

This item is the archived peer-reviewed author-version of:

De strijd om een werknemersstatus: een vergelijkende bespreking van de Nederlandse en Belgische uitspraak inzake de kwalificatie van Deliveroo-maaltijdbezorgers

Reference:

Verhuyck Helena.- De strijd om een werknemersstatus: een vergelijkende bespreking van de Nederlandse en Belgische uitspraak inzake de kwalificatie van Deliveroo-maaltijdbezorgers

Tijdschrift vervoer & recht - ISSN 1383-8849 - 4(2023), p. 137-142

To cite this reference: <https://hdl.handle.net/10067/2014030151162165141>

De strijd om een werknemersstatus: een vergelijkende bespreking van de Nederlandse en Belgische uitspraak inzake de kwalificatie van Deliveroo maaltijdbezorgers

Helena Verhuycck

ABSTRACT

Het statuut van platformwerkers is wereldwijd een felomstreden vraagstuk. In Nederland besliste de Hoge Raad definitief dat Deliveroo maaltijdbezorgers werkzaam zijn onder een arbeidsovereenkomst. De vergaande controlemogelijkheden van Deliveroo's algoritme waren doorslaggevend en werden als werkgeversgezag aanzien. In België werd echter het tegenovergestelde beslist, ondanks het wettelijk vermoeden van werknemerschap kwalificeerde de arbeidsrechtbank hen als zelfstandigen. Dit artikel is een vergelijkende analyse van beide uitspraken. Hoewel de Europese Commissie de nood aan meer uniformiteit tussen de lidstaten erkent en werkt aan een richtlijn met een vermoeden van werknemerstatus voor platformwerkers, toont het Belgische vonnis weliswaar aan dat zo'n vermoeden alsnog juridisch uitgehoud kan worden.

Op 24 maart 2023 heeft de Hoge Raad in Nederland de onzekerheid omtrent het statuut van Deliveroo bezorgers definitief beslecht: de Deliveroo maaltijdbezorgers zijn werknemers die werken op basis van een arbeidsovereenkomst. Dit arrest is goed nieuws voor de maaltijdbezorgers aangezien zij zo toegang zouden krijgen tot het socialezekerheidsrecht, het pensioenrecht en alle andere voordelen die gepaard gaan met een arbeidsovereenkomst. Deliveroo trok zich echter eind 2022 terug uit de Nederlandse markt wegens onzeker langetermijnrendement, waardoor dit arrest helaas een beetje vijgen na Pasen is.¹ In België is Deliveroo nog steeds actief, doch enkel met zelfstandige maaltijdbezorgers die geen toegang hebben tot enige voordelen of sociale bescherming. In tegenstelling tot de Hoge Raad zagen de Belgische rechters eind 2021 geen noodzaak voor een herkwalificatie en bevestigden zij voorlopig de zelfstandige status van Deliveroo maaltijdbezorgers.² Aangezien het businessmodel van Deliveroo hetzelfde is in beide landen, kunnen er vragen gesteld worden op basis waarvan de rechters tot een verschillende uitkomst zijn gekomen.

Het debat omtrent het statuut van platformwerkers beperkt zich zeker niet tot de landsgrenzen van Nederland of België of tot het Deliveroo-platform; ook andere arbeidsplatformen zoals Uber zijn wereldwijd al meermaals voor de rechter moeten komen. In deze rechtszaken lijkt er in Europa een trend te zijn in het toekennen van rechten en sociale bescherming aan platformwerkers. De hooggerichtshoven beslisten in zowel Italië³ en het Verenigd Koninkrijk⁴ dat, hoewel deze platformwerkers geen "volwaardige werknemers" zijn, ze wel een speciaal statuut krijgen met dezelfde bescherming als werknemers. In Frankrijk⁵ en Spanje⁶ gingen rechtbanken zelfs nog een stapje verder. Daar kwalificeerden de rechtbanken de relatie tussen de platformen en platformwerkers als volwaardige arbeidsrelaties met alle gevolgen van dien. In deze lijn van rechtspraak is het vonnis van de Brusselse arbeidsrechtbank een vreemde eend in de bijt.

¹ S. VAN ROMPAEY, *Retail Detail* 16 oktober 2022, <https://www.retaildetail.nl/news/food/deliveroo-definitief-weg-uit-nederland/>, geraadpleegd op 11/04/2023.

² Arbrb. Brussel (Fr.) (25e k.) nr. 19/5070/A, 8 december 2021, *JLMB* 2022, afl. 9, 390.

