



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

KU LEUVEN



Maastricht University

Faculteit Rechten

master in de rechten

Masterthesis

De Europese regels rond platformwerk: een afdoend antwoord in de strijd tegen schijnzelfstandigheid?

Ikram Ouchani

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten, afstudeerrichting rechten

PROMOTOR :

Prof. dr. Johan PEETERS

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2024
2025



Maastricht University

Faculteit Rechten

master in de rechten

Masterthesis

De Europese regels rond platformwerk: een afdoend antwoord in de strijd tegen schijnzelfstandigheid?

Ikram Ouchani

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten, afstudeerrichting rechten

PROMOTOR :

Prof. dr. Johan PEETERS



KU LEUVEN



Maastricht University

Faculteit Rechten

master in de rechten

Masterthesis 2024-2025

De Europese regels rond platformwerk: een afdoend antwoord in de strijd tegen schijnzelfstandigheid?

Ikram Ouchani

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten, afstudeerrichting rechten.

PROMOTOR:

Prof. dr. Johan PEETERS

SAMENVATTING

Deze masterthesis behandelt de problematiek van schijnzelfstandigheid binnen de platformeconomie in de Europese Unie, met bijzondere aandacht voor de Richtlijn (EU) 2024/2831 betreffende platformwerk. De opkomst van digitale arbeidsplatforms, vooral versterkt door de coronapandemie, heeft geleid tot nieuwe werkvormen die traditionele arbeidsrelaties uitdagen. Deze thesis onderzoekt in welke mate de Europese regelgeving een adequaat antwoord biedt op het groeiende probleem van platformwerkers die ten onrechte als zelfstandigen worden gekwalificeerd en dus een verminderde sociale bescherming genieten.

In het eerste hoofdstuk wordt het wettelijk kader voor de kwalificatie van arbeidsrelaties geschetst, zowel op Europees als Belgisch niveau. Hierbij wordt uitvoerig ingegaan op het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen, de criteria voor herkwalificatie van arbeidsrelaties en de gevolgen van een foute kwalificatie.

Het tweede hoofdstuk analyseert de recente Europese richtlijn over platformwerk, die een wettelijk vermoeden van werknemerschap instelt voor platformwerkers en specifieke regels oplegt voor algoritmisch beheer van werk. Deze richtlijn beoogt enerzijds een betere bescherming van platformwerkers en anderzijds meer transparantie en toezicht op digitale arbeidsplatformen. De richtlijn introduceert onder meer verplichtingen inzake transparantie van geautomatiseerde besluitvorming en stelt strengere voorwaarden om het vermoeden van werknemerschap te weerleggen. De thesis onderzoekt kritisch of deze nieuwe bepalingen voldoende zijn om structurele problemen zoals juridische onzekerheid en preciaire arbeidsomstandigheden aan te pakken.

In het derde hoofdstuk wordt ingezoomd op de situatie in België waar recente rechtspraak belangrijke inzichten heeft opgeleverd omtrent de kwalificatie van platformwerkers. Het hoofdstuk bespreekt de rol van Belgische handavingsinstanties zoals de RSZ en de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (ACRA) in de bestrijding van schijnzelfstandigheid.

Het vierde hoofdstuk voert een rechtsvergelijkende analyse tussen België en Griekenland, dat een uitzonderlijk hoog percentage zelfstandigen binnen de Europese Unie kent. Deze vergelijking maakt duidelijk dat hoewel beide landen geconfronteerd worden met gelijkaardige uitdagingen, hun juridische en beleidsmatige aanpakken verschillen. De Griekse context biedt een interessante casus om te begrijpen hoe structurele schijnzelfstandigheid zich ontwikkelt en welke hervormingen nodig kunnen zijn.

In het vijfde hoofdstuk wordt nagegaan hoe de implementatie van de Europese richtlijn zal verlopen in België en Griekenland en welke obstakels of verbeterkansen zich aandienen. Daarnaast wordt onderzocht hoe de richtlijn zou kunnen bijdragen aan een bredere Europese strategie om schijnzelfstandigheid ook buiten de platformeconomie aan te pakken.

De thesis besluit dat de Europese richtlijn 2024/2831 belangrijke stappen zet richting een betere bescherming van platformwerkers. Ook wordt gesteld dat verdere Europese harmonisatie noodzakelijk is om schijnzelfstandigheid op een structurele en sector overschrijdende wijze aan te pakken. Tot slot worden er enkele aanbevelingen geformuleerd geïnspireerd op de drijfveer van de Europese richtlijn 2024/2831, om een evenwicht te vinden tussen flexibiliteit voor ondernemingen en voldoende bescherming voor werkenden in een veranderende Europese arbeidsmarkt.

DANKWOORD

Graag neem ik even de ruimte om via deze weg een aantal belangrijke personen te bedanken die gedurende mijn traject aan de Universiteit Hasselt een belangrijke rol hebben gespeeld. Niet alleen in mijn academische ontwikkeling, maar vooral in mijn persoonlijke groei tot wie ik vandaag ben.

Allereerst wil ik mijn promotor Prof. dr. Johan Peeters bedanken voor de kans die hij mij gaf om deze masterthesis te schrijven. Uw begeleiding was van onschatbare waarde. De manier waarop u feedback gaf, altijd constructief, motiverend en met oog voor detail, heeft ervoor gezorgd dat ik vertrouwen kreeg in mijn kunnen. Zonder uw inhoudelijke inzichten, geduld en aanmoediging had dit werk nooit zijn huidige vorm gekregen.

Mijn tijd aan de Universiteit Hasselt was meer dan alleen studeren. Wie had ooit gedacht dat de kleine eerstejaars die ik was, later de kans zou krijgen om een stage in een Law Clinic in Zuid-Afrika te lopen en een Erasmus-ervaring in Athene te beleven? Voor deze onvergetelijke kansen ben ik mevrouw Ingrid Vrancken enorm dankbaar. Uw enthousiasme en ondersteuning bij de internationaliseringsprogramma's hebben mijn horizon verbreed.

Ook wil ik Prof. dr. Petra Foubert, decaan van onze faculteit, bedanken voor het creëren van een inspirerende leeromgeving waar ambities worden gestimuleerd.

Maar bovenal gaat mijn dank naar mijn ouders. Jullie onvoorwaardelijke steun, dag in dag uit heeft me door elke uitdaging heen geholpen. Mijn zussen, broer en vrienden, jullie luisterend oor, aanmoediging en afleiding op het juiste moment betekenden alles voor mij.

Dit resultaat is niet alleen van mij, maar van iedereen die me doorheen dit proces heeft gesteund.

Ikram Ouchani

Hasselt, 15 mei 2025

INHOUDSOPGAVE

LIJST VAN AFKORTINGEN	1
INLEIDING	3
Probleemstelling en stand van zaken	3
Relevantie van het onderzoek	4
Afbakening	5
Structuurschets	5
1 Hoofdstuk 1. Het wettelijk kader voor de kwalificatie van arbeidsrelaties en schijnzelfstandigheid	9
1.1 Europees wettelijk kader	9
1.1.1 <i>Vrij verkeer van werknemers</i>	10
1.1.2 <i>Vrij verkeer voor zelfstandigen</i>	11
1.2 Belgisch wettelijk kader	12
1.2.1 <i>Werkgever-werknemer arbeidsrelatie</i>	12
1.2.2 <i>Zelfstandige arbeidsrelatie</i>	14
1.2.3 <i>Onderscheid tussen beide arbeidsrelaties</i>	14
1.2.4 <i>Herkwalificatie van de arbeidsrelatie</i>	14
1.2.5 <i>Gevolgen van herkwalficatie</i>	18
1.3 Tussenbesluit	24
2 Hoofdstuk 2. Aanpak van schijnzelfstandigheid binnen de platformeconomie: Een analyse van de nieuwe Europese richtlijn voor platformwerk	25
2.1 Voorafgaand aan de platformrichtlijn: beoordeling van ondergeschiktheid bij platformwerk	25
2.2 Totstandkoming	26
2.3 Doel en toepassingsgebied	27
2.4 Definities opgenomen in richtlijn 2024/2831	28
2.4.1 <i>Onderscheid tussen platformwerkers en personen die platformwerk verrichten</i>	30
2.5 Vaststelling van de arbeidsstatus en het wettelijk vermoeden	30
2.6 Algoritmische beheer	32
2.5 Tussenbesluit	33
3 Hoofdstuk 3. Schijnzelfstandigheid in België: Juridische benaderingen en handhavingmechanismen	35
3.1 Recente rechtspraak met betrekking tot de kwalificatie van een platformwerker	35
3.1.1 <i>Het vonnis van de Arbeidsrechtbank van Brussel van 8 december 2021</i>	35
3.1.2 <i>Het arrest van het Arbeidshof van Brussel van 21 december 2023</i>	39
3.2 Handhaving en controle van schijnzelfstandigheid in België	40

3.2.1	<i>De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie: aanvraag van sociale rulling</i>	40
3.2.2	<i>Arbeidsrechtbanken en arbeidshoven</i>	45
3.2.3	<i>Wettelijk weerlegbaar vermoeden voor het digitaal platformwerk onder de Arbeidsrelatiewet</i>	49
3.2.4	<i>Sociaalrechtelijk vermoeden van een arbeidsovereenkomst bij platformwerk via artikel 5ter KB nr. 38</i>	52
3.3	Tussenbesluit	53
4	Hoofdstuk 4. Regulering van schijnzelfstandigheid in de platformeconomie: België versus Griekenland	55
4.1	Arbeidswetgeving en kwalificatie van de arbeidsstatus in Griekenland	55
4.1.1	<i>Hoge mate van zelfstandigheid als structureel fenomeen</i>	57
4.1.2	<i>Juridische en beleidsmatige uitdagingen</i>	58
4.1.3	<i>Noodzaak voor hervorming van de aanpak van schijnzelfstandigheid</i>	59
4.2	Schijnzelfstandigheid en rechtsbescherming: België en Griekenland in vergelijking	59
4.2.1	<i>De Richtlijn (EU) 2024/2831 als meerwaarde voor de nationale bescherming van platformwerkers</i>	61
4.3	Tussenbesluit	62
5	Hoofdstuk 5. De mogelijkheden van een brede Europese aanpak van schijnzelfstandigheid als uitleidende beschouwing	65
5.1	Van sectorale regulering naar structurele bescherming	65
5.2	De rol van economische afhankelijkheid als criterium	66
5.3	Nationale implementatie en de diversiteit van arbeidsrechtelijke tradities	66
5.4	Handhaving en grensoverschrijdende samenwerking	67
5.5	Algoritmisch beheer buiten platformen	67
5.6	Naar een juridisch en politiek haalbaar model	67
5.7	Slotbeschouwing	68
6	Conclusie	69
7	Bibliografie	71

LIJST VAN AFKORTINGEN

ACRA	Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie
EFKA	Unified Social Insurance Agency
EU	Europese Unie
HvJ EU	Hof van Justitie van de Europese Unie
ILO	International Labour Organisation
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
P2P	Peer-to-Peer statuut
RSZ	Rijksdienst Sociale Zekerheid
SEPE	Griekse Arbeidsinspectie
VWEU	Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie
WIB 92	Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992

INLEIDING

Probleemstelling en stand van zaken

1. De opkomst van digitale arbeidsplatforms heeft geleid tot ingrijpende veranderingen in de manier waarop platformwerk wordt georganiseerd en uitgevoerd binnen de Europese Unie. De coronapandemie heeft vooral bijgedragen aan de groei van platformwerk, aangezien er een aanzienlijke stijging was in de thuislevering van maaltijden en boodschappen. Bij platformwerk maken individuen of organisaties gebruik van een online platform om in contact te komen met anderen en tegen betaling specifieke diensten te verlenen of problemen op te lossen.¹ De Hoge Raad voor Werkgelegenheid omschrijft de platformeconomie als een geheel van economische activiteiten die mogelijk worden gemaakt via een online platform dat fungeert als tussenpersoon.² Binnen deze brede categorie bestaan verschillende soorten platformen, maar vooral de zogenoemde "work-on-demand"-platformen roepen belangrijke vragen op binnen het arbeidsrecht en het sociaal zekerheidsrecht.³ Deze platformen brengen een platformwerker in contact met een klant of opdrachtgever, voor wie vervolgens een prestatie wordt geleverd. Vaak zien deze platformen zichzelf enkel als digitale bemiddelaars, maar in bepaalde gevallen rijst de vraag of ze niet eerder als werkgever moeten worden beschouwd. Hierdoor ontstaat er een atypische driehoeksverhouding, waarbij het minder duidelijk is wie precies als werkgever kan worden aangemerkt.⁴ Dit bemoeilijkt de kwalificatie van de arbeidsrelatie en brengt ons bij de kernvraag: moet de platformwerker worden gezien als een werknemer met bijhorende bescherming of als een zelfstandige dienstverlener zonder diezelfde waarborgen?⁵

2. De opkomst van platformwerk heeft niet alleen geleid tot nieuwe vormen van dienstverlening, maar ook tot fundamentele vragen over de bescherming van werkenden in een veranderend arbeidslandschap.⁶ Een van de meest prangende problemen is het fenomeen van schijnzelfstandigheid, waarbij platformwerkers formeel als zelfstandigen worden aangemerkt, terwijl hun werkomstandigheden sterk lijken op die van een werknemer. Dit leidt tot rechtsonzekerheid, zowel voor de werkers zelf als voor opdrachtgevers en stelt bestaande arbeids- en socialezekerheidsstelsels op de proef. De kwalificatie als zelfstandige heeft belangrijke gevolgen. Zo vallen platformwerkers vaak buiten de bescherming van het arbeidsrecht, zoals het recht op een minimumloon, arbeidstijdregeling of socialezekerheidsrechten. Hierdoor ontstaan er situaties waarin

¹ E. COBBAUT (ed.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes?*, Limal, Anthemis, 2020, 29; EUROPESE RAAD, *EU-regels voor platformwerk*, 2024, www.consilium.europa.eu/nl/policies/platform-work-eu/#what (geraadpleegd op 2 oktober 2024).

² HOGE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID, *Digitale economie en arbeidsmarkt*, 2016, www.werk.belgie.be, 189-190.

³ S. ALBERS en P. MAERTEN, "Het sociaal statuut van de digitaalplatformmedewerker: een status quo en een blik op de toekomst", *Or.* 2019, afl. 2, 26.

⁴ N. AMAR en L.-C. VIOSSAT, *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale - Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales*, 2016, <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf>, 51.

⁵ S. ALBERS en P. MAERTEN, "Het sociaal statuut van de digitaalplatformmedewerker: een status quo en een blik op de toekomst", *Or.* 2019, afl. 2, 27.

