rb. Amsterdam 13 september 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:5029 (FNV/Uber).
 3 Court de cassation 4 maart 2020, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.
 4 Supreme Court 19 februari 2021, [2021] UKSC 5.

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

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

7 HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (Groen/Schoevers); HR 13 juli 2007, JAR 2007/231 (Stichting Thuiszorg Rotterdam/PGGM).

ondernemingsvergunning direct toegang krijgen tot het Uber-platform om zo als 'zelfstandig Uber Partner' via het Uber-platform taxivervoer aan te bieden.

Als voorwaarde voor het verkrijgen van toegang tot het Uber-platform moeten chauffeurs akkoord gaan met de 'Voorwaarden voor onafhankelijke Uber-partners'. In deze voorwaarden zijn onder meer verplichtingen van de chauffeurs opgenomen (zoals registratie van het voertuig en het niet mogen delen van een Uberaccount) en afspraken over ritprijzen, het gebruik van de Uber-app (waaronder de vrijheid om in te loggen en de verplichting om uit te loggen als men niet beschikbaar is), betalingsbewijzen en belastingen. Deze voorwaarden wijzigt Uber regelmatig eenzijdig. Chauffeurs dienen dan akkoord te gaan met de gewijzigde voorwaarden om de Uber-app te kunnen gebruiken.

Als een chauffeur is ingelogd, kan hij of zij ritten aangeboden krijgen. Bij het aanbod voor een rit wordt niet alles met de chauffeur gedeeld. De ophaallocatie, verwachte rijtijd naar de ophaallocatie en de 'rating' van de passagier worden vermeld. Als sprake is van een rit van meer dan 30 minuten dan wordt dit ook aangegeven. Verder wordt aan de passagier door Uber een verwachte ritprijs doorgegeven op basis van de door haar voorgestelde route. De definitieve prijs voor een rit is afhankelijk van de route die uiteindelijk, in overleg met de passagier, wordt gereden. Zodra een rit is aangeboden, kan de chauffeur de rit accepteren, negeren of weigeren. Wanneer drie keer achter elkaar een aanbod wordt genegeerd of geweigerd, wordt de chauffeur automatisch uitgelogd. De chauffeur kan een geaccepteerde rit annuleren, maar bij een annuleringspercentage van meer dan 20% kan Uber besluiten de toegang tot de Uber-app te blokkeren. Ingeval van bijvoorbeeld het niet naleven van regelgeving, fraude of gevaarlijk rijgedrag kan Uber besluiten een chauffeur van de Uber-app uit te sluiten. Datzelfde geldt als de chauffeur een gemiddelde rating heeft die lager is dan 4,5 uit 5.

Voor het toekennen van een rit maakt Uber gebruik van het algoritme 'batched matching system'. Hierbij worden ritten toegekend op basis van alle relevante gegevens van alle chauffeurs en passagiers op een bepaald moment en in een bepaalde groep ('batch'), zoals opstapplaats en bestemming van de passagiers, locatie en rijrichtingen van de chauffeurs. De ritprijs betaalt de passagier aan Uber die op haar beurt (wekelijks en via Uber Pay) de totaalsom aan ritten uitbetaalt aan de chauffeurs. Per ritprijs hanteert Uber 25% aan servicekosten.

Bij een geschil tussen een passagier en een chauffeur, over bijvoorbeeld de ritprijs, behandelt Uber het geschil en bepaalt zij zelf of en hoe het geschil wordt opgelost. Te denken valt aan het (deels) retourneren van de ritprijs aan de passagier. In dat geval zal een chauffeur een lager bedrag uitbetaald krijgen.

Uberchauffeurs kunnen een Gold, Platinum of Diamond status krijgen. Voor het verkrijgen van een bepaalde status dient de chauffeur een minimum aantal punten te behalen (te verkrijgen met ritten), een gemiddelde beoordeling van tenminste 4,85 (uit 5) te halen en een annuleringspercentage te hebben van maximaal 4%. Verder kunnen er extra

punten worden verdiend door te werken gedurende bepaalde tijdstippen. Afhankelijk van de status ontvangt de chauffeur bepaalde voordelen. Zo geldt voor chauffeurs met Platinum en Diamond dat zij voorrang krijgen op Schiphol als er meerdere chauffeurs bij de vertrekhal staan. Daarnaast staat een chauffeur met een Diamond status automatisch vooraan op Schiphol in de (digitale) wachtrij. Uber hanteert verder andere rangen, zoals Uber Pro, die van invloed kunnen zijn op de beloning.