³ Corte di Cassazione 24 gennaio 2020, n. 1663.

⁴ The Supreme Court 19 February 2021, No. [2021] UKSC 5.

⁵ Cour de cassation 4 mars 2020, N° 19-13.316.

⁶ Tribunal Supremo 25 de septiembre de 2020, nr. 805/2020.

Situatie in Nederland: arrest Hoge Raad op basis van vier wettelijke parameters

Anders dan in België, werkten de maaltijdbezorgers in Nederland origineel wel met een arbeidsovereenkomst met Deliveroo. Vanaf 2018 heeft Deliveroo echter besloten om die arbeidsovereenkomsten niet meer te verlengen, waardoor alle bezorgers in zowel Nederland als België vanaf 2018 enkel aan de slag konden als zelfstandige maaltijdbezorgers. In Nederland werd overgestapt van arbeidsovereenkomsten voor werknemers naar zogenaamde ‘opdrachtovereenkomsten’ voor zelfstandige (micro)ondernemers.

De parameters om in Nederland na te gaan of er sprake is van een arbeidsovereenkomst zijn opgenomen in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (BW). Artikel 7:610 BW omschrijft de arbeidsovereenkomst als de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt om in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Vanuit die definitie heeft de Hoge Raad de volgende elementen gebruikt ter beoordeling: ‘arbeid’, ‘loon’, ‘in dienst’ en ‘gedurende zekere tijd’. Bij de beantwoording van de specifieke vraag of de maaltijdbezorgers een arbeidsovereenkomst hebben met Deliveroo, draait het vooral om de invulling van het gezagscriterium dat wordt geanalyseerd onder het element ‘in dienst’.⁷

Arbeid

Ten eerste stelt de Hoge Raad dat het onbetwist is dat er door de maaltijdbezorgers arbeid wordt verricht. Wel belangrijk volgens de Hoge Raad is dat de bezorgers bij het verrichten van deze arbeid een grote mate van vrijheid hebben; ze kunnen zich aanmelden wanneer ze dat willen en kunnen aangeboden ritten al dan niet accepteren. Dit is uiteraard bij uitstek één van de typerende kenmerken van platformwerk: de platformwerker kan zelf bepalen of en wanneer hij wil werken.

Het feit dat de bezorgers de vrijheid hebben om gelijktijdig te werken voor een concurrerende onderneming acht de Hoge Raad niet van groot belang voor de kwalificatievraag aangezien ruim twee derde van de bezorgers bij Deliveroo slechts hobbymatig voor Deliveroo werkt en aldus minder dan 40% van het reguliere minimumloon verdient.⁸ Deze mogelijkheid om gelijktijdig voor andere ondernemingen te werken ziet de Hoge Raad dus niet persé als een ‘vrijheid’ maar eerder als een noodzakelijkheid voor de maaltijdbezorgers om een bestaansminimum te bereiken. In België zagen de rechters deze mogelijkheid echter wel als een indicatie dat het werk vrij werd georganiseerd door de maaltijdbezorger (*infra*).

Normaliter geldt bij het arbeidscriterium dat de arbeidskracht verplicht is de werkzaamheden zelf te verrichten en zich derhalve niet mag laten vervangen. Deliveroo laat echter toe dat de bezorgers zich kunnen laten vervangen na het geven van een simpele toestemming. In het geval van platformwerk is de vervangingsmogelijkheid echter niet onverenigbaar met het bestaan van een arbeidsovereenkomst gelet op zowel de eenvoudige aard van maaltijdbezorging en het feit dat ook binnen arbeidsovereenkomsten de vervangingsmogelijkheid met toestemming van de werkgever bestaat.⁹

De Hoge Raad stelt dat die grote mate van vrijheid waarmee de arbeid kan worden verricht eerder aanleunt bij een zelfstandige werkwijze, maar nuanceert vervolgens dat zulke vrijheid niet persé onverenigbaar is met de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst.

⁷ Concl. Advocaat-generaal R.H. DE BOCK, ECLI:NL:PHR:2022:578, bij HR 24 maart 2023, rov 1.2

⁸ Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, rov 3.7.7.

⁹ Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, rov 3.7.5.