⁶ F. KÉFER en Q. CORDIER, "Le travailleur 2.0 contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique" in L. DEAR en E. PLASSCHAERT (eds.), *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, Brussel, Larcier, 2018, 35-36.

fundamentele arbeidsrechten worden uitgehold. De centrale uitdaging is dan ook het ontwikkelen van juridische criteria waarmee men op een transparante en coherente manier kan bepalen of er sprake is van een gezagsverhouding en dus van een arbeidsrelatie.⁷ Deze scriptie zal nagaan in hoeverre bestaande nationale en Europese instrumenten in staat zijn om schijnzelfstandigheid in de platformeconomie op een doeltreffende manier aan te pakken.

3. De discussie over platformwerk en schijnzelfstandigheid is de afgelopen jaren binnen de Europese Unie in een stroomversnelling geraakt. Diverse rechtszaken in verschillende lidstaten hebben de juridische status van platformwerkers op de voorgrond geplaatst.⁸ De Europese Commissie heeft in 2021 een voorstel gedaan voor een richtlijn om de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers te verbeteren en schijnzelfstandigheid tegen te gaan.⁹ Dit voorstel beoogt onder andere een verduidelijking van de criteria voor de beoordeling van de arbeidsrelatie. Daarnaast bevat het maatregelen om de transparantie en verantwoordelijkheid van digitale platformen te vergroten.

4. In reactie op de schijnzelfstandigheid problematiek binnen de platformeconomie hebben de leden van het Europees Parlement in augustus 2024 een voorstel van een richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk goedgekeurd die gericht is op het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van platformwerkers binnen de Europese Unie. De richtlijn introduceert een reeks maatregelen om de arbeidsstatus van platformwerkers te verduidelijken en te beschermen. Het succes van deze richtlijn zal echter grotendeels afhangen van de implementatie en handhaving ervan door de lidstaten. Bovendien blijft de vraag bestaan of deze regelgeving voldoende zal zijn om de problemen van schijnzelfstandigheid en preciaire arbeidsomstandigheden in de platformeconomie volledig aan te pakken.¹⁰

5. Platformwerk biedt flexibiliteit, maar mag niet ten koste gaan van arbeidsrechten en sociale zekerheid. Een evenwichtig beleid moet innovatie stimuleren en werknemers beschermen.

Relevantie van het onderzoek

6. Het onderzoek naar de effectiviteit van de Europese regels rond platformwerk is van groot belang om verschillende redenen. Ten eerste raakt het aan fundamentele arbeidsrechten en de bescherming van werkenden in een snel veranderende arbeidsmarkt. Het aanpakken van schijnzelfstandigheid is essentieel om te voorkomen dat werkenden in een juridisch vacuüm terechtkomen, zonder toegang tot sociale zekerheden en arbeidsrechten die normaal gesproken aan werknemers zijn voorbehouden. Ten tweede heeft het onderwerp belangrijke economische en maatschappelijke implicaties, aangezien platformwerk steeds meer mensen betreft en een groeiend

⁷ S. NERINCKX, "De 'Uberisering' van de arbeidsmarkt: enkele bedenkingen bij het sociaal statuut van de actoren in de platformeconomie", *TSR* 2018, afl. 1, 9-11; EUROPESE RAAD, *EU-regels voor platformwerk*, 2024, www.consilium.europa.eu/nl/policies/platform-work-eu/#what (geraadpleegd op 2 oktober 2024).

⁸ K. NAUMOWICZ, *Some remarks to the legal status of platform workers in the light of the latest european jurisprudence*, 2021, www.researchgate.net/publication/367155509_Some_remarks_to_the_legal_status_of_platform_workers_in_the_light_of_the_latest_European_jurisprudence.

⁹ Voorstel (Comm.) voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, COM(2021)762 final – 2021/0414(COD).

¹⁰ *Ibid.*

aandeel van de economie vertegenwoordigt. Het vinden van een balans tussen flexibiliteit voor bedrijven en bescherming voor werkenden is een uitdaging die gevolgen heeft voor de bredere arbeidsmarkt en de sociale cohesie in Europa.

7. De centrale doelstelling van dit onderzoek is om te evalueren in hoeverre de voorgestelde Europese regelgeving effectief is in het bijdragen van het bestrijden van schijnzelfstandigheid onder platformwerkers. Het onderzoek zal analyseren of deze regels noodzakelijk zijn om een eerlijke en rechtvaardige behandeling van platformwerkers te waarborgen en of ze daadwerkelijk leiden tot een verbetering van hun arbeidsomstandigheden. Uiteindelijk beoogt het onderzoek aanbevelingen te doen voor verdere beleidsontwikkeling van schijnzelfstandigheid op Europees en nationaal niveau.

Afbakening

8. Om de diepgang van het onderzoek te waarborgen, zal het onderzoek zich richten op een aantal specifieke aspecten van de Europese regelgeving en de platformeconomie. Ten eerste beperkt het onderzoek zich tot de juridische en beleidsmatige ontwikkelingen binnen de Europese Unie, met bijzondere aandacht voor de richtlijnvoorstellen. Ten tweede ligt de focus op platformwerk in sectoren waar schijnzelfstandigheid het meest voorkomt, zoals bezorgdiensten en personenvervoer. Andere vormen van platformwerk vallen buiten de reikwijdte van dit onderzoek. Ten derde worden de perspectieven van zowel platformwerkers als platformbedrijven meegenomen, om een gebalanceerd inzicht te verkrijgen in de uitdagingen en mogelijkheden die de Europese regelgeving biedt. Deze afbakening stelt het onderzoek in staat om specifiek en gericht aanbevelingen te formuleren die bijdragen aan een betere bescherming van platformwerkers tegen schijnzelfstandigheid.

9. Deze uitgebreide besprekingen vormen een solide basis voor het onderzoek en bieden een helder kader voor het analyseren van de problematiek rondom platformwerk en schijnzelfstandigheid binnen de Europese context.

Structuurschets

10. Dit onderzoek zal trachten een antwoord te bieden op de volgende centrale onderzoeksvraag: *'In hoeverre biedt de recente Europese regelgeving rond platformwerk een afdoende antwoord op de problematiek van schijnzelfstandigheid en welke mogelijkheden bestaan er om deze aanpak uit te breiden naar een breder Europees kader voor schijnzelfstandigen in andere sectoren?'*

De vraag betreft een evaluerende onderzoeksvraag waarbij de rechtsfiguur van de schijnzelfstandigheid wordt beoordeeld in het licht van de recente Europese regelgeving. Dit wordt beoordeeld aan de hand van de impact op schijnzelfstandigen binnen de platformeconomie. Daarnaast wordt onderzocht in hoeverre de principes uit deze regelgeving kunnen worden doorgetrokken naar een breder Europees kader dat niet enkel platformwerkers, maar ook schijnzelfstandigen in andere sectoren beter beschermt tegen een gebrek aan sociale rechten middels de verkeerde kwalificatie van de arbeidsrelatie.

11. De centrale onderzoeksvraag zal met behulp van een enkele subonderzoeksvragen beantwoord worden die telkens per hoofdstuk behandeld zullen worden.

12. In Hoofdstuk 1 wordt de volgende subonderzoeksvraag behandeld: *'Welke juridische kaders bepalen de kwalificatie van arbeidsrelaties?'*. Dit hoofdstuk definieert de fundamentele concepten van arbeidsrelaties en gaat in op het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen. Daarnaast wordt geanalyseerd hoe dit onderscheid wordt toegepast en op welke manier schijnzelfstandigheid hierin een rol speelt.

13. Hoofdstuk 2 gaat in op de vraag: *'Hoe pakt de nieuwe Europese richtlijn over platformwerk de problematiek van schijnzelfstandigheid aan?'*. Dit hoofdstuk biedt een analyse van de Europese richtlijn over platformwerk. Er wordt onderzocht welke maatregelen de richtlijn introduceert om schijnzelfstandigheid tegen te gaan en hoe deze bepalingen de rechten en bescherming van platformwerkers beïnvloeden. Ook wordt ingegaan op de criteria voor de vaststelling van de arbeidsstatus en het invoeren van een wettelijk vermoeden van werknemerschap.

14. In Hoofdstuk 3 wordt stilgestaan bij de juridische aanpak van schijnzelfstandigheid in België, met bijzondere aandacht voor de wijze waarop platformwerkers worden gekwalificeerd en hoe handhaving plaatsvindt. De subonderzoeksvraag die in dit hoofdstuk wordt behandeld, luidt: *'Op welke manier wordt schijnzelfstandigheid van platformwerkers in België juridisch benaderd en gehandhaafd?'* Er wordt eerst ingegaan op recente rechtspraak die een belangrijke rol heeft gespeeld in de beoordeling van de arbeidsrelatie tussen platformwerkers en digitale platforms. Vervolgens wordt geanalyseerd welke Belgische instanties bevoegd zijn om op te treden tegen schijnzelfstandigheid. Dit hoofdstuk biedt zo een overzicht van de belangrijkste juridische en institutionele benaderingen die België hanteert om platformwerk binnen een arbeidsrechtelijk kader te plaatsen.

15. Hoofdstuk 4 richt zich op een rechtsvergelijkende analyse met de vraag: *'Welke voordelen kunnen worden getrokken uit een rechtsvergelijkende analyse van de aanpak van schijnzelfstandigheid in België en Griekenland?'*. Hierin wordt onderzocht hoe schijnzelfstandigheid in Griekenland wordt gereguleerd, zowel binnen als buiten de context van platformwerk. De belangrijkste verschillen en overeenkomsten tussen de Belgische en Griekse benaderingen worden besproken, met als doel positieve aspecten en mogelijke verbeterpunten te identificeren. Bovendien is Griekenland het land met het hoogste percentage zelfstandigen binnen de Europese Unie. Dit maakt het een bijzonder relevante casus voor vergelijking aangezien een groot deel van deze zelfstandigen in feite schijnzelfstandig is. Door de aanpak van schijnzelfstandigheid in Griekenland te analyseren en te vergelijken met de Belgische regelgeving, kunnen we beter begrijpen welke beleidsmaatregelen doeltreffend zijn en welke uitdagingen blijven bestaan.

Deze analyse baseert zich op rapporten van Europese en internationale instellingen die onderzoek doen naar schijnzelfstandigheid in Europa, met een focus op Griekenland. Vanwege de taalbarrière worden nationale arbeidsrechtelijke bepalingen slechts in grote lijnen besproken, zoals ook in deze rapporten gebeurt. De nadruk ligt op schijnzelfstandigheid, vooral binnen de platformeconomie en hoe Griekenland dit nationaal reguleert.

16. In het laatste hoofdstuk wordt de subonderzoeksvraag behandeld: *'Welke impact heeft de Europese richtlijn op de implementatie en handhaving van maatregelen tegen schijnzelfstandigheid in België en Griekenland en hoe kan deze aanpak breder worden uitgerold in Europa?'*. In dit hoofdstuk wordt onderzocht hoe de Richtlijn (EU) 2024/2831 inspiratie kan bieden voor een ruimer Europees kader om schijnzelfstandigheid aan te pakken, ook buiten de platformeconomie. Er wordt nagegaan welke elementen van de richtlijn toepasbaar kunnen zijn voor andere sectoren, met bijzondere aandacht voor economische afhankelijkheid als criterium voor werknemerschap, de rol van nationale implementatie, grensoverschrijdende handhaving en het toezicht op algoritmisch beheer. Daarnaast worden verschillende juridische modellen besproken voor een mogelijke uitbreiding van het Europese regelgevend kader.

Hoofdstuk 1. Het wettelijk kader voor de kwalificatie van arbeidsrelaties en schijnzelfstandigheid

17. INLEIDING – Het wettelijk kader van arbeidsrelaties vormt een belangrijk uitgangspunt voor het begrijpen van de complexe dynamiek tussen werkgevers, werknemers en zelfstandigen. In België zijn er duidelijke juridische regels die bepalen hoe arbeidsrelaties gekwalificeerd moeten worden, met bijzondere aandacht voor het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten en zelfstandige samenwerkingen. Dit onderscheid is van cruciaal belang, aangezien het gevolgen heeft voor sociale zekerheid, fiscale verplichtingen en arbeidsrechten.

De opkomst van de platformeconomie heeft deze discussie verdergezet. Platformwerkers worden vaak als zelfstandigen aangemerkt, maar hun arbeidsrelaties vertonen in de praktijk regelmatig kenmerken van schijnzelfstandigheid. Dit roept vragen op over de juridische bescherming van werkers en de naleving van sociale en arbeidsrechtelijke verplichtingen door platforms. Dit hoofdstuk gaat dieper in op het wettelijk kader van arbeidsrelaties. Er wordt gekeken naar de criteria voor kwalificatie van arbeidsrelaties, de juridische implicaties van herkwalificatie en hoe deze problematiek zich manifesteert.

1.1 Europees wettelijk kader

18. BEVOEGDHEID – Hoewel arbeidsrecht traditioneel onder de bevoegdheid van de lidstaten viel, heeft de Europese Unie in de afgelopen decennia belangrijke arbeidsrechtelijke regelgeving ontwikkeld.¹¹ Om het toepassingsgebied van deze wetgeving vast te stellen, is het noodzakelijk om juridische posities te definiëren en kernbegrippen te verduidelijken. In de meeste gevallen genieten enkel werknemers bescherming onder arbeidsrechtelijke bepalingen.¹² Wanneer de invulling van dit begrip volledig aan de lidstaten wordt overgelaten, bestaat echter het risico dat bepaalde groepen werkenden buiten de reikwijdte van deze bescherming vallen. Dit vraagstuk is momenteel bijzonder relevant in de context van de platformeconomie.

19. UNIFORMITEIT? – De lidstaten behouden nog steeds bepaalde bevoegdheden, vooral als het gaat om de concrete kwalificatie van arbeidsrelaties binnen hun nationale wetgeving. Tegelijkertijd biedt de richtlijn met betrekking tot platformarbeid een gemeenschappelijk kader dat de interpretatie van het werknemersbegrip binnen de platformeconomie beïnvloedt. Dit zou kunnen bijdragen aan meer uniformiteit binnen de EU en de nationale autonomie beperken, met name binnen de platformeconomie waar schijnzelfstandigheid een veelvoorkomend probleem is.

20. BEGRIIP INVULLING – Traditioneel vallen werknemers binnen het EU-recht onder het vrij verkeer van werknemers conform artikel 45 VWEU, terwijl zelfstandigen onder de vrijheid van vestiging conform artikel 49 VWEU en de vrijheid van dienstverrichting conform artikel 56 VWEU vallen. Noch het VWEU, noch EU-richtlijnen bieden een uniforme definitie van het begrip 'werknemer' waarbij er vaak wordt verwezen naar nationale wetgeving.¹³ Echter, hanteert het Hof van Justitie

¹¹ Art. 45 Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU).