FNV, die deze procedure aanhangig heeft gemaakt, stelt onder andere dat de arbeidsrelatie tussen de chauffeurs en Uber moet worden gezien als een arbeidsovereenkomst en Uber de CAO Taxivervoer dient na te leven (voor de periode dat deze algemeen verbindend verklaard is). Daarnaast stelt FNV schade te hebben geleden als gevolg van het door Uber niet nakomen van de CAO en vordert zij een schadevergoeding van € 500.000,-.

4. Oordeel Rechtbank Amsterdam

Voor de beantwoording van de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst Rechtbank Amsterdam allereerst of voldaan is aan de elementen 'arbeid', 'loon' en 'gezagsverhouding'.

4.1 *Arbeid*

Wat betreft het element 'arbeid' stelt de rechtbank vast dat de chauffeurs arbeid voor Uber verrichten, nu zij passagiers vervoeren voor Uber via de Uber-app. Volgens de rechtbank zijn deze activiteiten ook in het voordeel van Uber. Zo ontvangt Uber 25% van de ritprijs door het gebruik van de Uber-app.

Interessant is de stelling van Uber dat zij moet worden gezien als een technologiebedrijf en niet als een taxibedrijf. Uber stelde dat zij slechts een platform zou runnen waarop gebruikers (chauffeurs en passagiers) met elkaar in contact kunnen komen en een overeenkomst met elkaar kunnen sluiten voor onder andere taxivervoer. Deze stelling verwerpt de rechtbank. Overwogen wordt dat chauffeurs akkoord moeten gaan met de door Uber gestelde voorwaarden om toegelaten te worden tot het platform van Uber. Hieruit volgt dat de chauffeurs een overeenkomst aangaan met Uber om passagiers te vervoeren en niet met de passagiers. Verder vormen vervoersdiensten de kernactiviteiten van Uber. Het verdienmodel is erop gericht om zoveel mogelijk ritten te rijden en dat op alle dagen en uren voldoende chauffeurs actief zijn om die ritten voor Uber uit te voeren. De rechtbank overweegt verder dat de arbeid door de Uberchauffeur persoonlijk moet worden verricht.

4.2 *Loon*

Over het element 'loon' overweegt Rechtbank Amsterdam dat ook aan dit vereiste is voldaan. De chauffeurs ontvangen volgens de rechtbank van Uber een vergoeding voor een taxirit (minus de servicekosten). Volgens de rechtbank is niet van belang dat de betaling plaatsvindt door een andere entiteit (Uber Pay). Datzelfde geldt voor de benaming die is gegeven aan de vergoeding.

4.3 In dienst van (gezagsrelatie)

Bij het bepalen of sprake is van een 'gezagsverhouding' overweegt de rechtbank dat in de 'hedendaagse, door technologie beheerste tijd' het criterium gezagsverhouding door een indirecte (vaak ook digitale) controle wordt ingevuld. Werknemers zijn daarnaast zelfstandiger geworden en kunnen hun werk uitvoeren op meer wisselende (zelf te bepalen) tijden. Van deze 'moderne gezagsverhouding' is volgens de rechtbank sprake in het geval van Uber, waarbij met name de volgende omstandigheden relevant zijn:

- I) De chauffeurs kunnen zich slechts bij Uber aanmelden door gebruik te maken van de Uber-app.
- II) De voorwaarden waaronder de Uber-app gebruikt moet worden, zijn niet onderhandelbaar en kunnen eenzijdig door Uber worden aangepast.
- III) Zowel de voorwaarden als de door Uber doorgevoerde wijzigingen dienen de chauffeurs te accepteren om de Uber-app te kunnen (blijven) gebruiken.
- IV) Het algoritme van Uber bepaalt op welke manier ritten worden verdeeld. De prioriteiten die daarbij worden gesteld bepaalt Uber zelf.
- V) De geschatte ritprijs wordt door Uber zelf vastgesteld op basis van een door haar geadviseerde route voor een betreffende rit. De passagier en chauffeur kunnen de ritprijs wel wijzigen door een andere route te kiezen, maar een passagier zal niet zo snel akkoord gaan met een andere route als die leidt tot een hogere prijs.
- VI) De rating die chauffeurs van passagiers krijgen, kan van invloed zijn op de toegang tot het platform van Uber en het krijgen van ritten. Een lage rating kan verwijdering van het platform tot gevolg hebben en een hogere rating een hogere status ('Platinum' of 'Diamond') met bijbehorende (financiële) voordelen, zoals het eerder aangeboden krijgen van financieel aantrekkelijke ritten vanaf Schiphol.
- VII) Uberchauffeurs kunnen een geaccepteerde rit annuleren, maar het regelmatig annuleren van ritten na acceptatie leidt tot uitsluiting van het gebruik van de Uber-app.
- VIII) Het weigeren van een aangeboden rit is mogelijk, maar bij driemaal weigeren van een aangeboden rit krijgt de chauffeur geen ritten meer totdat er opnieuw wordt ingelogd.
- IX) Ingeval van klachten van klanten beslist Uber zelf eenzijdig over de eventuele oplossing.