Loon

Het loon dat de maaltijdbezorgers per afgeleverde bestelling ontvangen wordt door Deliveroo eenzijdig bepaald en betaald. De individuele bezorgers hebben geen enkele invloed op de hoogte of berekening van hun loon. Elke twee weken betaalt Deliveroo dit loon automatisch uit aan de bezorger. De Hoge Raad besluit hierbij dat dit meer lijkt op de gang van zaken bij een arbeidsovereenkomst waarbij de werkgever uit zichzelf het loon betaalt en waarbij de bezorgers geen factuur moeten sturen naar Deliveroo.

Gedurende zekere tijd

Dit criterium wordt niet uitgebreid besproken, de Hoge Raad beslist dat niets erop wijst dat de Deliveroo bezorgers de arbeid in een verwaarloosbare omvang leveren. Daarmee is aan dit criterium voldaan. Aangezien dit één van de voorwaarden is voor een arbeidsverhouding, wijst dit in de richting van het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

In dienst van

De ‘in dienst van’ vereiste is vervuld wanneer er sprake is van een gezagsuitoefening door Deliveroo over de maaltijdbezorgers. Dit is het belangrijkste en meest omstreden criterium. Elementen die hierbij belangrijk zijn omvatten onder meer de wijze van betaling en de arbeidstijden.

De Hoge Raad begint met de vaststelling dat de werkzaamheden die worden uitgevoerd een kernactiviteit van Deliveroo betreffen, namelijk maaltijdbezorging. Via Frank, het algoritme dat Deliveroo gebruikt, zijn zowel het restaurant als de klant te allen tijde op de hoogte waar de bezorger zich bevindt. Bovendien hebben bezorgers gemiddeld dertig minuten zorgtijd per bestelling, waardoor hun vrijheid om zelf de route te bepalen beperkt is.

Het argument van Deliveroo om een afwezigheid van gezag aan te tonen was dat er slechts zeer weinig aanwijzingen worden gegeven, maar de Hoge Raad nuanceert dat de simpele aard van het werk maakt dat er weinig aanwijzingen nodig zijn en bijgevolg dus niets significant bijdraagt voor de kwalificatievraag. De mogelijkheid tot het geven van werkinstructies is voor platformwerk vaak een minder relevante aanwijzing gelet op het feit dat het takenpakket van platformwerkers vaak afgebakend en relatief eenvoudig is.¹⁰ De bewijslast lag verder bij Deliveroo om te weerleggen dat restaurants en klanten de maaltijdbezorgers zien als onderdeel van Deliveroo en niet als zelfstandige ondernemers. De Hoge Raad focust hierbij op het feit dat de Deliveroo bezorgers herkenbaar zijn en daardoor worden aanzien als het verlengde van Deliveroo. Bijgevolg wordt besloten dat Deliveroo dit niet overtuigend heeft weerlegd. De Hoge Raad wijst er verder op dat de voortdurende geolokalisatie het algoritme Frank (en bij uitbreiding Deliveroo) een aanzienlijke controlemogelijkheid geeft die als een vorm van gezag kan worden aangemerkt. Verder besluit de Hoge Raad dat het door Deliveroo eenzijdig vastgesteld betaalmodel een aanduiding is voor gezag en bijgevolg in de richting van een arbeidsovereenkomst wijst.

Andere overwegingen van de Hoge Raad

Los van de vier wettelijke factoren, heeft de Hoge Raad nog een aantal andere zaken in overweging genomen. Zo wees Deliveroo er op dat zij voor haar bezorgers een ongevallenverzekering heeft afgesloten op grond waarvan de bezorgers die tijdens het bezorgen een ongeval krijgen, hun schade vergoed krijgen. Als bezorgers ten gevolge van een ongeval dan arbeidsongeschikt zijn, krijgen zij bovendien hun gederfde inkomsten vergoed. Ten slotte biedt Deliveroo de bezorgers ook een gratis

¹⁰ Concl. Advocaat-generaal R.H. DE BOCK, ECLI:NL:PHR:2022:578, bij HR 24 maart 2023, rov 4.28.

aansprakelijkheidsverzekering aan. In België wordt het afsluiten van een arbeidsongevallenverzekering voor zelfstandige maaltijdbezorgers niet langer overgelaten aan de ‘goodwill’ van het platform; sinds de Arbeidsdeal van 2022 zijn alle exploitanten van platformen wettelijk verplicht hun platformwerkers te verzekeren tegen arbeidsongevallen (*infra*).

De Hoge Raad besluit dat deze bijkomende elementen allemaal wijzen in de richting van een arbeidsovereenkomst.