¹² *Ibid.*

¹³ B. BEDNAROWICZ, "Lang leve Uber: Arbeid in de gig-economie in het licht van het Europees Unierecht", *JTT* 2018, 97-98.

van de Europese Unie een autonome interpretatie van het begrip, vooral wanneer nationale definities de doelstellingen van EU-richtlijnen dreigen te ondermijnen.¹⁴ Voor de toepassing van artikel 45 VWEU heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie in het *Lawrie Blum* arrest van het werknemersbegrip ingevuld aan de hand van drie criteria: de betrokken persoon moet economische waarde creëren, werken onder leiding of toezicht van een ander en hiervoor een vergoeding ontvangen.¹⁵ Werkzaamheden moeten volgens het Hof van Justitie van de Europese Unie zoals vermeld in het *Levin* arrest daadwerkelijk en reëel zijn, terwijl marginale of bijkomstige activiteiten niet als werk in de zin van het EU-recht worden beschouwd.¹⁶ Het Hof beschouwt juridische ondergeschiktheid in deze arresten als het doorslaggevend criterium bij de kwalificatie van een arbeidsrelatie. In verschillende lidstaten ontbreekt een eenduidige wettelijke definitie van het werknemersbegrip, waardoor rechtspraak een belangrijke rol speelt bij de invulling ervan. Zelfs in landen waar een wettelijke omschrijving wel aanwezig is, zoals België, wordt de invulling van het werknemersstatuut grotendeels bepaald door de rechtspraak.¹⁷

1.1.1 Vrij verkeer van werknemers

21. ARTIKEL 45 VWEU – Werknemers vallen onder de bescherming van het vrije verkeer van werknemers, zoals vastgelegd in artikel 45 VWEU. De essentie van dit recht ligt in het tweede lid van dit artikel, dat elke vorm van discriminatie op grond van nationaliteit verbiedt met betrekking tot toegang tot werkgelegenheid, loon en andere arbeidsvoorwaarden. Het vrije verkeer van werknemers wordt bovendien beschouwd als een fundamenteel recht dat door het Verdrag wordt gegarandeerd en mag daarom niet restrictief worden uitgelegd.¹⁸ Ter ondersteuning van deze vrijheid, somt artikel 45, derde lid VWEU vier specifieke rechten op: het recht om feitelijk in te gaan op een werkaanbod, het recht om zich vrij te verplaatsen binnen de lidstaten met het oog op werk, het recht om te verblijven in een lidstaat om daar te werken en het recht om na tewerkstelling in die lidstaat te blijven. Wel moet worden opgemerkt dat het verblijfsrecht afhankelijk is van bepaalde voorwaarden, zoals vastgelegd in de burgerschapsrichtlijn 2004/38/EG.

22. HET EUROPEESRECHTELIJKE BEGRIP 'WERKNEMER' – Om aanspraak te kunnen maken op het recht op vrij verkeer van werknemers en alle daaraan verbonden voordelen, moet iemand als werknemer worden erkend. Omdat het Verdrag zelf geen duidelijke definitie biedt, heeft het Hof van Justitie van de EU het begrip werknemer ingevuld zoals eerder al uiteen werd gezet. Dit gebeurde om te voorkomen dat lidstaten zelf de reikwijdte van het begrip eenzijdig zouden aanpassen.¹⁹ Er mogen geen extra voorwaarden worden opgelegd buiten deze criteria.²⁰

¹⁴ HvJ EU 17 november 2016, nr. C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883, par. 36-37; HvJ EU 4 december 2014, nr. C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411, par. 36.

¹⁵ HvJ EU 3 juli 1986, nr. C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284.

¹⁶ HvJ EU 23 maart 1982, nr. C-53/81, ECLI:EU:C:1982:105.

¹⁷ W.P. DE GROEN, J.-P. LHERNOULD, S. ROBIN-OLIVIER, K. LENAERTS, W. WAERYAERT, E. GIACUMACATOS, I. SMITS, H. HAUBEN en Z. KILHOFFER, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 39.

¹⁸ HvJ EU 23 maart 1982, nr. C-53/81, ECLI:EU:C:1982:105.

¹⁹ HvJ EU 19 maart 1964, nr. C-75/63, ECLI:EU:C:1964:19.

²⁰ HvJ EU 21 juni 1988, nr. C-197/86, ECLI:EU:C:1988:323.

Het is uiteindelijk aan de nationale rechters om in een concreet geval te bepalen of iemand aan deze criteria voldoet en dus als werknemer moet worden beschouwd volgens het EU-recht.²¹ Toch kan dit in de praktijk lastig zijn, zeker in grensgevallen of bij atypische vormen van werk zoals in de platformeconomie.²²

1.1.2 Vrij verkeer voor zelfstandigen

23. ARTIKELEN 56 EN 57 VWEU – In tegenstelling tot werknemers vallen zelfstandigen onder de bepalingen betreffende de vrijheid van vestiging en de vrijheid van dienstverrichting. Artikel 49 VWEU en de artikelen 56 en 57 VWEU leggen het principe van gelijke behandeling vast, waardoor zelfstandigen het recht hebben om zonder belemmeringen een economische activiteit uit te oefenen in een andere lidstaat, zowel wat betreft de toegang tot als de uitvoering van zelfstandig werk.²³ Nationale maatregelen die de toegang tot of uitoefening van zelfstandige activiteiten verbieden, belemmeren of minder aantrekkelijk maken, zijn in beginsel in strijd met het Unierecht, tenzij zij kunnen worden gerechtvaardigd.²⁴

24. HET EUROPEESRECHTELIJKE BEGRIP 'ZELFSTANDIGE' – De voorwaarde dat arbeid moet worden verricht onder leiding en toezicht van een ander wijst op het bestaan van een ondergeschiktheidsrelatie. Binnen het EU-recht is het al dan niet aanwezig zijn van ondergeschiktheid de doorslaggevende factor bij het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen.²⁵ Zoals eerder vermeld, is dit onderscheid fundamenteel, omdat zelfstandigen niet onder artikel 45 VWEU vallen, maar onder de regels betreffende de vrijheid van vestiging en de vrijheid van dienstverrichting.

25. EUROPEES ONDERGESCHIKT VERBAND – Bij het beantwoorden van de vraag of sprake is van juridische ondergeschiktheid heeft het HvJ EU verschillende elementen in overweging genomen, zoals de mate van controle die iemand over een ander uitoefent, het toezicht dat wordt gehouden, de mogelijkheid om sancties op te leggen en de noodzaak dat beslissingen van de uitvoerende persoon eerst worden goedgekeurd.²⁶ Daarnaast spelen ook factoren zoals de mate van zelfstandigheid bij de uitvoering van taken, de mogelijkheid om ontslagen te worden en situaties waarin de zogenaamde onafhankelijkheid van de persoon slechts schijn is.²⁷ Ook de manier waarop iemand wordt aangeworven en de aard van de toegewezen taken kunnen bijdragen aan de beoordeling van een ondergeschiktheidsrelatie.²⁸ Verder wordt ook gekeken naar de vrijheid die

²¹ HvJ EU 21 februari 2013, nr. C-46/12, ECLI:EU:C:2013:97.

²² Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's - Een Europese agenda voor de deeleconomie, COM(2016) 356 final, 12-13.

²³ C. BARNARD, *The Substantive Law of the EU: The Four Freedoms*, 4^{de} ed., Oxford, Oxford University Press, 2013, 111.

²⁴ HvJ EU 30 november 1995, nr. C-55/94, ECLI:EU:C:1995:411.

²⁵ HvJ EU 27 september 2012, nr. C-137/11, ECLI:EU:C:2012:593.

²⁶ HvJ EU 10 september 2014, nr. C-270/13, ECLI:EU:C:2014:2185.

²⁷ HvJ EU 11 november 2010, nr. C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674.

²⁸ HvJ EU 9 juli 2015, nr. C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455.

iemand heeft om zelf tijd, plaats en inhoud van het werk te bepalen en naar de rechten en plichten die aan de persoon gebonden zijn.²⁹

1.2 Belgisch wettelijk kader

26. INLEIDING – Het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen speelt een essentiële rol binnen de platformeconomie, omdat het bepalend is voor de rechten en verplichtingen van platformwerkers en platformexploitanten. In België wordt de aard van de arbeidsrelatie traditioneel beoordeeld op basis van het al dan niet bestaan van een ondergeschikt verband.

Binnen de platformeconomie zorgt dit onderscheid echter voor rechtsonzekerheid. Veel platformwerkers worden als zelfstandigen gecontracteerd, terwijl hun werkorganisatie soms kenmerken vertoont van een werknemer-werkgeverrelatie.³⁰

Om die reden is het van belang om eerst de Belgische benadering van de arbeidsrelatie te verduidelijken, voordat wordt ingegaan op de impact van de platformeconomie en de maatregelen die de wetgever heeft genomen om deze nieuwe werkvorm juridisch te reguleren in hoofdstuk 3.

Binnen de private sector kan een arbeidsrelatie twee vormen aannemen, enerzijds een werkgever-werknemer arbeidsrelatie waarbij er een arbeidsovereenkomst wordt gesloten tussen de betrokken partijen en anderzijds een zelfstandige arbeidsrelatie. De zelfstandige arbeidsrelatie onderscheidt zich van de werkgever-werknemer arbeidsrelatie door de afwezigheid van het ondergeschikt verband. De werkgever-werknemer arbeidsrelatie wordt gereguleerd aan de hand van een specifiek wettelijk kader, namelijk de Arbeidsrelatieswet. In tegenstelling tot de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer wordt de zelfstandige arbeidsrelatie in beginsel niet onderworpen aan een specifiek wettelijk kader. Het burgerlijk recht, met name het verbintenissenrecht en het ondernemingsrecht blijft uiteraard wel van toepassing.³¹

In dit hoofdstuk gaan we in op het verschil tussen zelfstandigen en werknemers. Er zal specifiek gekeken worden naar wat de voorwaarden zijn die vervuld moeten worden om uiteindelijk te komen tot een bepaalde kwalificatie van de arbeidsrelatie en wat de eventuele gevolgen van een herkwalificatie teweeg kunnen brengen.

1.2.1 Werkgever-werknemer arbeidsrelatie

27. ARBEIDSOVEREENKOMST – Een arbeidsrelatie kan ontstaan tussen een werkgever en werknemer op grond van een arbeidsovereenkomst.³² De arbeidsovereenkomst is een wederkerige overeenkomst tussen twee partijen, zijnde de werkgever en werknemer, die een verbintenis aangaan of verplichtingen op zich nemen.³³ De werknemer verbindt zich ertoe om in een verhouding van

²⁹ HvJ EU 4 december 2014, nr. C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411:455; HvJ EU 20 september 2007, nr. C-116/06, EU:C:2007:536.

³⁰ S. NERINCKX, "De 'Uberisering' van de arbeidsmarkt: enkele bedenkingen bij het sociaal statuut van de actoren in de platformeconomie", *TSR* 2018, afl. 1, 9-11.

³¹ L. VANDENPLAS, K. DECROIX, M. CORNELLI, B. VERBRUGGEN en F.X. GAUDISSERT, *Flexible staffing: een menu aan mogelijkheden?*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2023, 131; K. AERTS, J. HOFKENS, Y. LENDERS en T. VAN LANDEGHEM, *Werken met zelfstandigen - Een praktische gids voor ondernemers*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2022, 10.

³² Art. 2 wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Zakboekje*, Brugge, die Keure, 2023, 73.

³³ Art. 17 en 20 wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

ondergeschiktheid aan of onder het gezag van een werkgever tegen loon arbeid te verrichten.³⁴ Tegelijkertijd verbindt de werkgever zich ertoe om te voorzien in de betaling van het loon en het verschaffen van tewerkstelling.³⁵ Op deze manier vormt de arbeidsovereenkomst de basis voor een effectieve samenwerking tussen beide partijen.

28. KENMERKEN – Er zijn 3 essentiële elementen die een arbeidsovereenkomst definiëren: arbeid, het loon en het ondergeschikte verband.³⁶ Indien er een element zou ontbreken of er zou geen sprake zijn van een wederkerig overeenkomst dan kan er niet gesproken kunnen worden over een arbeidsovereenkomst, maar zou er eerder sprake zijn van een andere vorm van tewerkstelling of samenwerking.

29. ONDERGESCHIKT VERBAND – Een belangrijk kenmerk van de arbeidsovereenkomst is het bestaan van een ondergeschiktheidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer. Deze gezagsrelatie houdt in dat de werkgever het recht heeft om richtlijnen en instructies te geven over de organisatie en de uitvoering van het werk.³⁷ De werknemer is verplicht om deze instructies op te volgen. Dit zorgt ervoor dat de werknemer in een verhouding van juridische ondergeschiktheid werkt, waarbij zijn of haar taken en verantwoordelijkheden duidelijk worden afgebakend door de werkgever.³⁸ Deze dynamiek vormt de basis van hun samenwerking en legt de verantwoordelijkheden van beide partijen vast binnen de arbeidsovereenkomst. De juridische mogelijkheid voor een werkgever om gezag uit te oefenen is op zichzelf al voldoende om te concluderen dat er sprake is van ondergeschiktheid in sommige gevallen.³⁹ Het is niet noodzakelijk dat dit gezag ook daadwerkelijk rechtstreeks wordt uitgeoefend of dat de werkgever technisch in staat is om dit gezag te handhaven.⁴⁰ Het gezag kan op diverse manieren tot uiting komen. Het kan bijvoorbeeld ook via derden of door middel van controles plaatsvinden.

Bovendien staat het bestaan van een gezagsrelatie niet in de weg aan de onafhankelijkheid van de werknemer, vooral niet als het gaat om de aard van de werkzaamheden die hij of zij verricht.⁴¹ Het recht van de werkgever om gezag uit te oefenen is weliswaar beperkt, maar zeker niet uitgesloten. Het ondergeschiktheidsverband is aanwezig zodra er gezag is in de materiële organisatie van het werk ook al kan dit gezag in de uitvoering zelf minder prominent zijn.⁴² Dit betekent dat ondergeschiktheid prima kan samengaan met een hoge mate van zelfstandigheid en vrijheid in de uitvoering van de taken.

³⁴ Art. 2 en 3 wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; D. HEYLEN, I. VERREY, W. WIJNANTS, K. TIMMERMAN, I. VERBEECK en C. MERTENS, *Socialezekerheidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 10.

³⁵ Art. 20 wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

³⁶ Art. 2 en 3 wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

³⁷ Art. 8 wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Zakboekje*, Brugge, die Keure, 2023, 73.

³⁸ Art. 17, 2° wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

³⁹ Art. 337/1 en 337/2, §3 Arbeidsrelatiewet.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ D. HEYLEN, I. VERREY, W. WIJNANTS, K. TIMMERMAN, I. VERBEECK en C. MERTENS, *Socialezekerheidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 12.