Volgens Rechtbank Amsterdam heeft het algoritme van Uber een financiële stimulans en een disciplinerende en instruerende werking. Het feit dat de chauffeurs een rit (tot op zekere hoogte) kunnen weigeren, zelf hun uren kunnen bepalen en ook gelijktijdig gebruik mogen maken van andere apps of andere boekingssystemen maakt dit volgens de rechtbank niet anders.

4.4 Conclusie

Op basis van bovenstaande overwegingen komt Rechtbank Amsterdam tot de conclusie dat de arbeidsrelatie tussen Uber en de chauffeurs moet worden gezien als een arbeidsovereenkomst. Dat (een aantal) chauffeurs daadwerkelijk de

bedoeling zou hebben om zelfstandig ondernemer te zijn, dient volgens Rechtbank Amsterdam onder de gegeven omstandigheden te worden genuanceerd. De rechtbank overweegt in dat verband dat deze bedoeling vooral zal voortvloeien uit de wens van Uber, die in economisch opzicht een sterkere partij is. Volgens de rechtbank volgt uit het 'samenstel van het door Uber opgetuigde systeem' dat de feitelijke uitvoering alle kenmerken van een arbeidsovereenkomst bevat. Rechtbank Amsterdam overweegt hierover dat in die situatie 'wezen' voor 'schijn' gaat en dat door de bewoordingen in de overeenkomst heen dient te worden gekeken, rekening houdend met het dwingendrechtelijk karakter van het arbeidsrecht en de bescherming van de werker.

Het feit dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, leidt er volgens Rechtbank Amsterdam onder meer toe dat de CAO Taxivervoer voor de periode waarin deze algemeen verbindend was verklaard op de chauffeurs dient te worden toegepast. Verder wordt de deur voor chauffeurs van Uber geopend om achterstallig loon te vorderen en veroordeelt de rechtbank Uber om FNV € 50.000,- te betalen wegens schending van de CAO Taxivervoer. Uber heeft inmiddels aangekondigd om in hoger beroep te gaan.

5. Commentaar

Deze uitspraak kan gevolgen hebben voor Uber. Zo kunnen chauffeurs onder meer een vordering instellen tot betaling van achterstallig loon, vermeerderd met de wettelijke rente en de wettelijke verhoging. De bal ligt bij de chauffeurs, zij zullen het initiatief moeten nemen om een dergelijke procedure te starten. Als het standpunt van Uber dat de chauffeurs zelf geen arbeidsovereenkomst willen juist is, dan zal het risico dat chauffeurs zich daadwerkelijk met een loonvordering bij Uber zullen melden klein zijn.

Kijkend naar de feiten en omstandigheden in deze zaak en de rechtspraak van de Hoge Raad, lijkt de conclusie dat sprake is van een arbeidsovereenkomst mij niet heel verrassend. Wel is interessant dat de rechtbank het 'moderne gezag' expliciet benoemt en ook invloeden vanuit een algoritme betreft bij de conclusie dat sprake is van een gezagsverhouding. Wat mij betreft past dit ook in deze moderne en digitale tijd en zou gezag niet anders moeten worden beoordeeld als deze via een door een partij gebouwd en gecontroleerd algoritme plaatsvindt. Overigens is deze wijze van beoordeling of sprake is van gezag niet helemaal nieuw. Zo heeft Gerechtshof Amsterdam in de zaak van Deliveroo bij het beoordelen of sprake is van gezag op soortgelijke wijze de werking van het algoritme betrokken.⁸ Ook het argument van Uber dat zij een technologiebedrijf is, wordt – net als bij Deliveroo (zij stelde dat zij een IT-bedrijf is) – terecht opzij geschoven. Zo is het bedrijfsmodel van Uber, zoals de rechtbank terecht opmerkt, gebaseerd op het verkrijgen van zoveel mogelijk ritten. Alhoewel ik mij in de uitkomst van deze zaak kan vinden, is een aantal overwegingen wat mij betreft opvallend. In dat kader doel ik onder meer op de overweging