Conclusie van de Hoge Raad: arrest 24 maart 2023

De Hoge Raad nam alle hogervermelde factoren in beraad en kwam tot de conclusie dat enkel de grote mate van vrijheid bij het verrichten van de arbeid een omstandigheid is die niet in de richting wijst van een arbeidsovereenkomst. Alle overige elementen, waaronder de wijze van loonbetaling, het uitgeoefende gezag, de zekere tijd, alsmede de genoemde overige overwegingen wijzen op de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst.¹¹ Bijgevolg beslist de Hoge Raad dat de bezorgers van Deliveroo werknemers zijn en werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst.

België: de Arbeidsdeal en het wettelijk weerlegbaar vermoeden van arbeidsverhouding

Zoals eerder opgemerkt, staat ook in België het statuut van platformwerkers al enige tijd onder spanning bij gebreke aan een duidelijk wettelijk kader. Naar aanleiding van deze onduidelijkheid en de vele misbruiken in de platformeconomie heeft de Belgische regering een algemene hervorming van de arbeidsmarkt beoogd met speciale aandacht voor de platformeconomie. Dit initiatief heeft geresulteerd in de wet van 3 oktober 2022 inzake diverse arbeidsbepalingen of simpelweg ‘de Arbeidsdeal’, die naast bepalingen over arbeidsflexibiliteit en een betere work-life balance ook specifieke maatregelen bevat voor de platformeconomie.¹² Deze Arbeidsdeal is sinds 1 januari 2023 in werking en heeft tweevoudige implicaties voor platformwerkers: ten eerste voorziet de Arbeidsdeal een wettelijk kader om te beoordelen of de opdrachten die via digitale platformen verlopen gebeuren op basis van een arbeidsovereenkomst of op zelfstandige basis, en ten tweede wordt het verplicht voor alle exploitanten van arbeidsplatformen om hun platformwerkers te voorzien van een arbeidsongevallenverzekering.¹³

Wettelijk kader ter beoordeling van platformwerk: voor- en na Arbeidsdeal

In België staat het de partijen vrij om de aard van hun arbeidsrelatie te kiezen zolang de effectieve uitvoering van de overeenkomst hiermee overeenstemt. De Arbeidsrelatiewet bevat sinds 2006 wettelijke criteria om arbeidsrelaties te beoordelen en mogelijks te herkwalificeren indien de uitoefening van de arbeidsrelatie onverenigbaar blijkt met de kwalificatie die door de partijen werd gegeven.¹⁴ In artikel 333 worden vier algemene criteria genoemd die het mogelijk maken een aan- of afwezigheid van een gezagsband te beoordelen. Verder bevat de Arbeidsrelatiewet voor bepaalde sectoren zoals de transportsector en de bouwsector speciale regels om de arbeidsrelatie te beoordelen op basis van een set van sectorspecifieke criteria. Indien er aan een welbepaald aantal criteria voldaan is, geldt er een weerlegbaar vermoeden van werknemerschap. Naast de sectoren die reeds waren opgenomen in de Arbeidsrelatiewet, voegt de Arbeidsdeal daar vanaf 2023 een gelijkaardig systeem aan toe specifiek voor ‘activiteiten die worden uitgevoerd via een arbeidsplatform’, met een wettelijk vermoeden van werknemerschap wanneer 3 van de 8 platformspecifieke criteria vervuld zijn.¹⁵ Ook in Nederland werd er reeds gedacht aan het invoeren van een rechtsvermoeden voor platformwerkers. De advocaat-generaal

¹¹ Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, rov 3.12.1

¹² Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022.

¹³ Hoofdstuk 4 wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022.

¹⁴ Programmawet van 27 december 2006, *BS* 28 december 2006.

¹⁵ Hoofdstuk 4 Wet 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen, *BS* 10 november 2022.

vermeldde expliciet in zijn conclusie bij het arrest van de Hoge Raad dat zo'n rechtsvermoeden zou kunnen worden opgenomen in boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en de minister van Sociale Zaken kondigde reeds aan te zullen onderzoeken of zo'n weerlegbaar rechtsvermoeden geïntroduceerd kan worden.¹⁶