⁴² *Ibid.*

1.2.2 Zelfstandige arbeidsrelatie

30. WETTELIJKE BEPALING – Het begrip "zelfstandige" wordt omschreven in artikel 3, § 1, eerste lid van het KB nr. 38 van 27 juli 1967, dat het sociaal statuut van zelfstandigen regelt. Volgens deze bepaling is een zelfstandige elke natuurlijke persoon die in België een beroepsactiviteit uitoefent zonder daarbij gebonden te zijn door een statuut of een arbeidsovereenkomst.

31. INTERPRETATIE 'BEROEPSACTIVITEIT' – Een beroepsactiviteit houdt in dat een bepaalde taak met regelmaat wordt uitgevoerd, een minimale duur en continuïteit kent en gericht is op het verwerven van inkomsten en het maken van winst. Het ontbreken van een gezagsverhouding is het essentiële criterium dat zelfstandigen onderscheidt van werknemers.⁴³

1.2.3 Onderscheid tussen beide arbeidsrelaties

32. HERVORMING – Voor 2007 bestond er geen specifieke wettelijke regeling om het onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst en een zelfstandige samenwerking vast te stellen. Arbeidsrechtbanken en arbeidshoven beoordeelden destijds de schijnzelfstandigheid door de verschillende kenmerken van de feitelijke arbeidsrelatie te analyseren en te bepalen welke elementen doorslaggevend waren. In 2006 introduceerde de wetgever een wettelijk kader waarmee de aard van een arbeidsrelatie kon worden geëvalueerd. De rechtspraak van het Hof van Cassatie werd hierin opgenomen via Titel XIII van de programmawet van 27 december 2006 (hierna: 'Arbeidsrelatiewet'), die op 1 januari 2007 in werking trad. Het uitgangspunt hierbij is dat partijen in principe vrij zijn om de aard van hun arbeidsrelatie te bepalen, tenzij er voldoende aanwijzingen zijn dat deze keuze niet overeenstemt met de werkelijke situatie.

Voor de beoordeling van de arbeidsrelatie worden vier algemene criteria in acht genomen, eventueel aangevuld met specifieke criteria die van toepassing zijn op bepaalde sectoren of beroepsgroepen.⁴⁴

1.2.4 Herkwalificatie van de arbeidsrelatie

33. WILSAUTONOMIE – Het arbeidsrecht vormt een zelfstandige tak van het recht met specifieke regelgeving en wetgeving. Toch blijft het Burgerlijk Wetboek relevant, aangezien arbeidsovereenkomsten in essentie privaatrechtelijke contracten zijn en onder het gemeen recht vallen, tenzij anders bepaald.⁴⁵ Een fundamenteel principe binnen het privaatrecht is contractvrijheid, waarbij de wilsautonomie centraal staat.⁴⁶ Dit betekent dat partijen in principe vrij zijn om de aard van hun arbeidsrelatie te bepalen. Die keuze moet echter stroken met de feitelijke

⁴³ Art. 2 en 3 wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten; Cass. 13 mei 1985, *TSR* 1985, 443, noot H. DECLERCQ.

⁴⁴ Art. 333-335 Arbeidsrelatiewet; C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "Schijnzelfstandigheid: 'do's & don'ts' bij zelfstandige samenwerking", *Soc.Weg.*, 2021, afl. 13, 5-6.

⁴⁵ K. AERTS, J. HOFKENS, Y. LENDERS en T. VAN LANDEGHEM, *Werken met zelfstandigen - Een praktische gids voor ondernemers*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2022, 10; L. VANDENPLAS, K. DECROIX, M. CORNELLI, B. VERBRUGGEN en F.X. GAUDISSERT, *Flexible staffing: een menu aan mogelijkheden?*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2023, 131.

⁴⁶ *Ibid.*

situatie en mag geen inbreuk maken op de openbare orde, de goede zeden of dwingende wettelijke bepalingen.

34. HERKWALIFICATIE – Deze contractuele vrijheid is echter niet absoluut. Wanneer de gekozen kwalificatie niet overeenstemt met de feitelijke uitvoering van de overeenkomst, kan een herkwalificatie van de arbeidsstatus noodzakelijk zijn. De arbeidsrelatie kan in twee specifieke situaties worden geherkwalificeerd. Ten eerste zal herkwalificatie plaatsvinden wanneer uit de feitelijke uitvoering van de arbeidsrelatie blijkt dat deze, beoordeeld volgens de Arbeidsrelatieswet en haar uitvoeringsbesluiten, niet overeenstemt met de door partijen gegeven kwalificatie.⁴⁷ De wettelijke regeling bevestigt in grote lijnen de eerdere rechtspraak van het Hof van Cassatie, waarin werd gesteld dat de rechter moet nagaan of de feiten wijzen op een gezagsrelatie die past binnen een arbeidsovereenkomst en niet slechts op controle of instructies in het kader van een zelfstandige samenwerking.⁴⁸

35. BEWIJSLAST – Het principe blijft gelden dat de partij die de gekozen kwalificatie betwist, de bewijslast draagt om aan te tonen dat de werkelijke uitvoering van de arbeidsrelatie hiermee niet in overeenstemming is. Dit moet gebeuren door middel van elementen die worden getoetst aan de algemene criteria en, indien relevant, aan specifieke criteria die in bepaalde sectoren kunnen gelden.⁴⁹

1.2.4.1 Algemene criteria

36. DE WIL VAN DE PARTIJEN – Dit criterium betreft de wil van de partijen en is van toepassing voor zover de partijen in overeenstemming met de in arbeidsovereenkomst overeengekomen aard van de arbeidsrelatie handelen.⁵⁰ Partijen dienen de gevolgen van de door hun gekozen arbeidsrelatie te aanvaarden en uit te voeren.⁵¹ De daadwerkelijke arbeidsrelatie zal primeren wanneer partijen zich niet naar de arbeidsrelatie zoals overeengekomen gedragen. Niet enkel de benaming of titel van de overeenkomst tussen partijen zal in acht worden genomen, maar de volledige overeenkomst wordt in zijn geheel betrokken bij het vaststellen van de overeengekomen arbeidsrelatie.⁵² Ingeval er geen sprake is van een schriftelijke overeenkomst tussen de partijen, dient de feitelijke samenwerking in acht te worden genomen aan de hand van de onderstaande algemene criteria.⁵³

37. DE VRIJHEID VAN ORGANISATIE VAN DE WERKTIJD – Het volgend criterium betreft de mogelijkheid om te beschikken over de vrije organisatie van de tijdsbesteding naargelang de eigen

⁴⁷ Art. 332 Arbeidsrelatiewet.

⁴⁸ Cass. 13 mei 1985, *TSR* 1985, 443, noot H. DECLERCQ; W. VAN EECKHOUTTE, "Totstandkoming van de arbeidsovereenkomst – Bestanddelen van de arbeidsovereenkomst", in W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2024, 828.

⁴⁹ Art. 8.4 Burgerlijk Wetboek.

⁵⁰ Art. 333, §1 Arbeidsrelatiewet; W. VAN EECKHOUTTE, "Totstandkoming van de arbeidsovereenkomst – Bestanddelen van de arbeidsovereenkomst", in W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2024, 830.

⁵¹ C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "Schijnzelfstandigheid: 'do's & don'ts' bij zelfstandige samenwerking", *Soc.Weg.*, 2021, afl. 13, 6.

⁵² *Ibid.*

⁵³ Art. 333, §1 Arbeidsrelatiewet; L. VANDENPLAS, K. DECROIX, M. CORNELLI, B. VERBRUGGEN en F.X. GAUDISSERT, *Flexible staffing: een menu aan mogelijkheden?*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2023, 132.

beschikbaarheid. In tegenstelling tot de werknemer moet de zelfstandige beschikken over dit criterium.⁵⁴ Hij moet zelf kunnen bepalen op welke tijdstippen het werk uitgevoerd wordt en hoeft zich niet te schikken naar een werktijdregeling die een onderneming oplegt.⁵⁵ Het is van belang dat het criterium steeds *in concreto* beoordeeld wordt. Bepaalde arbeidsrelaties worden beïnvloed door de organisatorische beperking of louter commerciële verplichting die kenmerkend zijn voor hun aard. Zo zal een handelaar bijvoorbeeld verplicht zijn om op bepaalde tijdstippen te werken wegens commerciële of organisatorische verplichtingen. Dit is op zich geen directe aanwijzing van de aanwezigheid van een ondergeschikt verband.⁵⁶ Dit geldt eveneens in het kader van een arbeidsovereenkomst. Het vertrouwenspersoneel en leidinggevend personeel volgens het KB van 10 februari 1965 hebben meer vrijheid in hun werktijdregeling vanwege vrijstelling van de arbeidsduurwetgeving, maar blijven toch contractueel gebonden aan hun werkgever.⁵⁷

38. DE VRIJHEID VAN ORGANISATIE VAN HET WERK – Een zelfstandige moet in staat zijn om zijn of haar werk naar eigen goeddunken te organiseren.⁵⁸ Wanneer de taken die de zelfstandige moet uitvoeren nauwkeurig worden omschreven of wanneer er specifieke instructies of besluiten van een hiërarchische meerdere bestaan, kan dit een aanwijzing zijn voor de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst, waarbij sprake is van een relatie van ondergeschiktheid.⁵⁹

Desondanks noemt de parlementaire voorbereiding van de Arbeidsrelatiewet enkele zaken die niet per se wijzen op een arbeidsovereenkomst. Zo kan het voor een zelfstandige verplicht zijn om bepaalde resultaten te leveren, zoals het opstellen van verslagen of het bijhouden van werkuren.⁶⁰ Deze verplichtingen kunnen voortkomen uit de aard van de activiteit of uit eisen die nodig zijn voor het behalen van een bepaald resultaat. Daarnaast kunnen wettelijke of reglementaire verplichtingen, zoals het naleven van minimale openingstijden of het hebben van een bepaald aantal werknemers op de werkplek ook geen aanwijzing voor een arbeidsovereenkomst zijn.⁶¹

Verplichtingen van commerciële aard zoals het naleven van verkoopprijzen of het behalen van een omzetdoel, vallen ook niet onder de definitie van een arbeidsovereenkomst.⁶² Dit kan bijvoorbeeld

⁵⁴ *Ibid.*

⁵⁵ C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "Schijnzelfstandigheid: 'do's & don'ts' bij zelfstandige samenwerking", *Soc. Weg.*, 2021, afl. 13, 6.

⁵⁶ Arbhb. Brussel 9 december 2014, *JTT* 2015, afl. 1213, 134; Arbbrb. Gent 10 oktober 2019, *TGR* 2019, afl. 5, 318; W. VAN EECKHOUTTE, "Totstandkoming van de arbeidsovereenkomst – Bestanddelen van de arbeidsovereenkomst", in W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2024, 831.

⁵⁷ C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "Schijnzelfstandigheid: 'do's & don'ts' bij zelfstandige samenwerking", *Soc. Weg.*, 2021, afl. 13, 6; L. VANDENPLAS, K. DECROIX, M. CORNELLI, B. VERBRUGGEN en F.X. GAUDISSERT, *Flexible staffing: een menu aan mogelijkheden?*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2023, 132-133.

⁵⁸ Art. 333, §1 Arbeidsrelatiewet; W. VAN EECKHOUTTE, "Totstandkoming van de arbeidsovereenkomst – Bestanddelen van de arbeidsovereenkomst", in W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2024, 831.

⁵⁹ C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "Schijnzelfstandigheid: 'do's & don'ts' bij zelfstandige samenwerking", *Soc. Weg.*, 2021, afl. 13, 7.

⁶⁰ *Ibid.*

⁶¹ Arbbrb. Gent 10 oktober 2019, *TGR* 2019, afl. 5, 318; W. VAN EECKHOUTTE, "Totstandkoming van de arbeidsovereenkomst – Bestanddelen van de arbeidsovereenkomst", in W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2024, 831; L. VANDENPLAS, K. DECROIX, M. CORNELLI, B. VERBRUGGEN en F.X. GAUDISSERT, *Flexible staffing: een menu aan mogelijkheden?*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2023, 133-134.

⁶² *Ibid.*

het geval zijn bij een franchisenemer die verplicht is producten van een bepaald merk te verkopen en daarbij de verkoopmethodes van de fabrikant te volgen.

Ten slotte wordt in de parlementaire voorbereiding aangegeven dat deontologische regels die de zelfstandige in zijn vrijheid beperken, niet automatisch duiden op een arbeidsovereenkomst. Tegelijkertijd sluiten deontologische richtlijnen die de vereiste intellectuele onafhankelijkheid voor een beroep benadrukken de mogelijkheid van een arbeidsovereenkomst niet uit.⁶³

39. HIËRARCHISCHE CONTROLE – De mogelijkheid van controle of toezicht, zelfs als dit niet daadwerkelijk wordt uitgevoerd, kan een aanwijzing zijn voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Als dit toezicht gepaard gaat met de bevoegdheid van één partij om de andere partij tuchtsancties op te leggen, dan wijst dit duidelijk op een arbeidsovereenkomst. Daarentegen duiden deontologische regels en specifieke controlemechanismen op zichzelf niet noodzakelijk op het bestaan van een arbeidsovereenkomst, omdat deze neutraal zijn en geen directe link naar ondergeschiktheid of gezagsverhouding impliceren.⁶⁴

1.2.4.2 *Neutrale criteria*

40. INDICATIEVE WERKING – Naast de vier bovenstaande algemene criteria, voorziet de wetgeving ook in de mogelijkheid om per sector of beroepscategorie specifieke criteria vast te stellen. Deze criteria kunnen juridische of economische aard zijn en kunnen door middel van een koninklijk besluit worden gedefinieerd.⁶⁵

Daarnaast zijn een aantal neutrale criteria die op zichzelf geen aanwijzing vormen voor de aard van een arbeidsrelatie. Deze elementen kunnen geen definitieve conclusie opleveren over de kwalificatie van een arbeidsrelatie.⁶⁶ Voorbeelden van deze neutrale criteria zijn onder andere de titel van de overeenkomst, de inschrijving bij een sociale zekerheidsinstelling, registratie bij de Kruispuntbank voor Ondernemingen, inschrijving bij de BTW-administratie en de manier waarop inkomsten worden aangegeven bij de fiscale administratie.⁶⁷ Deze factoren zijn relevant, maar dragen niet op zichzelf bij aan de bepaling of een relatie al dan niet als arbeidsovereenkomst gekwalificeerd moet worden.⁶⁸

1.2.4.3 *Specifieke criteria en sectorale bepalingen*

41. SECTORALE AANVULLING – De wetgever heeft voorzien in de mogelijkheid om via koninklijke besluiten specifieke criteria vast te leggen voor bepaalde sectoren of beroepsgroepen waar schijnzelfstandigheid een risico vormt.⁶⁹ Zoals eerder aangehaald, ligt de nadruk bij de algemene criteria op juridische ondergeschiktheid, zonder rekening te houden met sociaaleconomische

⁶³ *Ibid.*

⁶⁴ C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "Schijnzelfstandigheid: 'do's & don'ts' bij zelfstandige samenwerking", *Soc.Weg.*, 2021, afl. 13, 7.