⁸ Hof Amsterdam 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392 (*Deliveroo/FNV*).

dat de bedoeling van de chauffeurs om ondernemer te zijn in dit geval dient te worden genuanceerd, omdat Uber de sterkere partij is. Met deze overweging lijkt de suggestie te worden gewekt dat in andere gevallen de partijbedoeling bij de kwalificatiefase (de fase waarin wordt bepaald of sprake is van een arbeidsovereenkomst) wel relevant kan zijn. Dit zou onjuist zijn. Immers, de Hoge Raad heeft in *X/Amsterdam* duidelijk bepaald dat de partijbedoeling in de kwalificatiefase geen rol speelt. Met haar verwijzing naar de uitspraak van Rechtbank Midden-Nederland van 5 augustus 2021,⁹ kan de rechtbank wellicht bedoeld hebben dat haar overweging over de bedoeling van de chauffeurs ziet op de uitlegfase, hetgeen correct zou zijn nu in die fase de partijbedoeling wel een rol kan spelen. Helemaal duidelijk is het in ieder geval niet.

Verder is opvallend dat Rechtbank Amsterdam geen acht slaat op het element 'gedurende zekere tijd' uit artikel 7:610 BW. Overigens geldt dat relatief snel aan dit element is voldaan, nu de wet geen minimumduur kent en de verwachting is dat ook ingeval van Uber hieraan voldaan zou zijn.

6. (Europese) wetgeving

Op Europees niveau is in april van dit jaar de eerste fase van de raadpleging van Europese sociale partners afgerond, waarin de verbetering van arbeidsomstandigheden van platformwerkers centraal stond. Naar aanleiding van de resultaten uit deze fase concludeert de Europese Commissie dat er behoefte is aan (verdere) maatregelen vanuit de Europese Unie voor het garanderen van minimumrechten voor platformwerkers. Op 15 juni van dit jaar is daarom de tweede fase van de raadpleging gestart. In deze fase worden Europese sociale partners om input gevraagd hoe ervoor te zorgen dat platformwerkers goede arbeidsomstandigheden hebben en hoe tegelijkertijd de duurzame groei van digitale werkplatforms in de Europese Unie kan worden gesteund. Zij zullen verder worden geraadpleegd over de inhoud van initiatieven vanuit de Europese Unie ten aanzien van onder meer de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Ook de mogelijkheid van wetgeving wordt onderzocht.¹⁰

Ook nationaal wordt niet stilgezeten. Zo is de pilot 'Webmodule Beoordeling Arbeidsrelaties', die begin dit jaar was geïntroduceerd, op 10 juli 2021 afgerond. Deze webmodule bestaat uit een vragenlijst die opdrachtgevers, die ZZP'ers willen inhuren, kunnen invullen. Nadat de vragen zijn beantwoord zijn er drie mogelijke uitkomsten: i) indicatie dat de opdracht buiten dienstbetrekking kan worden uitgevoerd, ii) indicatie dat sprake is van een dienstbetrekking en iii) er kan geen oordeel worden gegeven op basis van de verstrekte antwoorden.¹¹ De resultaten van de pilot heeft minister Koolmees op 20 september 2021 met de Tweede