Het Deliveroo-vonnis dateert echter van voor de inwerkingtreding van deze Arbeidsdeal, waardoor dit recent geïntroduceerd vermoeden van werknemerschap bij een arbeidsplatform nog niet mee in de beoordeling van de arbeidsrechtbank werd opgenomen. Ten tijde van het vonnis in 2021 bestond er echter wel reeds een wettelijk vermoeden voor 'goederenvervoer voor rekening van derden' in de Arbeidsrelatiewet. Die categorie omvat het bezorgen van maaltijden en bijgevolg bestaat er automatisch een weerlegbaar vermoeden dat deze activiteiten worden uitgevoerd onder een arbeidsverhouding.¹⁷ De rechtbank bevestigt dit en gaat dus uit van een vermoeden van arbeidsovereenkomst. Dit vermoeden kan door de 'werkgever' (in casu Deliveroo) worden weerlegd met alle middelen van recht, onder meer op grond van de vier algemene wettelijke criteria uit artikel 333: de wil der partijen, vrijheid van organisatie van de werktijd, vrijheid van organisatie van het werk en mogelijkheid van hiërarchische controle.¹⁸ Met andere woorden, op basis van dat wettelijk vermoeden werd de bewijslast verschoven naar Deliveroo om op basis van die vier wettelijke criteria te weerleggen dat er een arbeidsverband bestaat.

Er geldt in België dus een wettelijk (weerlegbaar) vermoeden dat de Deliveroo maaltijdbezorgers werknemers zijn. Dit vermoeden werd bevestigd door zowel de Commissie inzake Arbeidsrelaties ('CAR') in hun eerdere kwalificatie¹⁹ als door het arbeidsauditoraat, die de zaak voor de Brusselse arbeidsrechtbank aanspande als eisende partij. Tegen alle verwachtingen in en anders dan de Nederlandse rechtbank, kwamen de Brusselse rechters echter eind 2021 tot de beslissing dat Deliveroo dit wettelijk vermoeden weerlegd heeft en bijgevolg rechtsgeldig gebruik maakt van zelfstandige maaltijdbezorgers.²⁰

De vier algemene wettelijke criteria stemmen in grote mate overeen met de door de Hoge Raad gehanteerde criteria, doch de Belgische rechters komen op basis daarvan tot een andere conclusie.

i. Wil der partijen

Anders dan in België, was het in Nederland voor de kwalificatievraag niet van belang of partijen de bedoeling hadden om de overeenkomst onder de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst te laten vallen of niet. In België is 'partijwil' echter één van de algemene criteria.

De arbeidsrechtbank stelt dat het duidelijk is dat de partijen niet beoogden een arbeidsovereenkomst te sluiten. Anders dan in Nederland hebben de Belgische maaltijdbezorgers dan ook nooit onder een arbeidsovereenkomst gewerkt. De partijwil wijst dus niet in de richting van een arbeidsovereenkomst.

Het is opmerkelijk dat dit in België een criterium is ter beoordeling van de arbeidsverhouding. In dit stadium gaat het namelijk om een mogelijke herkwalificatie van de overeengekomen arbeidsverhouding. Maaltijdbezorgers voor Deliveroo hebben weinig contractuele vrijheid en een beperkte onderhandelingsmarge. Bijgevolg hebben zij vaak geen andere keuze dan akkoord te gaan met de door Deliveroo eenzijdig opgestelde standaardcontracten en algemene voorwaarden. In dat opzicht is het eenvoudig voor grote, machtige platformen als Deliveroo om de verhouding als zelfstandig te

¹⁶ Concl. Advocaat-generaal R.H. DE BOCK, ECLI:NL:PHR:2022:578, bij HR 24 maart 2023, rov 6.15.

¹⁷ Art. 337/1 §1 Arbeidsrelatiewet.

¹⁸ Art. 337/2 §2 Arbeidsrelatiewet.

¹⁹ CAR, beslissing 113 (9 maart 2018) en 116 (23 februari 2018), commissiearbeidsrelaties.belgium.be/nl/beslissingen.htm.

²⁰ Arbrb. Brussel (Fr.) (25e k.) nr. 19/5070/A, 8 december 2021, *JLMB* 2022, afl. 9, 390.

kwalificeren en dit zo op te dringen aan de maaltijdbezorgers onder het mom van “partijwil”. De Hoge Raad in Nederland besliste in haar arrest expliciet dat het niet van belang is dat veel maaltijdbezorgers de voorkeur geven aan een opdrachtenovereenkomst boven een arbeidsovereenkomst, aangezien het de partijen niet vrij staat de kwalificatie van een overeenkomst te bepalen wanneer deze niet overeenkomt met de realiteit.²¹

