

## **BIJLAGE BIJ VOORTGANGSRAPPORTAGE PLATFORMWERK**

### *Selectie van lidstaten*

Onderstaand overzicht bevat, in lijn met de informatie-afspraken, casuïstiek in een aantal lidstaten. De selectie geeft een representatief beeld van beleidsopvattingen en ervaringen in verschillende lidstaten.

Voor een meer volledig overzicht kan het "Commission Staff Working Document, analytical document accompanying the document the consultation document. Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work {C(2021) 4230 final} worden geraadpleegd. Het document is via deze link te raadplegen [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip\\_21\\_2944](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2944).

### **België**

#### *Sectoraal rechtsvermoeden*

België kent "sectorale rechtsvermoedens". Dit houdt in dat in een zestal sectoren rechtsvermoedens worden toegepast. Het betreft onder andere de sectoren bouw, schoonmaak en de transportsector.

Voor deze sectoren geldt een weerlegbaar vermoeden van een arbeidsovereenkomst. Dat wil zeggen dat, indien aan een aantal van de gestelde criteria (zie hierna) is voldaan, er wordt vermoed sprake te zijn van werknemerschap. Dit rechtsvermoeden kan weerlegd worden op basis van de Belgische Arbeidsrelatiewet.

#### *Criteria*

De criteria voor dit rechtsvermoeden zijn onderverdeeld in een drietal groepen: de neutrale criteria (titel van de overeenkomst, inschrijving BTW, wijze waarop inkomsten worden aangegeven, etc.); de algemene criteria (zien op de vrijheid van organisatie van de werktijd en de vrijheid van organisatie van het werk); en de specifieke criteria (mogelijkheid om personeel in dienst te nemen, werken in eigen ruimte of met eigen materiaal, deelname in winsten en verliezen van de onderneming, etc.).

#### *Platformwerk*

Op 15 februari jl. heeft de Belgische regering een arbeidsmarktakkoord gesloten met daarin een weerlegbaar rechtsvermoeden specifiek voor platformwerkers. Het Belgische voorstel gaat uit van vijf specifieke criteria voor platformwerkers. Deze zijn mede geïnspireerd door het platformwerkrichtlijnvoorstel van de Europese Commissie. Aanvullend hierop heeft België nog een drietal algemene criteria toegevoegd, waaronder een dat ziet op de wil van de partijen. Daar waar het Commissievoorstel bepaalt dat het rechtsvermoeden in werking treedt als voldaan is aan van twee van de vijf criteria, vereist het Belgische voorstel dat voldaan is aan drie criteria van de acht criteria, of twee criteria van de vijf criteria die gebaseerd zijn op het richtlijnvoorstel. Ook moet een verzekering met dekking tegen ongevallen worden afgesloten voor de platformwerkers. Het arbeidsmarktakkoord moet nog verder worden uitgewerkt.

### **Frankrijk**

De Franse arbeidswetgeving geeft platformwerkers bepaalde rechten op het gebied van arbeid en sociale zekerheid maar niet de status van werknemer. Voor bepaalde categorieën platformwerkers (de zogenaamd "technologically and economically dependent self-employed") is een platform verplicht om de premies van de verzekering tegen arbeidsongevallen te betalen. Platformwerkers hebben het recht om een vakbond op te richten of zich bij een vakbond aan te sluiten en om een staking te organiseren of eraan deel te nemen. Ook hebben zij recht op scholing en erkenning van verworven competenties.

De Franse *Mobiliteitswet* bevat specifieke bepalingen over 'charters' waarin vervoersplatforms (zoals maaltijdbezorgers en taxichauffeurs) rechten en plichten aan bezorgers of chauffeurs kunnen bieden en ze als 'independent contractors' kunnen classificeren.

Er is regelgeving in voorbereiding over de collectieve vertegenwoordiging van chauffeurs en koeriers en de oprichting van een nieuwe autoriteit om de dialoog tussen platforms en de werknemers te vergemakkelijken.