Kamer gedeeld. In de pilotfase is de webmodule door 6600 deelnemers volledig ingevuld, waarbij in 33,9% van de gevallen een indicatie dienstbetrekking naar voren kwam, in 9,7% van de gevallen een fictieve dienstbetrekking, in 28% van de gevallen een indicatie buiten dienstbetrekking en in 28,4% van de gevallen geen indicatie kon worden gegeven.¹² Verdere uitwerking en eventuele invoering van de webmodule zal mogelijk door een nieuw kabinet worden opgepakt. Eerder heeft het demissionair kabinet aangekondigd te zullen kijken naar de mogelijkheid van een rechtsvermoeden. Dit rechtsvermoeden houdt in dat wordt vermoed dat sprake is van een arbeidsovereenkomst als een platformwerker via een digitaal platform wordt gekoppeld aan opdrachten of opdrachtgevers en waarbij de bijbehorende applicatie op enige wijze invloed uitoefent op de wijze waarop het werk wordt verkregen.¹³ Over de eventuele vormgeving heeft minister Koolmees aangegeven dat gestart is met het voeren van gesprekken met experts en stakeholders, onder meer platformbedrijven. Ook is met de Europese Commissie, die ook zelf aan het kijken is naar een mogelijkheid voor het invoeren van een rechtsvermoeden op Europees niveau, gesproken over de haalbaarheid van de introductie van een rechtsvermoeden. Onderzocht moet nog worden op welke wijze een rechtsvermoeden het meest effectief kan worden toegepast. Dit gezien het feit dat enerzijds een rechtsvermoeden de positie van platformwerkers kan versterken, maar anderzijds – in verband met hun kwetsbare positie – platformwerkers terughoudend kunnen zijn in het claimen van hun rechtspositie. Er zal onder meer worden bekeken in hoeverre het mogelijk is om publieke toezichthouders een beroep te laten op het rechtsvermoeden.¹⁴ Ook dit zal naar verwachting pas door een nieuw kabinet worden opgepakt.

7. Afsluitende opmerkingen

Na Deliveroo is nu ook over het platform Uber geoordeeld dat haar platformwerkers werknemers zijn. Of dit betekent dat nu ineens voor alle platforms geldt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst kan worden betwijfeld. Immers, ieder platform werkt op een andere manier en de zaken waarover procedures zijn gevoerd, hebben als gezamenlijk kenmerk dat zij zeer casuïstisch van aard zijn.

Tegelijkertijd kan wel de voorzichtige conclusie worden getrokken dat waar platforms (door middel van een algoritme) bepaalde financiële impulsen 'incentives' aan platformwerkers geven om een bepaald gedrag van de platformwerker te beïnvloeden, er sneller zal worden geoordeeld dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. De (theoretische) vrijheid van platformwerkers om bijvoorbeeld werk te weigeren of zelf te bepalen wanneer het werk wordt verricht, lijkt daarmee steeds minder relevant te worden. Ook het

9 Rb. Midden-Nederland 5 augustus 2021, ECLI:NL:RBMNE:2021:3667. Hierin overwoog de rechtbank ten aanzien van de uitlegfase onder meer dat de partijbedoeling dient te worden gerealiseerd als deze vooral is ingegeven door wat de werkverschaffer voor ogen stond, waarbij geldt dat op basis van 'wezen gaat voor schijn' door de in het contract gekozen bewoordingen heen dient te worden gekeken (r.o. 6.7.).

10 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/IP_21_2944.

11 Zie tevens: *Kamerstukken II 2020/21*, 31 311, nr. 23.

12 W. Koolmees en J.A. Vijlbrief, Zevende voortgangsbrief 'werken als zelfstandige', 20 september 2021, p. 3-4.

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

14 W. Koolmees, Beantwoording verslag Schriftelijk Overleg Deliveroo inzake het antwoord op de Kamervragen van het lid Gijs van Dijk over het bericht dat de rechtbank opnieuw bevestigt dat Deliveroo-bezorgers gewoon werknemers zijn, 10 september 2021, p. 5-7.

argument dat platformwerkers zelf geen arbeidsovereenkomst willen, zal kijkend naar het arrest X/Amsterdam, in beginsel niet bij de beoordeling mogen worden betrokken. Datzelfde geldt voor het standpunt dat een specialistisch platformbedrijf een IT/technologiebedrijf is.

Het een en ander zal zich hoogstwaarschijnlijk de komende periode in de rechtspraak verder blijven ontwikkelen. In dat kader is het afwachten hoe in hoger beroep zal worden geoordeeld over de arbeidsrelatie tussen Uber en haar platformwerkers. Daarnaast geldt dat op Europees en nationaal niveau, dat laatste zodra een nieuw kabinet is gevormd, nieuwe wetgeving wordt verwacht die invloed zal hebben op de kwalificatie van de arbeidsrelatie van de platformwerker. Wordt vervolgd dus.