⁶⁵ Art. 334 Arbeidsrelatiewet.

⁶⁶ L. VANDENPLAS, K. DECROIX, M. CORNELLI, B. VERBRUGGEN en F.X. GAUDISSERT, *Flexible staffing: een menu aan mogelijkheden?*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2023, 134-135.

⁶⁷ C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "Schijnzelfstandigheid: 'do's & don'ts' bij zelfstandige samenwerking", *Soc.Weg.*, 2021, afl. 13, 7.

⁶⁸ *Ibid.*

⁶⁹ Art. 334, §1 Arbeidsrelatiewet.

ondergeschiktheid.⁷⁰ Deze aanvullende criteria dienen als aanvulling op de algemene criteria en beogen een sectorale benadering mogelijk te maken. De wet zelf geeft enkele voorbeelden van mogelijke elementen met zowel een juridische als sociaaleconomische dimensie die in deze specifieke criteria opgenomen zouden kunnen worden.⁷¹ Tot op heden zijn er echter nog geen specifieke criteria vastgesteld.⁷²

1.2.5 Gevolgen van herkwalificatie

42. ALGEMEEN – De herkwalificatie van een zelfstandige samenwerking naar een arbeidsovereenkomst kan ingrijpende juridische, sociale en financiële gevolgen hebben. Dit proces treedt op een arbeidsrelatie, die door de partijen formeel als zelfstandige samenwerking is aangeduid, in de praktijk kenmerken vertoont van een arbeidsovereenkomst. Dit gebeurt wanneer uit de feiten en omstandigheden blijkt dat er bijvoorbeeld sprake is van ondergeschiktheid of andere voorgenoemde criteria.⁷³ In de praktijk beoordelen Belgische rechtbanken steeds vaker dat bepaalde platformwerkers, die aanvankelijk als zelfstandigen werden beschouwd, in feite werknemers zijn. Zo oordeelde de Arbeidshof te Brussel dat de samenwerking tussen een koerier en een platform niet overeenstemde met een zelfstandige arbeidsrelatie, maar wel met een werknemersrelatie.⁷⁴ Het is belangrijk voor zowel platformen als werkers om de aard van hun arbeidsrelatie correct te kwalificeren, aangezien een verkeerde kwalificatie kan leiden tot juridische en financiële gevolgen, zoals het betalen van achterstallige sociale zekerheidsbijdragen en mogelijke boetes.

43. INITIATIEFNEMER – De vraag naar de juiste kwalificatie van een arbeidsrelatie kan vanuit verschillende actoren worden opgeworpen. Vaak is het de zogenaamd zelfstandige werkende zelf die de juridische aard van de samenwerking in twijfel trekt, bijvoorbeeld na het einde van de samenwerking of bij een conflict, in de hoop aanspraak te maken op bescherming onder het arbeidsrecht, zoals een hogere ontslagvergoeding of bijkomende sociale voordelen. Toch is het niet uitsluitend de werkende die de kwalificatie in vraag kan stellen. Ook overheidsinstanties zoals het arbeidsauditoraat of de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) kunnen een herkwalificatie vorderen.⁷⁵ Het arbeidsauditoraat ziet toe op de naleving van sociale wetgeving, terwijl de RSZ mogelijks inkomsten misloopt wanneer een arbeidsrelatie foutief als zelfstandigheid wordt gekwalificeerd.⁷⁶ Bovendien kan de RSZ zich aansluiten bij procedures die reeds door een van de partijen werden opgestart.⁷⁷

⁷⁰ K. AERTS, J. HOFKENS, Y. LENDERS en T. VAN LANDEGHEM, *Werken met zelfstandigen - Een praktische gids voor ondernemers*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2022, 15-16.

⁷¹ Art. 334, §2 Arbeidsrelatiewet.

⁷² S. VITSE en D. DEJONGHE, *Schijnzelfstandigheid: een analyse van de rechtspraak na 15 jaar Arbeidsrelatiewet*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 33.

⁷³ W. VAN EECKHOUTTE, "Totstandkoming van de arbeidsovereenkomst – Bestanddelen van de arbeidsovereenkomst", in W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2024, 820-821.

⁷⁴ Arbh. Brussel 21 december 2023, *JLMB* 2024, afl. 10, 423.

⁷⁵ J. HOFKENS, Y. LENDERS, T. VAN LANDEGHEM en K. AERTS, "Arbeidsrechtelijke aandachtspunten bij werken met zelfstandigen – Schijnzelfstandigheid: is het gras echt groener aan de overkant?", in J. HOFKENS, Y. LENDERS, T. VAN LANDEGHEM en K. AERTS (red.), *Werken met zelfstandigen. Een praktische gids voor ondernemers*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2022, (5) 26.

⁷⁶ *Ibid.*

⁷⁷ G. WILLEMS, *La fausse indépendance*, Luik, Wolters Kluwer, 2019, 93.

Het initiatief om de juridische aard van de arbeidsverhouding te laten herzien kan dus uit verschillende richtingen komen en die herkwalificatie kan zowel vrijwillig gebeuren als door tussenkomst van een rechter of toezichthoudende instantie.⁷⁸ De impact van een herkwalificatie van de arbeidsrelatie varieert afhankelijk van het tijdstip waarop deze plaatsvindt en van wie de herkwalificatie initieert.

1.2.5.1 De aanspraken van de dienstverlener die voortvloeien uit een herkwalificatie

44. FINANCIËLE GEVOLGEN – De aanspraken van de dienstverlener richten zich in eerste instantie op financiële rechtzettingen die door de werkgever moeten worden betaald. De herkwalificatie heeft dus aanzienlijke financiële consequenties voor de partij die als werkgever wordt beschouwd binnen de arbeidsrelatie.⁷⁹

45. MINIMUMLOON – Wanneer een dienstverlener achteraf wordt beschouwd als werknemer, kan hij aanspraak maken op een loon dat minstens overeenkomt met de minima die van toepassing zijn binnen de sector of de onderneming.⁸⁰ Er zal dus nagegaan moeten worden of de vergoeding die oorspronkelijk als zelfstandige werd ontvangen, voldoet aan deze minimumloonvereisten. Wat betreft het loonbegrip zal deze ruim geïnterpreteerd moeten worden. Het gaat niet alleen om het vaste salaris, maar omvat ook eventuele bonussen en extra voordelen.⁸¹ De werkgever kan zich dus niet beroepen op het feit dat die elementen buiten de arbeidsovereenkomst zouden vallen om onder de betaling uit te komen.⁸² Daarnaast gelden deze loonaanspraken ook voor periodes waarin de arbeidsovereenkomst tijdelijk geschorst was.⁸³

46. VERGOEDINGEN – De werkgever is verplicht om ook de eindejaarspremie uit te betalen over de volledige periode waarin de dienstverlener effectief gewerkt heeft.⁸⁴ Dit geldt eveneens voor het vakantiegeld.⁸⁵ Beide vergoedingen moeten worden berekend op basis van het loon dat de dienstverlener als zelfstandige reeds ontving, aangevuld met eventueel achterstallig loon dat verschuldigd is volgens de toepasselijke minimumlonen.⁸⁶ Bovendien heeft de geherkwalificeerde

⁷⁸ J. HOFKENS, Y. LENDERS, T. VAN LANDEGHEM en K. AERTS, "Arbeidsrechtelijke aandachtspunten bij werken met zelfstandigen – Schijnzelfstandigheid: is het gras echt groener aan de overkant?", in J. HOFKENS, Y. LENDERS, T. VAN LANDEGHEM en K. AERTS (red.), *Werken met zelfstandigen. Een praktische gids voor ondernemers*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2022, (5) 27-28.

⁷⁹ C. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants. Aux frontières de la fausse indépendance*, Luik, Wolters Kluwer, 2021, 510.

⁸⁰ A. HACHEZ en P. VANHAVERBEKE, "La requalification de la convention (faux indépendants/faux salariés)" in S. GILSON en M. WESTRADE (eds.), *Le statut social des travailleurs indépendants*, Limal, Anthemis, 2013, 163.

⁸¹ A. HACHEZ en P. VANHAVERBEKE, "La requalification de la convention (faux indépendants/faux salariés)" in S. GILSON en M. WESTRADE (eds.), *Le statut social des travailleurs indépendants*, Limal, Anthemis, 2013, 163.

⁸² *Ibid.*

⁸³ Art. 49 en art. 70-74 Arbeidsovereenkomstenwet.

⁸⁴ C. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants. Aux frontières de la fausse indépendance*, Luik, Wolters Kluwer, 2021, 510.

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ G. WILLEMS, *La fausse indépendance*, Luik, Wolters Kluwer, 2019, 94.

werknemer ook recht op uitbetaling van verlofdagen die tijdens de tewerkstelling werden opgenomen, evenals op een correcte vergoeding voor alle gewerkte uren.⁸⁷

47. VERJARING – Het is echter van belang te benadrukken dat de wetgeving op dit vlak een relatief korte verjaringstermijn oplegt: één jaar na het einde van de (geherkwalificeerde) arbeidsrelatie of vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan, zonder dat deze termijn één jaar na het eindigen van deze overeenkomst mag overschrijden.⁸⁸ Indien de zelfstandige te lang wacht om stappen te ondernemen, kan dit ertoe leiden dat zijn vordering verjaart. Er bestaat wel een uitzondering op deze regel.⁸⁹ Indien de tekortkoming niet enkel een burgerlijk onrecht vormt, maar ook strafrechtelijk vervolgbaar is, dan gelden er andere verjaringstermijnen. In dat geval verjaart de burgerlijke vordering pas wanneer het misdrijf zelf verjaart.⁹⁰ Aangezien veel sociaalrechtelijke inbreuken pas na vijf jaar verjaren, krijgt de geherkwalificeerde dienstverlener in zulke gevallen extra tijd om alsnog een schadevergoeding te eisen. Wel moet dan bewezen worden dat zowel het feitelijke als het opzettelijke aspect van het misdrijf aanwezig zijn.⁹¹

48. NA BEËINDIGING OVEREENKOMST– Wanneer een overeenkomst wordt beëindigd en de dienstverlener achteraf als werknemer wordt geherkwalificeerd, zullen de bepalingen van de Arbeidsovereenkomstenwet moeten worden toegepast.⁹² Dit houdt onder meer in dat rekening gehouden moet worden met de wettelijke opzegtermijnen, die variëren naargelang de anciënniteit van de werknemer.⁹³ In het kader van een ontslag kunnen er echter bijkomende verplichtingen gelden. Zo kan een werknemer onder bepaalde voorwaarden recht hebben op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag, waarbij hij of zij na het ontslag niet enkel een werkloosheidsuitkering ontvangt van zestig procent van het vroegere loon, maar ook een aanvullende bedrijfstoeslag.⁹⁴ Daarnaast kan de werkgever verplicht zijn om outplacementbegeleiding aan te bieden, waarbij een gespecialiseerd bureau de ontslagen werknemer ondersteunt bij het vinden van een nieuwe job.⁹⁵ Ook werkzekerheidsgaranties, die voortkomen uit sectorale afspraken en het ontslagrecht tijdelijk kunnen beperken, moeten in acht worden genomen.⁹⁶ Bij schending hiervan riskeert de werkgever een bijkomende schadevergoeding te moeten betalen. In sommige gevallen kan de werknemer bovendien aanspraak maken op een uitwinningvergoeding, bijvoorbeeld wanneer hij als handelsvertegenwoordiger cliënteel heeft

⁸⁷ Art. 30 en art. 30bis Arbeidsovereenkomstenwet; C. CLESSE, *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants. Aux frontières de la fausse indépendance*, Luik, Wolters Kluwer, 2021, 510.

⁸⁸ Art. 15 wet 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

⁸⁹ V. DOOMS en T. MESSIAEN, *Arbeidsrelatiewet 2.0: De schijnzelfstandigheid toegepast op de werkvloer*, Brussel, Intersentia, 2020, 160-161.

⁹⁰ Art. 26 wet 17 april 1878 houdende de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering.

⁹¹ V. DOOMS en T. MESSIAEN, *Arbeidsrelatiewet 2.0: De schijnzelfstandigheid toegepast op de werkvloer*, Brussel, Intersentia, 2020, 161.

⁹² C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "Schijnzelfstandigheid: 'do's & don'ts' bij zelfstandige samenwerking", *Soc. Weg.*, 2021, afl. 13, 9-10.

⁹³ Art. 337/2 Arbeidsovereenkomstenwet.

⁹⁴ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht met fiscale notities 2021-2022*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 1795-1796.

⁹⁵ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities 2021-2022*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 473.

⁹⁶ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities 2021-2022*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 2776-2777.

aangebracht.⁹⁷ Verder kan sprake zijn van een kennelijk onredelijk ontslag, wanneer de beëindiging van de arbeidsovereenkomst niet op objectieve of redelijke gronden berust. In dat geval kan de rechter een aanvullende vergoeding toekennen die varieert tussen drie en zeventien weken loon.⁹⁸ Ten slotte bestaan er ook specifieke beschermingsvergoedingen. Zo mag een werkgever een arbeidsovereenkomst met een zwangere werkneemster slechts onder strikte voorwaarden beëindigen. Indien dit zonder geldige reden gebeurt binnen de wettelijke beschermingsperiode, is de werkgever een forfaitaire vergoeding van zes maanden loon verschuldigd, boven op de gebruikelijke opzeggingsvergoedingen.⁹⁹

49. BURGERLIJKE SCHADEVERGOEDING – Een zelfstandige die achteraf als werknemer wordt erkend, kan eveneens aanspraak maken op een schadevergoeding van de werkgever wegens het niet naleven van de sociale zekerheidsverplichtingen die gelden voor werknemers. In zulks geval bestaat de schade uit het verschil tussen de sociale bescherming die de betrokkene had moeten genieten als werknemer en de daadwerkelijke dekking die hij of zij ontving als zelfstandige.¹⁰⁰

1.2.5.2 De aanspraken die voortvloeien uit een herkwalificatie vanuit het initiatief van de RSZ

50. SOCIALE ZEKERHEIDSGEVOLGEN – Wanneer een zelfstandige relatie wordt geherkwalificeerd naar een arbeidsovereenkomst, heeft dat niet alleen gevolgen voor de arbeidsverhouding zelf, maar ook voor het toepasselijke socialezekerheidsstelsel. In dat geval wordt automatisch het werknemersstelsel van sociale zekerheid van kracht, wat betekent dat de situatie moet worden geregulariseerd. Dit houdt in dat zowel de bijdragen aan de sociale zekerheid als de daaraan gekoppelde prestaties moeten worden rechtgezet.¹⁰¹ Concreet zal de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ) in dat geval de verschuldigde bijdragen vorderen van de partij die als werkgever wordt aangemerkt. Het gaat dan om de gebruikelijke werkgeversbijdragen, die gemiddeld 27% bedragen en de werknemersbijdragen van 13,07%.¹⁰² Bovendien kan de RSZ een bijkomende toeslag van 10% opleggen op bijdragen die niet tijdig zijn betaald, evenals nalatigheidsinteressen van 7% op jaarbasis.¹⁰³ Het is belangrijk om aan te halen dat bijdragen die reeds betaald werden aan het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen door de oorspronkelijk als zelfstandige beschouwde persoon, niet worden teruggevorderd. Deze worden als verworven beschouwd, ook al is er achteraf sprake van een herkwalificatie.¹⁰⁴

51. VERJARING – Volgens artikel 42 van de wet tot oprichting van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid verjaren de schuldvorderingen van de RSZ ten aanzien van werkgevers na een termijn

⁹⁷ W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium Arbeidsrecht met fiscale notities 2021-2022*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 2984.