Bij het nagaan van de partijwil is het belangrijk dat de rechters in aanmerking nemen of de overeengekomen kwalificatie eenzijdig is opgesteld door de opdrachtgever of deze na een volwaardig onderhandelingsproces tussen gelijke partijen tot stand is gekomen. Dit betekent echter niet dat de kwalificatievraag gesubjectieerd zou mogen worden door gewicht in de schaal te leggen door de omstandigheid dat een partij zich in een zwakke sociaaleconomische positie bevindt.²²

ii. Vrije organisatie werktijd

De Brusselse arbeidsrechtbank wijst erop dat er geen beperkingen worden opgelegd op het vlak van de werktijd, aangezien de maaltijdbezorgers kunnen kiezen wanneer ze werken en of ze opdrachten aanvaarden. Het klopt dat er een vrijheid is om zelf de werkblokken te kiezen en om opdrachten al dan niet af te wijzen, maar deze redenering miskent het feit dat eens een opdracht is aanvaard, de koeriers slechts weinig marge hebben in het organiseren van hun werktijd. Het algoritme beveelt hen een route aan, en de bestelling moet binnen de 30 minuten afgeleverd worden. Hierover zeggen de rechters echter dat deze beperkte vrijheid louter te wijten is aan de aard van de dienst van maaltijdleveringen.

Bovendien registreert Deliveroo op gedetailleerde wijze de werktijden van alle maaltijdbezorgers. De arbeidsrechtbank beslist dat deze werktijdenrapportering door Deliveroo niet hetzelfde is als werktijdmeting, zoals gebruikelijk is bij werknemers. De rechtbank besluit dat die rapportering enkel zou dienen voor de bezorgers om na te gaan of al hun werkzaamheden in rekening werden genomen bij de uitbetaling aangezien de arbeidsauditeur niet afdoende aangetoond heeft dat die zouden worden gebruikt voor persoonlijke statistieken ter evaluatie van de bezorgers. Bijgevolg beslist de rechtbank dat er geen beperkingen bestaan aan de vrije organisatie van de werktijd, wat een tegenindicatie is voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

Bij deze redenering valt op dat de rechters de bewijslast (verkeerdelijk) bij de eisende partij - het arbeidsauditoraat in naam van de bezorgers – legt en niet bij Deliveroo die geacht wordt het wettelijk vermoeden te weerleggen. Het is vanzelfsprekend zeer moeilijk voor de eisende partij om te bewijzen met welk doel Deliveroo’s algoritme de gegevens precies verzamelt.

iii. Vrije organisatie werk

Net zoals de Hoge Raad, wijst de arbeidsrechtbank erop dat de bezorgers een grote vrijheid hebben om al dan niet in te loggen en opdrachten te aanvaarden. In hun betoog bij dit wettelijk criterium wees Deliveroo er verder op dat zij slechts zeer weinig aanwijzingen geven en dat Frank geen route oplegt maar slechts aanbeveelt en dat de bezorgers dus vrij hun route kunnen kiezen. De rechtbank volgt deze redenering en stelt verder dat ook het eenzijdig bepalen van de prijzen door Deliveroo niet in de weg staat aan de vrije organisatie van het werk, aangezien de bezorgers opdrachten kunnen weigeren en het hen bovendien vrij staat simultaan te werken voor een ander platform.

Ook deze redenering staat op alle vlakken haaks op het oordeel van de rechters in Nederland. Ten eerste zag de Hoge Raad de mogelijkheid om simultaan te werken voor andere ondernemingen niet als reële indicator voor vrijheid, maar als een noodwendigheid aangezien de maaltijdbezorgers vaak slechts

²¹ Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, rov 3.11.5.

²² Concl. Advocaat-generaal R.H. DE BOCK, ECLI:NL:PHR:2022:578, bij HR 24 maart 2023, rov 7.15.

hobbymatig voor Deliveroo werken en daarbovenop slechts 40% van het regulier minimumloon verdienen. De Belgische arbeidsrechtbank ziet dit echter wel als een aanwijzing voor de vrije organisatie van werk zoals bij zelfstandige ondernemers. Verder was de Hoge Raad van oordeel dat de geolokalisering, de beperkte tijd om een opdracht uit te voeren en de eenzijdige bepaling van het loon de vrije organisatie van het werk *de facto* onmogelijk maken. Als laatste discrepantie besloot de Hoge Raad dat een gebrek aan veel aanwijzingen inherent is aan de simpele aard van het werk, met name maaltijdbezorging, en dat dit dus geen belangrijk element ter beoordeling van de kwalificatievraag uitmaakt. Bovendien zou het opleggen van nauwkeurige route-instructies hoe dan ook niet zinvol zijn aangezien de wegen een veranderlijke en weinig controleerbare omgeving zijn.²³