### **Griekenland**

Griekenland kent geen specifieke wettelijke bepalingen die zien op platformwerk of schijnzelfstandigheid. Wel heeft de Griekse regering wetsaanpassingen doorgevoerd die zien op "afhankelijke zelfstandigen". Ook is in de wetgeving de arbeidsrelatie verduidelijkt en vallen werknemers en zelfstandigen onder gemeenschappelijke regels voor de belastingen (één enkel tarief van 20%) en uitkeringen. Als een zelfstandige niet meer dan twee klanten per jaar heeft, worden sociale verzekeringspremies betaald alsof de zelfstandige een werknemer was. Daarbij geldt dat een derde deel van de sociale zekerheidspremies wordt betaald door de "zelfstandige" en twee derde door de werkgever.

### **Oostenrijk**

Oostenrijk kent geen specifieke regelgeving voor platformwerk. Wel kent Oostenrijk, naast werknemers en zelfstandigen, een tussencategorie van de "independent contractors". Zij hebben, wat het belastingrecht betreft, dezelfde juridische status als zelfstandigen. Maar voor de sociale zekerheid worden zij beschouwd als werknemers, en sommige arbeidsrechtelijke bepalingen, die niet dienen om kwetsbare groepen te beschermen, zijn ook op hen van toepassing. In Oostenrijk hebben sociale partners een sectorale cao gesloten voor fietskoeriers die werken onder een arbeidsrelatie. Vanaf 1 januari 2020 hebben zij recht op minimumloon en betaald verlof.

### **Portugal**

In Portugal is een vermoeden van een arbeidsovereenkomst in de wet verankerd. De wet vereist dat aan twee van een vijftal criteria voldaan moet zijn wil er een vermoeden van een arbeidsovereenkomst zijn. Deze criteria zien onder andere op de werkplek, de werktijden en betalingen. Dit rechtsvermoeden kan, net als het richtlijnvoorstel van de Europese Commissie, worden weerlegd door het platform.

### **Spanje**

In Spanje heeft het Hooggerechtshof in 2020 geoordeeld dat de Spaanse maaltijdbezorger Glovo een arbeidsrelatie heeft met zijn bezorgers. Deze uitspraak is in augustus 2021 gecodificeerd en daarmee ook van toepassing op andere maaltijdbezorgplatforms in Spanje. Maaltijd- en pakketbezorgers die bezorgdiensten aanbieden via online platforms die gebruik maken van algoritmen worden verondersteld werknemers te zijn. Het algemene arbeidsrecht is op hen van toepassing. Wettelijke vertegenwoordigers van alle werknemers hebben het recht om geïnformeerd over de inzet van algoritmen die de arbeidsvoorwaarden kunnen bepalen. De wet verplicht platformbedrijven ook om vakbonden details te verstrekken over hoe, onder andere, hun algoritmen en AI-systemen werkzaamheden toewijzen en de prestaties van werknemers beoordelen.

### **Zweden**

In Zweden is het begrip 'werknemer' niet wettelijk gedefinieerd; de inhoud en betekenis van afhankelijke arbeid (werknemer) is ontwikkeld door de jurisprudentie. Ook het begrip 'zelfstandige' is niet wettelijk gedefinieerd; zelfstandigen vormen een 'restcategorie', bestaande uit al diegenen die niet als werknemers kunnen worden beschouwd. Terwijl werknemers onder de bescherming van het arbeidsrecht vallen, vallen zelfstandigen in principe alleen onder de bepalingen van het algemeen burgerlijk recht. Dit regelt de relatie tussen zzp'ers en hun opdrachtgevers, waarbij beide partijen formeel als gelijkwaardig worden beschouwd. Het onderscheid tussen een werknemer en een zelfstandige wordt vaak gemaakt aan de hand van de persoon die al dan niet in het bezit is van een zogenaamd Bedrijfsbelastingcertificaat (F-skattsedel). Dit geeft aan dat de persoon in kwestie voldoet aan de eisen om als zelfstandige te werken. Aangezien er geen wettelijke definitie van zelfstandig ondernemerschap bestaat, is er ook geen wettelijke definitie van schijnzelfstandigheid in Zweden. Overheid en sociale partners in Zweden lijken niet van plan

wijzigingen aan te brengen in bestaande wetten voor het bepalen van de arbeidsrechtelijke status van platformwerkers. In tegenstelling tot enkele andere EU-landen is er geen initiatief genomen om een derde of tussenliggende arbeidsstatus te creëren tussen werknemers en zelfstandigen. Zweden heeft geen wetgeving specifiek voor platformwerk.