⁹⁸ Art. 8 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 van 12 februari 2014 betreffende de motivering van het ontslag.

⁹⁹ Art. 40 Arbeidswet 16 maart 1971.

¹⁰⁰ G. WILLEMS, *La fausse indépendance*, Luik, Wolters Kluwer, 2019, 96.

¹⁰¹ C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "Schijnzelfstandigheid: 'do's & don'ts' bij zelfstandige samenwerking", *Soc. Weg.*, 2021, afl. 13, 9-10.

¹⁰² *Ibid.*

¹⁰³ Art. 54 koninklijk besluit 28 november 1968 tot uitvoering van de wet 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders; C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "Schijnzelfstandigheid: 'do's & don'ts' bij zelfstandige samenwerking", *Soc. Weg.* 2021, afl. 13, 10.

¹⁰⁴ Art. 340, § 2, lid 2 Arbeidsrelatiewet.

van drie jaar, te rekenen vanaf de dag waarop deze vorderingen opeisbaar zijn. Deze termijn kan echter worden verlengd tot tien jaar indien de RSZ vaststelt dat er sprake is van bedrieglijke handelingen, valse verklaringen of opzettelijk onvolledige aangiften en daarop een ambtshalve regularisatie volgt.

52. BESCHERMING TEGEN REGULARISATIE – In principe kan een werkgever het risico op het betalen van achterstallige RSZ-bijdragen niet afwentelen op de schijnzelfstandige. Het is namelijk de verantwoordelijkheid van de werkgever om bij elke loonbetaling de verschuldigde bijdragen op het loon van de werknemer in te houden en zowel de werknemers- als werkgeversbijdragen tijdig aan de RSZ door te storten. Wanneer de werkgever dit nalaat, blijft hij niet alleen aansprakelijk, maar moet hij ook de schade vergoeden die de werknemer daardoor lijdt, bijvoorbeeld door een laattijdige storting van de bijdragen.¹⁰⁵

53. GUNSTREGIME – De wetgever had bij de invoering van de Arbeidsrelatiewet voorzien in een gunstregime dat bedoeld was om de nadelige gevolgen van een herkwalificatie enigszins te verzachten. Het doel hiervan was om de drempel te verlagen voor partijen die vrijwillig de kwalificatie van hun arbeidsrelatie wensten te laten herbekijken. Men erkende namelijk dat de zware juridische en financiële gevolgen die met een herkwalificatie gepaard gaan, veel betrokkenen afschrikten om uit eigen beweging tot een regularisatie over te gaan. Het gunstregime hield dan ook rekening met de rechtsonzekerheid die bestond vóór de inwerkingtreding van de wet.¹⁰⁶ Vandaag de dag is dit gunstregime echter niet meer van toepassing, aangezien de wet en de relevante koninklijke besluiten reeds geruime tijd van kracht zijn. Indien in de toekomst een nieuw koninklijk besluit zou worden uitgevaardigd dat onder deze bepalingen valt, zou het wel opnieuw mogelijk zijn om gebruik te maken van deze versoepelde regeling.¹⁰⁷

1.2.5.3 Fiscaalrechtelijke gevolgen

54. FISCALE GEVOLGEN – De fiscale gevolgen van herkwalificatie zijn eveneens ingrijpend. Doorgaans wordt er tijdens een zelfstandige samenwerking geen bedrijfsvoorheffing ingehouden. Wanneer de relatie echter als een arbeidsovereenkomst wordt gekwalificeerd, moet de opdrachtgever alsnog de bedrijfsvoorheffing betalen over het loon dat aan de schijnzelfstandige is uitbetaald. Hiernaast kunnen er boetes en nalatigheidsinteressen worden opgelegd door de fiscus. Dit vergroot de financiële gevolgen voor de opdrachtgever aanzienlijk.¹⁰⁸

¹⁰⁵ Art. 23 en art. 26 RSZ-Wet.

¹⁰⁶ ALGEMEEN BEHEERSCOMITE VOOR HET SOCIAAL STATUUT DER ZELFSTANDIGEN, *Verslag 2016/01 - De wet op de aard van de arbeidsrelaties*, 2016, cgg.be/sites/abc/files/publication/algemeen_beheerscomite_verslag_201601.pdf, 14.

¹⁰⁷ ALGEMEEN BEHEERSCOMITE VOOR HET SOCIAAL STATUUT DER ZELFSTANDIGEN, *Verslag 2016/01 - De wet op de aard van de arbeidsrelaties*, 2016, cgg.be/sites/abc/files/publication/algemeen_beheerscomite_verslag_201601.pdf, 15.

¹⁰⁸ C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "Schijnzelfstandigheid: 'do's & don'ts' bij zelfstandige samenwerking", *Soc.Weg.*, 2021, afl. 13, 10.

1.2.5.4 Strafrechtelijke gevolgen

55. PRINCIPE – Het Hof van Cassatie heeft bevestigd dat de vrijheid van partijen om de aard van hun arbeidsrelatie te kiezen, niet betekent dat ze deze kunnen kwalificeren op een manier die niet overeenkomt met de werkelijke situatie, zoals blijkt uit de feitelijke uitvoering. Dit houdt volgens het Hof in dat deze keuzevrijheid hen niet vrijstelt van de wettelijke verplichtingen die voortvloeien uit hun werkelijke status. Daarom dient men, ook op strafrechtelijk vlak, naar de werkelijke aard van de arbeidsrelatie te kijken om te beoordelen of aan de vereiste verplichtingen is voldaan. Een onjuiste kwalificatie kan dus niet als excuus dienen om boetes op grond van andere wettelijke bepalingen te vermijden. Verschillende schendingen van arbeidsrechtelijke normen kunnen tevens strafrechtelijke gevolgen hebben, aangezien ze ook kunnen worden geclassificeerd als strafrechtelijke misdrijven.¹⁰⁹

56. SANCTIE NIVEAU – Het Sociaal Strafwetboek maakt onderscheid tussen sancties op vier niveaus¹¹⁰: de belangrijkste overtredingen die verband houden met schijnzelfstandigheid zijn onder meer het niet indienen van een Dimona-aangifte.¹¹¹ Het is verplicht voor de werkgever om een Dimona-aangifte in te dienen wanneer een werknemer in dienst treedt en het niet doen hiervan kan strafrechtelijk worden bestraft met een sanctie van niveau 4.¹¹² Het niet doen van een Dimona-aangifte kan dus strafrechtelijk worden bestraft wanneer de arbeidsrelatie aanvankelijk verkeerd is gekwalificeerd. Ook werkgevers, aangestelden of lasthebbers die de dagelijkse of wekelijkse arbeidsduurgrenzen niet naleven, kunnen bestraft worden met een sanctie van niveau 2.¹¹³ Hetzelfde geldt voor werkgevers, aangestelden of lasthebbers die het loon van de werknemer niet uitbetalen of dit niet op de vervaldatum doen, zij kunnen eveneens gestraft worden met een sanctie van niveau 2.¹¹⁴

57. OPLICHTING – Schijnzelfstandigheid kan bovendien ook als oplichting worden aangemerkt volgens het sociaal strafrecht.¹¹⁵ Volgens artikel 234 van het Sociaal Strafwetboek is er sprake van oplichting wanneer iemand gebruikmaakt van valse gegevens om ten onrechte sociale voordelen te verkrijgen, minder bijdragen te betalen of andere frauduleuze handelingen verricht om een fictieve situatie te creëren. Werkgevers, aangestelden of lasthebbers die het verzuimen om aangifte te doen van de verschuldigde socialezekerheidsbijdragen bij de RSZ, kunnen gestraft worden met een sanctie van niveau 2.

58. SAMENLOOP – In het geval van meerdere overtredingen worden de administratieve geldboeten samengevoegd, met uitzondering van het geval dat het dubbele van het maximum van de hoogste administratieve boete niet wordt overschreden.¹¹⁶ Wanneer dezelfde actie meerdere

¹⁰⁹ Cass. 13 september 2016, *RABG* 2017, afl. 12, 950, noot V. DOOMS; V. DOOMS, "Herkwalificatie van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst leidt tot de strafrechtelijke aansprakelijkheid bij niet-aangifte van tewerkstelling", *RABG* 2017, nr. 12, 960.

¹¹⁰ Art. 101 Sociaal Strafwetboek.

¹¹¹ Y. STOX, "De Dimona-aangifteplicht en de detachering van (schijn)zelfstandigen", *JTT* 2016, afl. 1263, 471-474.

¹¹² Art. 181 en art. 101 Sociaal Strafwetboek.

¹¹³ Art. 138 Sociaal Strafwetboek.

¹¹⁴ Art. 162 Sociaal Strafwetboek.

¹¹⁵ Art. 235, eerste lid Sociaal Strafwetboek.

¹¹⁶ Art. 112 Sociaal Strafwetboek.

overtredingen veroorzaakt of wanneer verschillende inbreuken voortvloeien uit hetzelfde opzet, wordt alleen de zwaarste boete opgelegd.¹¹⁷ Als er meerdere misdrijven zijn, worden alle strafrechtelijke boetes samengevoegd, zonder dat het dubbele van het maximum van de zwaarste straf wordt overschreden.¹¹⁸ Bovendien is er een mechanisme van ambtshalve veroordeling, waarbij de strafrechter de werkgever kan veroordelen tot het betalen van onbetaalde bijdragen, bijdrageopslagen en verwijlinteressen aan de RSZ, naast de bovengenoemde straffen.¹¹⁹

1.3 Tussenbesluit

59. SLOT - Het wettelijk kader voor arbeidsrelaties biedt een duidelijke structuur voor het kwalificeren van samenwerkingen tussen partijen. In de context van platformwerk en schijnzelfstandigheid blijkt echter dat de grenzen tussen zelfstandigheid en werknemerschap vaak vervagen. De afwezigheid van een ondergeschikt verband vormt het kerncriterium voor zelfstandigheid, maar in de praktijk wordt dit bij platformwerkers regelmatig overschreden.

Herkwalificatie van een zelfstandige samenwerking naar een arbeidsovereenkomst heeft ingrijpende gevolgen, waaronder het betalen van sociale zekerheidsbijdragen, fiscale boetes en arbeidsrechtelijke vergoedingen. De risico's voor platformen zijn groot, zeker in een sector waar juridische onzekerheid en economische afhankelijkheid van werkers de norm lijken te zijn.

Dit hoofdstuk benadrukt de noodzaak voor een heldere kwalificatie van arbeidsrelaties binnen de platformeconomie. Het waarborgen van sociale bescherming voor werkers en het vermijden van juridische conflicten vereist dat zowel opdrachtgevers als wetgevers een proactieve houding aannemen. Het debat over schijnzelfstandigheid en platformwerk is daarmee niet alleen juridisch relevant, maar ook maatschappelijk urgent.

¹¹⁷ Art. 113 Sociaal Strafwetboek.

¹¹⁸ Art. 60 Strafwetboek.

¹¹⁹ Art. 218 en art. 236 Sociaal Strafwetboek.

Hoofdstuk 2. Aanpak van schijnzelfstandigheid binnen de platformeconomie: Een analyse van de nieuwe Europese richtlijn voor platformwerk

60. INLEIDING – De Europese Unie heeft erkend dat schijnzelfstandigheid binnen de platformeconomie niet alleen leidt tot onzekerheid voor werkers, maar ook bijdraagt aan oneerlijke concurrentie en juridische onduidelijkheden. Wanneer digitale arbeidsplatformen grensoverschrijdend opereren, rijzen er belangrijke uitdagingen op het vlak van transparantie en toezicht. Vooral bij online platformwerk is het vaak moeilijk te achterhalen waar het werk precies wordt uitgevoerd en door wie. Bovendien beschikken nationale autoriteiten niet altijd over de nodige informatie over het platform, zoals het aantal actieve werkers, hun statuut of de arbeidsvoorwaarden waaronder zij werken. Dit gebrek aan duidelijkheid bemoeilijkt de handhaving van bestaande sociale en arbeidsrechtelijke regels. Gezien het internationale karakter van veel platformdiensten is een louter nationale aanpak ontoereikend, wat de noodzaak benadrukt van een supranationaal regelgevend kader binnen de Europese Unie.¹²⁰

Om deze problemen aan te pakken, heeft de EU op 23 oktober 2024 de Richtlijn (EU) 2024/2831 aangenomen, gericht op de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk. In dit hoofdstuk wordt de aanpak van schijnzelfstandigheid binnen de platformeconomie geanalyseerd aan de hand van de nieuwe Europese richtlijn.

Eerst zal er worden ingegaan op de totstandkoming van de richtlijn, waarbij wordt gekeken naar de maatschappelijke en juridische context die aanleiding gaf tot de regelgeving. Vervolgens wordt het doel en het toepassingsgebied van de richtlijn besproken met een focus op de specifieke situaties waarin deze van toepassing is binnen de platformeconomie. Vervolgens wordt er aandacht besteed aan de definities die zijn opgenomen in richtlijn 2024/2841 (hierna: 'Platformrichtlijn'). Daarna wordt de vaststelling van de arbeidsstatus geanalyseerd, inclusief het wettelijk vermoeden dat de Platformrichtlijn introduceert. Dit mechanisme speelt een sleutelrol in de bescherming van platformwerkers en het aanpakken van misbruiken binnen de sector.