Tot slot stelt de Brusselse rechtbank dat het arbeidsauditoraat niet kan bewijzen dat het algoritme Frank bij het toekennen van opdrachten rekening houdt met de persoonlijke statistieken en acceptatiegraad van de bezorgers, en besluit zij op basis van al het voorgaande dat de bezorgers hun werk vrij kunnen organiseren. Opnieuw kan er hier opgemerkt worden dat de rechtbank kritisch kijkt naar de argumentatie en bewijslevering van de eisende partij in plaats van te focussen op de argumentatie van Deliveroo over hoe de bezorgers wél de vrijheid hebben om hun werk en werktijd te organiseren. Dit ondermijnt de ratio legis van het wettelijk vermoeden dat net in het leven is geroepen om de bewijslast van de eisende partijen te verlichten, aangezien zij zich vaak niet in een positie bevinden om afdoende bewijs te leveren wegens gebrek aan informatie of transparantie. In casu is het zeer moeilijk voor het arbeidsauditoraat om als buitenstaander te bewijzen welke gegevens het complexe algoritme van Deliveroo verzamelt en met welk doeleinde.

iv. Hiërarchische controle

De laatste wettelijke parameter om de arbeidsrelatie te beoordelen is de aan- of afwezigheid van hiërarchische controle. De rechtbank beslist hier dat het essentiële element van hiërarchische macht de mogelijkheid is om sancties op te leggen in geval van niet-naleving van de gegeven instructies. In casu had de Brusselse arbeidsrechtbank vastgesteld dat er geen route wordt opgelegd door Deliveroo noch dat er sancties kunnen worden opgelegd. Dit staat op gespannen voet met meerdere getuigenissen van meerdere Deliveroo bezorgers waaruit blijkt dat bij herhaaldelijke weigering van een opdracht, de bezorgers van het platform verwijderd werden.²⁴

De geolokalisatie, waarvan de Nederlandse rechters zeiden dat dit een serieuze indicatie is voor vergaande controle en gezag, heeft volgens de Brusselse rechters enkel tot doel om de klant te tonen waar de bestelling zich bevindt. De rechter oordeelt verder dat er niet bewezen wordt dat de data die door het algoritme Frank worden verzameld, tot doel hebben om de bezorgers te controleren of sanctioneren. Ook hier leggen de rechters de bewijslast opnieuw bij de eisende partij en niet bij Deliveroo.

Bij de beoordeling van het gezagscriterium had de Hoge Raad onder meer gefocust op het feit dat Deliveroo overgaat tot automatische tweewekelijkse facturatie, wat typerend is voor een arbeidsrelatie, maar de Belgische rechters zijn van oordeel dat dat niet in de weg staat van een kwalificatie als zelfstandige. Om die redenen beslist de rechtbank dat er geen elementen zijn die een hiërarchische macht of controle bewijzen, wat een tegenindicatie is voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

Conclusie Brusselse arbeidsrechtbank – vonnis 8 december 2021

²³ M. WOUTERS, De zelfstandige maaltijdkoeriers van Deliveroo: Symptomatisch voor een wijdverspreid probleem?, *Arbeidsrecht Journaal* 2022, 21.

²⁴ J. DRAHOKOUPIL, A. PIASNA, Work in the Platform Economy – Deliveroo Riders in Belgium and the Smart Arrangement, *SSRN Electronic Journal*, 2019, <https://www.ssrn.com/abstract=3316133>, 32.

Als algemene conclusie beslist de Brusselse arbeidsrechtbank dus dat, hoewel er een vermoeden bestond van een arbeidsverband, het onderzoek van de vier algemene criteria niet aantoonde dat er een juridisch ondergeschikt verband is en dat er bijgevolg niet kan worden besloten tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst. De Deliveroo bezorgers blijven in België dus werkzaam als zelfstandigen. Dit vonnis heeft veel kritiek met zich meegebracht en velen zijn nog steeds overtuigd dat er sprake is van schijnzelfstandigheid aangezien de koeriers worden aangestuurd, gecontroleerd en gesanctioneerd volgens het Deliveroo-algoritme.²⁵

