

## LEGAL UPDATE

### Akkoord Richtlijn Platformwerk

Datum: 13 maart 2024

De Raad van de EU heeft het akkoord over de Richtlijn Platformwerk bevestigd. Dat is relevant voor platforms als Deliveroo en Uber, die hun werkers via (software) algoritmes inschakelen en met hun werkers overeenkomsten van opdracht afsluiten. Steeds komt dan de vraag op of de werkers niet gewoon 'werknemer' zijn. We hebben al vaker [bericht](#) over de arresten van de afgelopen periode en gewezen op de tendens om dan toch een arbeidsovereenkomst aan te nemen, ook als het op papier anders is geregeld.

Een volgende stap is nu de Richtlijn Platformwerk. Minister Van Gennip heeft daarop eerder deze week op X als volgt gereageerd:

*“Een belangrijke mijlpaal. Tot mijn vreugde hebben lidstaten vandaag ingestemd met een akkoord op platformwerk. Platformwerkers krijgen meer zekerheid over hun arbeidsrelatie. Ook komen er duidelijke standaarden voor gebruik van algoritmes in de platformeconomie”*

### Wat houdt de Richtlijn Platformwerk in?

Wij gaan in deze Legal Update in op de arbeidsrechtelijke aspecten van de Richtlijn (en niet op de bepalingen over de bescherming van persoonsgegevens).

De Richtlijn Platformwerk bepaalt dat een werker wordt vermoed een werknemer te zijn als er feiten en omstandigheden worden vastgesteld die kunnen wijzen op 'zeggenschap en leiding'. In dergelijke gevallen kan de werker volstaan met de stelling dat hij werknemer is. Het is vervolgens aan het platform om te bewijzen dat de werker (toch) als zelfstandige moet worden aangemerkt. Het geeft de werknemer dus een handige tool om een arbeidsovereenkomst te claimen. Wel zal het rechtsvermoeden per lidstaat nog worden ingekleurd in de nationale wetgeving.

Daarnaast bepaalt de Richtlijn onder meer dat het platform moet voorzien in toezicht en evaluatie op geautomatiseerde besluiten (bijvoorbeeld over de vraag aan wie een opdracht wordt gegund) en moet het platform op de gemaakte beslissingen desgevraagd een schriftelijke toelichting geven. Ook moet het platform borgen dat besluiten over het beperken, opschorten of afsluiten van het account van de platformwerker steeds in persoon worden genomen (en dus niet geautomatiseerd door de software). Platforms moeten maatregelen treffen om de veiligheid en gezondheid van de platformwerkers te borgen en er komt een meldplicht zodat platformwerk door de bevoegde autoriteiten kan worden geregistreerd. Onder meer zal het platform moeten melden welk werk wordt verricht, hoeveel platformwerkers werkzaam zijn, de algemene voorwaarden die voor hen gelden, de duur van de inzet, het inkomensniveau en eventueel gebruikte tussenpersonen.

Tot slot is voorzien in bescherming tegen benadeling wanneer de platformwerker zich op de hiervoor omschreven bescherming beroept.

### De gevolgen voor de praktijk

Kortom, waar platformarbeid tot nu toe niet gereguleerd was, moeten platforms in de toekomst met de hiervoor genoemde regels rekening houden. Hoewel het rechtsvermoeden een compromis is en de oorspronkelijke tekst verdergaande bescherming bood, is het akkoord toch een belangrijke stap.

# VAN BENTHEM & KEULEN

ADVOCATEN | NOTARIAAT

Het akkoord wordt nog bekrachtigd door het Europees Parlement, waarna lidstaten twee jaar tijd hebben om het akkoord te implementeren. Wetgeving in Nederland laat dus nog even op zich wachten, maar met het groeiende aantal platformwerkers in Europa (43 miljoen in 2025) lijkt het goed dat de eerste stappen nu zijn gezet.

Heeft u vragen over het werken met platform personeel? Of heeft u andere vragen over dit onderwerp? Neem dan contact op met één van onze specialisten.

Dit is een Legal Update van Pieter Mantel.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel  
+31 30 25 95 552  
[maaikekamps@vbk.nl](mailto:maaikekamps@vbk.nl)