Ten slotte wordt dieper ingegaan op het fenomeen van schijnzelfstandigheid in de platformeconomie en de noodzaak van een wettelijk vermoeden. Hier worden de belangrijkste uitdagingen besproken waarmee platformwerkers en wetgevers worden geconfronteerd en hoe de Platformrichtlijn tracht bij te dragen aan meer rechtszekerheid en eerlijke arbeidsomstandigheden.

2.1 Voorafgaand aan de platformrichtlijn: beoordeling van ondergeschiktheid bij platformwerk

61. VAN RECHTSPRAAK NAAR WETGEVING – Bij platformwerk zoals Uber of Deliveroo lag de nadruk bij de beoordeling van een arbeidsrelatie reeds voor de totstandkoming van de platformrichtlijn sterk op het bestaan van een ondergeschiktheidsrelatie. Wanneer een platformwerker zijn diensten op regelmatige basis aanbiedt, voldoet hij aan de vereiste van het verrichten van een reële en daadwerkelijke economische activiteit. De volgende stap in de analyse bestond erin te onderzoeken of er sprake was van ondergeschiktheid. Hierbij werden nog voor de

¹²⁰ Overw. 4, Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

invoering van specifieke regelgeving vervat in de platformrichtlijn, al enkele belangrijke criteria gehanteerd, zoals bevestigd in de rechtspraak van het Hof van Justitie: de mate van controle en toezicht bij de uitvoering van de taken, de mogelijkheid tot ontslag en het reële karakter van de beweerde zelfstandigheid;¹²¹ de wijze van aanwerving en de aard van de toevertrouwde opdrachten;¹²² de vrijheid in het kiezen van werktijden, werkplek en inhoud van het werk;¹²³ de aard en omvang van de rechten en verplichtingen gebonden aan de arbeid¹²⁴. Op basis van deze factoren kon reeds worden vastgesteld dat platformwerkers, zoals Uber-chauffeurs die hun diensten regelmatig aanbieden, onder gezag werken en dus, volgens het functionele criterium van de arbeidsrelatie als werknemer konden worden aangemerkt.

Hoewel deze beoordeling tot voor kort voornamelijk steunde op het begrip van werknemer zoals geformuleerd in de rechtspraak van het Hof van Justitie van EU zoals hierboven vermeld, heeft de Europese wetgever intussen een stap verder gezet met de aanneming van de Platformrichtlijn om dit wettelijk te verankeren in elk nationaal rechtstelsel.

2.2 Totstandkoming

62. 'UBERISERING' ALS AANZET – De platformeconomie biedt onmiskenbaar kansen voor economische groei en heeft reeds geleid tot nieuwe werkvormen. Tegelijkertijd brengt deze nieuwe economische realiteit een aantal uitdagingen met zich mee die nog aangepakt moeten worden. De zogenoemde 'Uberisering' van de arbeidsmarkt wordt vaak gezien als oorzaak van verschillende problemen, zoals een oneerlijke concurrentie, een gebrekkige vakbondsvertegenwoordiging, het ontbreken of slechts beperkt bestaan van collectieve rechten, onzekere arbeidsomstandigheden die de werkzekerheid ernstig ondermijnen, een gebrek aan transparantie, met name bij beoordelingssystemen, onvoldoende sociale bescherming, voornamelijk het geval wanneer veel werkenden als zelfstandigen worden beschouwd in nationale wetgevingen, vaak om belastingtechnische redenen of om sociale bijdragen te beperken.¹²⁵

63. PRECAIR WERK – Op basis van deze vaststellingen kan men terecht concluderen dat werk in de deeleconomie precair is. Volgens een in 2015 uitgevoerde studie in opdracht van de Commissie Werkgelegenheid van het Europees Parlement bestaat precair werk uit drie kerncomponenten: kwetsbaarheid van werknemers, onzekerheid van werkgelegenheid en gebrekkige rechten.¹²⁶ Alle drie deze elementen zijn duidelijk aanwezig binnen de deeleconomie waarin werkenden vaak slechts op afroep beschikbaar zijn en betaald worden per taak.¹²⁷

¹²¹ HvJ EU 11 november 2010, nr. C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674.

¹²² HvJ EU 9 juli 2015, nr. C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455.

¹²³ HvJ EU 4 december 2014, nr. C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411:455.

¹²⁴ HvJ EU 20 september 2007, nr. C-116/06, EU:C:2007:536.

¹²⁵ S. NERINCKX, "The Uberization of the labour market: some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy", *ERA Forum* 2016, 247 ; B. BEDNAROWICZ, "Lang leve Uber: Arbeid in de gig-economie in het licht van het Europees Unierecht", *JTT* 2018, 97-98.

¹²⁶ A. BROUGHTON, *Precarious Employment in Europe Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy - Study for the EMPL Committee of the European Parliament*, 2016, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf, 20.

¹²⁷ M. SCHMID-DRÜNER, *The situation of workers in the collaborative economy - In-Depth-Analysis for the EMPL Committee of the European Parliament*, 2016, chrome-

64. ONDERHANDELINGSFASE – De discussie over de regulering van platformwerk op EU-niveau begon officieel met het voorstel van de Europese Commissie in 2021.¹²⁸ Dit voorstel was bedoeld om de arbeidsstatus van platformwerkers te verduidelijken en om misstanden binnen de platformeconomie aan te pakken.¹²⁹ Sindsdien volgde een intensief wetgevingsproces waarin de standpunten van de Europese Commissie, het Europees Parlement en de Raad ver uiteenliepen. Een van de grootste knelpunten in de onderhandelingen was de formulering van het rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst. In eerste instantie stelde de Commissie voor dat een platformwerker als werknemer beschouwd zou worden als er sprake was van controle door het platform. Het Europees Parlement wilde echter een verdergaand vermoeden waarbij platformwerkers automatisch als werknemers zouden worden beschouwd, tenzij het platform kon bewijzen dat de werker daadwerkelijk een zelfstandige was. De Raad pleitte daarentegen voor een lichtere variant, waarbij het rechtsvermoeden alleen zou gelden als aan een aantal specifieke criteria werd voldaan.¹³⁰

65. COMPROMIS – Na meerdere mislukte onderhandelingsrondes werd uiteindelijk op 11 maart 2024 een compromis bereikt. Het Belgische EU-voorzitterschap slaagde erin om een meerderheid van de lidstaten achter het voorstel te krijgen door de lidstaten zelf de ruimte te geven om de precieze invulling van het rechtsvermoeden te bepalen.¹³¹

2.3 Doel en toepassingsgebied

66. BEWEEGREDEN – Uit juridische procedures in verschillende EU-lidstaten is gebleken dat de arbeidsstatus van platformwerkers in bepaalde sectoren regelmatig verkeerd wordt vastgesteld.¹³² Dit probleem doet zich vooral voor in sectoren waarin digitale arbeidsplatformen een aanzienlijke mate van controle en toezicht uitoefenen op de werkenden. Hoewel deze platformen hun werkenden doorgaans als zelfstandigen of onafhankelijke contractanten aanduiden, hebben rechters in diverse zaken geoordeeld dat deze platformwerkers in werkelijkheid onder de aansturing en instructies van het platform vallen. Hierdoor worden zij feitelijk geïntegreerd in de hoofdactiviteiten van het bedrijf. In verschillende gerechtelijke uitspraken heeft dit geleid tot een herkwalificatie van schijnzelfstandigen als werknemers met als gevolg dat zij aanspraak kunnen maken op de bijhorende rechten en sociale bescherming.¹³³

67. DOELSTELLINGEN – De Platformrichtlijn heeft als doel de arbeidsvoorwaarden van platformwerkers te verbeteren en tegelijkertijd hun persoonsgegevens te beschermen. Beide

extension://efaidnbmnnnibpccjplcfindmkaj/https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf, 15.

¹²⁸ Voorstel (Comm.) voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, COM(2021)762 final – 2021/0414(COD).

¹²⁹ *Ibid.*

¹³⁰ J. KLOOSTRA, "EU-richtlijn platformwerk: als het niet kan zoals het moet, dan moet het maar zoals het kan", *TRA* 2024/32, afl. 4, 4-5.

¹³¹ *Ibid.*, 3.

¹³² Overw. 7, Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹³³ Overw. 6, Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

doelstellingen worden parallel nagestreefd en zijn nauw met elkaar verbonden, zonder dat de ene primeert ten aanzien van de andere. De Platformrichtlijn stelt regels vast om de juiste arbeidsstatus van platformwerkers beter te bepalen, arbeidsomstandigheden transparanter te maken en ook grensoverschrijdende situaties te reguleren.¹³⁴ Dit wordt onder meer nagestreefd door regels op te stellen die de correcte kwalificatie van de arbeidsstatus van platformwerkers vergemakkelijken, zodat schijnzelfstandigheid wordt aangepakt en platformwerkers hun juiste rechten kunnen genieten.¹³⁵ Bovendien biedt de Platformrichtlijn bescherming voor werknemers tegen de gevolgen van algoritmisch beheer en introduceert de richtlijn maatregelen om de verwerking van persoonsgegevens van platformwerkers beter te reguleren, waarbij de nadruk ligt op transparantie, eerlijkheid, menselijk toezicht, veiligheid en verantwoording binnen algoritmisch aangestuurde processen.¹³⁶

68. TOEPASSINGSGEBIED – De bepalingen van de Platformrichtlijn gelden voor iedere persoon die in de Europese Unie platformwerk uitvoert en juridisch wordt erkend als werknemer of op basis van een feitelijke beoordeling geacht wordt een arbeidsovereenkomst te hebben of in een arbeidsverhouding staat, conform het nationale recht en de jurisprudentie van het Hof van Justitie.¹³⁷ De Platformrichtlijn omvat ook specifieke voorschriften die gericht zijn op de bescherming van persoonsgegevens van natuurlijke personen in de context van platformwerk zelfs wanneer zij geen arbeidsovereenkomst hebben of niet als werknemer worden beschouwd.¹³⁸ Als derde categorie richt de Platformrichtlijn zich tot alle digitale arbeidsplatformen die platformwerk organiseren binnen de Europese Unie, ongeacht waar deze platformen gevestigd zijn en welk nationaal recht zij in principe toepassen.¹³⁹

2.4 Definities opgenomen in richtlijn 2024/2831

69. 'PLATFORM' – In de Platformrichtlijn worden enkele begrippen gedefinieerd die belangrijk zijn om het juridische kader rond platformwerk te begrijpen. De Platformrichtlijn definieert het bredere begrip platform wat inhoudt dat een persoon werkzaamheden uitvoert die worden gecoördineerd via een digitaal arbeidsplatform. Dit werk wordt binnen de Europese Unie verricht en valt onder een contractuele relatie met het platform of een tussenpersoon. Of er daarnaast een directe

¹³⁴ Art. 153, lid 1, b) VWEU; Overw. 16, Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹³⁵ Art. 1 (1) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹³⁶ Art. 16 VWEU; Overw. 16, Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>; Art. 1 (3) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹³⁷ Art. 1 (3) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹³⁸ *Ibid.*

¹³⁹ Art. 1 (4) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

overeenkomst bestaat tussen de uitvoerder van het werk en de uiteindelijke afnemer van de dienst is daarbij niet van doorslaggevend belang.¹⁴⁰

70. 'PERSOON DIE PLATFORMWERK VERRICHT' – Een persoon die platformwerk verricht is een individu dat werkzaamheden uitvoert via een digitaal platform, ongeacht de aard van de contractuele verhouding of hoe deze verhouding door de betrokken partijen wordt gekwalificeerd.¹⁴¹ Dit betekent dat zowel personen die als zelfstandige worden beschouwd als degenen die als werknemer worden aangemerkt onder deze definitie vallen.

71. 'PLATFORMWERKER' – Een platformwerker is daarentegen een persoon die platformwerk verricht en een arbeidsovereenkomst heeft of wordt geacht een arbeidsovereenkomst te hebben of zich in een arbeidsverhouding bevindt zoals bepaald door de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of de praktijken binnen een lidstaat. Hierbij wordt rekening gehouden met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.¹⁴²

72. 'DIGITAAL ARBEIDSPATFORM' – Daarnaast hanteert de Platformrichtlijn de term digitaal arbeidsplatform om een entiteit aan te duiden die, met behulp van digitale technologieën, de uitvoering van platformwerk organiseert. Hierbij maakt het niet uit waar het platform gevestigd is of welk recht van toepassing is.¹⁴³

73. 'ALGORITMISCH BEHEER' – Een belangrijk aspect in de regulering van platformwerk is het concept algoritmisch beheer. Dit houdt in dat digitale arbeidsplatformen gebruikmaken van geautomatiseerde systemen om werkprocessen te sturen en beslissingen te nemen. Denk hierbij aan de toewijzing van opdrachten, de evaluatie van prestaties en zelfs de beëindiging van werkrelaties.¹⁴⁴ Dergelijke systemen kunnen een ongelijke machtsverhouding creëren tussen het platform en de platformwerker.¹⁴⁵ Om deze machtsasymmetrie te beperken, bevat de Platformrichtlijn specifieke regels die gericht zijn op meer transparantie, eerlijke behandeling en menselijk toezicht binnen deze digitale besluitvormingsprocessen.