Tabel I. Wettelijke parameters ter beoordeling bestaan werknemersverband: Nederland vs. België

Nederland		België	
(Vrije organisatie) arbeid	✗	Wil partijen om arbeidscontract te sluiten	✗
Loon	✓	Beperkingen aan vrije organisatie werktijd	✗
Gedurende zekere tijd	✓	Beperkingen aan vrije organisatie werk	✗
In dienst van (gezag)	✓	Hiërarchische controle	✗

In tegenstelling tot de Hoge Raad die bij drie van de vier parameters besliste dat zij wezen op een arbeidsrelatie, beslist de arbeidsrechtbank dat alle vier criteria wijzen in de richting van zelfstandig werk.

Conclusie en toekomstige verwachtingen

De Nederlandse Hoge Raad beslecht het Deliveroo kwalificatievraagstuk door vast te leggen dat de maaltijdbezorgers werkzaam zijn onder een arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad focust hierbij vooral op het feit dat het algoritme Deliveroo vergaande controlemogelijkheden biedt die als een vorm van gezag aanzien kunnen worden. Deze uitspraak volgt de lijn van rechtspraak uit andere West-Europese landen waaronder Frankrijk, Spanje, Italië en het Verenigd Koninkrijk. De Belgische rechters beslisten in eerste aanleg echter het tegendeel; ondanks het wettelijk vermoeden dat de maaltijdbezorgers werknemers zijn, blijven zij in België aanzien als zelfstandige werkkrachten. De arbeidsrechtbank focuste hierbij vooral op de volgens hen ‘niet afdoende’ bewijsvoering van het arbeidsauditoraat en besliste dat de beperkte vrijheid inzake de uitvoering van het werk inherent is aan de aard van de dienst, namelijk maaltijdlevering. Het is betreurenswaardig dat het wettelijk vermoeden uit de Belgische arbeidsrelatiewet klaarblijkelijk juridisch uitgehold wordt door veelal te focussen op de bewijsvoering van de eisende partij. Het wettelijk vermoeden dient net om die bewijslast te verschuiven naar Deliveroo, die uiteraard in een veel geschiktere positie zit om afdoende bewijs te leveren over hoe het algoritme werkt, welke informatie het verzamelt en met welke doeleinden dit precies gebeurt. Het arbeidsauditoraat liet begin 2022 alvast weten dat ze beroep tegen het vonnis hebben aangetekend. Het valt dus af te wachten of de platformspecifieke criteria uit de Arbeidsdeal de beroepsbeoordeling zal veranderen en of beroepsrechters zich bij hun beoordeling meer zullen laten inspireren door onze noorder- (en zuider)buren.

In afwachting van het Belgische beroepsarrest is het mogelijk dat de beroepsrechters in snelheid worden ingehaald door de wetgever, want de Europese Commissie is sinds 2020 bezig met het uitwerken van een platformwerk richtlijn.²⁶ Deze richtlijn zou een wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding invoeren voor situaties waarin het platform zeggenschap heeft over de uitvoering van het werk door de platformwerker. Hierdoor komt de bewijslast dat er geen sprake is van een arbeidsrelatie te liggen bij

²⁵ F. MOREELS, Zwartboek Fietskoeriers 2022, https://www.btbabvv.be/images/WegvervoerEnLogistiek/campagne/fietskoeriers/Zwartboek_Fietskoeriers_2022_NL_web.pdf.

²⁶ Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, 2021/0414(COD), 9 december 2021.

de digitale platformen. Hoe die elementen concreet zouden worden ingevuld, is op dit moment nog onduidelijk, maar de richtlijn hanteert alleszins hetzelfde uitgangspunt en wettelijke vermoeden dat België kent in de Arbeidsrelatiewet. Het grote aantal rechtszaken is alleszins een duidelijke indicatie dat er nood is aan meer duidelijkheid en aan een gelijk speelveld tussen de lidstaten. Deze richtlijn zou de werkomstandigheden van platformwerkers en de rechtszekerheid ten goede komen aangezien platformwerkers dan niet langer afhankelijk zijn van het onzekere oordeel van nationale rechters. Als advocaat van de duivel kan men zich echter afvragen hoe effectief de praktische uitwerking van deze richtlijn zal zijn, aangezien het Belgische vonnis pijnlijk duidelijk heeft gemaakt dat het vermoeden van werknemerschap geen vrijgeleide is voor een herkwalificatie of meer bescherming.