¹⁴⁰ Art. 2, (1), b) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹⁴¹ Art. 2, (1), c) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹⁴² Art. 2, (1), d) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹⁴³ Art. 2, (1), a) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹⁴⁴ Art. 2, (1), h) en i) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹⁴⁵ Overw. 4, Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>; Overw. 31, Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

2.4.1 Onderscheid tussen platformwerkers en personen die platformwerk verrichten

74. TWEE CATEGORIEËN – De Platformrichtlijn maakt een onderscheid tussen twee categorieën werkenden: de persoon die platformwerk verricht en de platformwerker. Het onderscheid tussen deze twee begrippen is belangrijk, omdat de Platformrichtlijn niet alleen werknemers wil beschermen, maar ook zelfstandigen die afhankelijk zijn van een platform. Door in artikel 1 zowel de platformwerker als de persoon die platformwerk verricht te benoemen, kunnen ook zelfstandigen onder bepaalde omstandigheden bescherming ontleen aan de Platformrichtlijn.¹⁴⁶

2.5 Vaststelling van de arbeidsstatus en het wettelijk vermoeden

75. NATIONALE BEVOEGDHEID – De Platformrichtlijn bepaalt in artikel 4 dat de lidstaten over passende en effectieve procedures moeten beschikken om de arbeidsstatus van personen die platformwerk verrichten correct te bepalen en te controleren. Dit houdt in dat nationale autoriteiten de bevoegdheid hebben om te beoordelen of een platformwerker juridisch gezien als werknemer moet worden beschouwd, in overeenstemming met het nationale recht, collectieve overeenkomsten en nationale praktijken. Daarbij moet rekening worden gehouden met de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie.¹⁴⁷

76. INDICATOR – Een belangrijk uitgangspunt bij deze beoordeling is dat niet enkel wordt uitgegaan van de contractuele kwalificatie van de arbeidsrelatie door de betrokken partijen, maar vooral van de feitelijke uitvoering van het werk. Dit betekent dat bijvoorbeeld de inzet van geautomatiseerde monitorings- en besluitvormingssystemen door digitale arbeidsplatformen kan bijdragen aan de vaststelling van een arbeidsverhouding. Dergelijke systemen, die vaak worden gebruikt om prestaties van platformwerkers te controleren of taken toe te wijzen, kunnen wijzen op werkgeversgezag en zo een indicatie vormen voor een arbeidsrelatie. Indien op basis van deze feiten wordt vastgesteld dat sprake is van een arbeidsverhouding, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat de verantwoordelijke werkgever worden geïdentificeerd.¹⁴⁸

77. MISKWALIFICATIE VOORKOMEN – Artikel 4 van de Platformrichtlijn is gericht op het voorkomen van de verkeerde kwalificatie van de arbeidsstatus die doorgaans ingrijpende gevolgen heeft in de praktijk, aangezien dit de toegang tot arbeids- en sociale rechten beperkt. Bovendien verstoort het de eerlijke concurrentie tussen bedrijven die hun werknemers wel correct kwalificeren en heeft het bredere implicaties voor nationale arbeidsverhoudingen, belastinginkomsten en sociale

¹⁴⁶ E.M. BEVERS, "Platformarbeid", in E.M. BEVERS, I.M. BOS, A.F. BUNGENERMR, P. DE CASPARISMR, E. CREMERS-HARTMANMR, A.C. DAMSTEEGT, N. GUNDTMR, S.E. HEEGER-HERTTERMR, J.P. KROONMR, L.D.N. MORDAUNTMR, M. TANJAMR, J.P. VOLK, A. WIT en J.P.H. ZWEMMER, *Flexibele Arbeidsrelaties*, Deventer, Wolters Kluwer, 2024, 23.

¹⁴⁷ Art. 4, (1) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹⁴⁸ Art. 4, (2) en (3) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

zekerheidssystemen.¹⁴⁹ Hoewel misclassificatie niet uitsluitend binnen platformwerk voorkomt, is het probleem in deze sector bijzonder urgent. Rechtszaken in verschillende lidstaten tonen aan dat platformwerkers, vooral in sectoren waar platformen actief toezicht houden en sturing bieden, vaak onterecht als zelfstandigen worden aangemerkt. Rechters hebben herhaaldelijk vastgesteld dat digitale arbeidsplatformen deze werkers feitelijk integreren in hun hoofdactiviteiten en daarmee werkgeversgezag uitoefenen.¹⁵⁰ Als gevolg hiervan worden schijnzelfstandigen in sommige gevallen gekwalificeerd als werknemers, waardoor zij recht krijgen op betere bescherming en arbeidsvoorwaarden.

78. WETTELIJK VERMOEDEN – In combinatie met het wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding zoals bepaald in artikel 5 wordt een juridisch kader gecreëerd dat ervoor zorgt dat platformwerkers niet onterecht als zelfstandigen worden gekwalificeerd wanneer zij feitelijk in een ondergeschikte positie werken overeenkomstig het in de in de lidstaten geldende nationale recht, de in de lidstaten geldende collectieve overeenkomsten of de in de lidstaten geldende praktijken met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie.¹⁵¹

79. WEERLEGBAAR – Wanneer een platform dit vermoeden wil weerleggen, moet het aantonen dat er geen sprake is van een arbeidsverhouding zoals gedefinieerd in het nationale recht. Om dit vermoeden praktisch uitvoerbaar te maken, moeten lidstaten een doeltreffend mechanisme invoeren dat personen die platformwerk verrichten, ondersteunt bij het vaststellen van hun correcte arbeidsstatus. Dit mag echter niet leiden tot een verzwaring van de bewijslast voor de betrokken werkenden of hun vertegenwoordigers.¹⁵² Het vermoeden geldt in alle administratieve en gerechtelijke procedures waarin de arbeidsstatus ter discussie staat, maar is niet van toepassing op fiscale, strafrechtelijke of sociale zekerheid procedures, tenzij een lidstaat ervoor kiest het daarin op te nemen. Daarnaast hebben platformwerkers en hun vertegenwoordigers het recht om een procedure te starten om hun juiste arbeidsstatus vast te stellen.¹⁵³

80. NATIONALE PROCEDURE – Indien nationale autoriteiten signalen ontvangen dat een platformwerker mogelijk verkeerd is gekwalificeerd, moeten zij zelf maatregelen treffen of een

¹⁴⁹ Overw. 6, Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹⁵⁰ Overw. 7, Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹⁵¹ Art. 5, (1) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹⁵² Art. 5, (2) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹⁵³ Art. 5, (3) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

procedure starten om dit te onderzoeken. Voor contractuele verhoudingen die vóór 2 december 2026 zijn aangegaan en op dat moment nog lopen, geldt het wettelijk vermoeden enkel vanaf die datum.¹⁵⁴

2.6 Algoritmische beheer

81. TECHNOLOGISCHE EVOLUTIE – Een bijkomende complexiteit bij de beoordeling van de aard van de arbeidsrelatie in de platformeconomie is de opkomst van digitale vormen van toezicht en controle, met name het zogenaamde algoritmisch beheer. In tegenstelling tot traditionele arbeidsrelaties, waarin het gezag criterium vaak zichtbaar is in de vorm van directe instructies of toezicht, gebeurt de sturing binnen digitale arbeidsplatformen vaak op subtiële wijze via geautomatiseerde systemen. Deze systemen bepalen onder meer hoe taken worden toegewezen, hoe prestaties worden beoordeeld, welke beloningen worden toegekend en of toegang tot het platform al dan niet behouden blijft.¹⁵⁵

82. DIGITALISERING VAN HET ONDERGESCHIKT VERBAND – De Europese Platformrichtlijn 2024/2831 erkent uitdrukkelijk de impact van deze technologische evolutie op de machtsverhoudingen tussen platformen en platformwerkers. Zo wordt in overweging 17 benadrukt dat digitale arbeidsplatformen veelal gebruik maken van algoritmen om het gedrag van werkenden te sturen, waarbij dit systeem van indirecte controle kan resulteren in een feitelijke ondergeschiktheid. Bovendien stelt artikel 4, lid 2 dat het vermoeden van een arbeidsovereenkomst mede kan voortvloeien uit het feit dat het platform leiding of controle uitoefent via elektronische middelen, ongeacht of er sprake is van expliciete bevelen.

83. TRANSPARANTIE – De Platformrichtlijn verplicht platformen in artikelen 6 tot en met 9 eveneens tot transparantie over geautomatiseerde besluitvorming en waarborgt het recht van werkenden op menselijke tussenkomst wanneer zulke systemen belangrijke beslissingen nemen, bijvoorbeeld over de toegang tot werk of de beëindiging van de samenwerking. Deze bepalingen maken duidelijk dat algoritmische sturing geen neutrale technologische ondersteuning vormt, maar een centrale factor kan zijn bij de beoordeling van de mate van autonomie en dus ook bij de kwalificatie van het statuut van de werkende.

84. HERINTERPRETATIE – Hoewel de traditionele criteria voor het onderscheiden van een werknemer en een zelfstandige vaak vertrekken vanuit het concept van hiërarchisch gezag in fysieke werkomgevingen, maakt de opkomst van algoritmisch beheer een herinterpretatie van het gezag criterium noodzakelijk. In latere hoofdstukken (zie hoofdstuk 4 en 6) zal verder worden onderzocht hoe deze elementen concreet kunnen bijdragen aan de juridische kwalificatie van platformwerk en hoe zowel de Europese als nationale regelgevers hiermee omgaan.

¹⁵⁴ Art. 5, (5) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

¹⁵⁵ Overw. 4, Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

2.5 Tussenbesluit

85. SLOT – Uit de voorafgaande analyse blijkt dat de Europese wetgever met de Platformrichtlijn 2024/2831 een belangrijke stap heeft gezet in de aanpak van schijnzelfstandigheid binnen de platformeconomie. De problematiek rond de onduidelijke arbeidsstatus van platformwerkers, het gebrek aan transparantie in digitale werkrelaties en de toenemende afhankelijkheid van algoritmisch beheer, maakte duidelijk dat een louter nationale benadering niet volstond. De Platformrichtlijn beoogt deze lacunes op te vullen door duidelijke definities te hanteren, een wettelijk vermoeden van werknemerschap in te voeren en lidstaten op te dragen effectieve mechanismen te voorzien voor de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties. Hierbij wordt niet alleen de bescherming van werknemers nagestreefd, maar ook die van afhankelijke zelfstandigen. Dit draagt bij aan een meer evenwichtig en transparant juridisch kader waarin platformwerkers betere toegang krijgen tot hun sociale en arbeidsrechtelijke rechten, terwijl tevens oneerlijke concurrentie en rechtsonzekerheid worden tegengegaan.

Hoofdstuk 3. Schijnzelfstandigheid in België: Juridische benaderingen en handhavingssystemen

86. INLEIDING – Schijnzelfstandigheid vormt een belangrijk en terugkerend probleem binnen de Belgische arbeidsmarkt. Werknemers die onterecht als zelfstandige worden ingeschakeld, lopen niet alleen sociale bescherming mis, maar zorgen ook voor oneerlijke concurrentie en een ondermijning van het socialezekerheidsstelsel.

Om deze problematiek aan te pakken heeft België een wettelijk kader ontwikkeld dat criteria vastlegt om het onderscheid tussen zelfstandigheid en schijnzelfstandigheid te bepalen. De Arbeidsrelatiewet van 2006 en de Programmawet van 1 juli 2016 beter bekend als Wet De Croo spelen hierin een belangrijke rol. Daarnaast zijn er recente ontwikkelingen op het gebied van platformwerk, waarbij de rechtspraak een steeds grotere invloed heeft op hoe schijnzelfstandigheid juridisch wordt gekwalificeerd.

Dit hoofdstuk onderzoekt hoe de Belgische wetgeving schijnzelfstandigheid aanpakt, welke controlemechanismen worden ingezet en hoe de rechtspraak deze regelgeving interpreteert.

3.1 Recente rechtspraak met betrekking tot de kwalificatie van een platformwerker

87. BESCHIKKINGSBEVOEGDHEID ALS BEPALENDE FACTOR – De Deliveroo zaak die in dit deel besproken zal worden, illustreert op treffende wijze de juridische complexiteit omtrent het onderscheid tussen zelfstandigheid en werknemerschap in de platformeconomie in België. De oordelen van de Arbeidsrechtbank en het Arbeidshof van Brussel in deze zaak illustreren dat de beschikkingsbevoegdheid van de rechter ertoe kan leiden dat, zelfs bij toepassing van hetzelfde wettelijke kader, uiteenlopende juridische kwalificaties mogelijk zijn.

3.1.1 Het vonnis van de Arbeidsrechtbank van Brussel van 8 december 2021

88. AANLEIDING VAN DE PROCEDURE – De zaak nam een aanvang in oktober 2017, toen het Arbeidsauditoraat een onderzoek startte naar de werkwijze van Deliveroo (een platform voor de levering van maaltijden) in België met bijzondere aandacht voor de aard van de arbeidsverhouding tussen het platform en zijn koeriers.¹⁵⁶ Het onderzoek liep tussen 2017 en 2019 en maakte onder meer gebruik van RSZ-verslagen, een advies van de Algemene Directie Arbeidsrelaties en de analyse van een door het Auditoraat aangestelde IT-deskundige. Deze deskundige ondersteunde de RSZ bij het analyseren van digitale gegevens over de organisatie van de leveringen.¹⁵⁷

89. GRIEVEN – Op 13 december 2019 werd een dagvaarding neergelegd waarin drie klachten werden geformuleerd: het laattijdig indienen van de aangiften van sociale zekerheidsbijdragen;¹⁵⁸

¹⁵⁶ T. GABRIELS, "Uber-beslissing van de Commissie Arbeidsrelaties van 26 oktober 2020", *Soc.Weg.* 2021, afl. 10, 5.

¹⁵⁷ Arbrb. Brussel 8 december 2021, *JLMB* 2022, afl. 9, 390.

¹⁵⁸ Art. 21 wet 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders; art. 33, § 2, eerste lid KB 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders; art. 223, § 1, 1° Sociaal Strafwetboek.

het te laat betalen van deze bijdragen aan de RSZ;¹⁵⁹ en het geheel of gedeeltelijk niet of te laat uitbetalen van de lonen.¹⁶⁰ Deze grieven waren gebaseerd op de veronderstelling dat de relatie tussen Deliveroo en de koeriers als een arbeidsovereenkomst moest worden beschouwd. De vermoedelijke inbreuken situeren zich in 2018 en het vonnis van 8 december 2021 had dan ook betrekking op deze periode. Tijdens de procedure sloten ook de RSZ, meerdere koeriers en hun vertegenwoordigers zich aan bij het geding, wat het aantal van 35 betrokken partijen opbracht.¹⁶¹

3.1.1.1 Werking van het platform en statuut van de koeriers

90. ALGORITME 'FRANK' – Deliveroo fungeert als digitaal tussenpersoon dat via een app klanten, restaurants en koeriers met elkaar verbindt. De bezorging van maaltijden gebeurt op basis van een algoritme 'FRANK' dat automatisch de meest geschikte koerier selecteert. De koerier ontvangt een voorstel en beslist zelf of hij de levering aanvaardt. Deliveroo stelt dat de koeriers werken onder het zelfstandigenstatuut, als student-zelfstandige of binnen het regime van de deeleconomie.¹⁶²

3.1.1.2 Peer-to-Peer-statuu

91. WET DE CROO – Een aanzienlijk aantal Deliveroo-koeriers werkte in 2018 onder het statuut van de deeleconomie, ook bekend als het Peer-to-Peer-statuu (hierna: 'P2P'). Dit statuut werd ingevoerd door de programmawet van 1 juli 2016 vaak de Wet De Croo genoemd naar toenmalig minister Alexander De Croo. Deze regeling had tot doel een afzonderlijk fiscaal en sociaal statuut te creëren voor occasionele dienstverleners die noch als werknemer noch als zelfstandige werden beschouwd.¹⁶³ De wet voorzag in een gunstige belastingregeling en vrijstelling van sociale bijdragen voor geplafonneerde inkomsten, mits voldaan werd aan een aantal cumulatieve voorwaarden zoals opgenomen in artikel 90, eerste lid, 1°bis WIB 92 waaronder de voorwaarde dat de diensten via een erkend elektronisch platform werden geleverd. Deliveroo maakte tot eind 2018 gebruik van dit wettelijk kader en was erkend als dergelijk platform, waardoor het mogelijk was om op een laagdrempelige manier koeriers in te schakelen.¹⁶⁴

92. TEMPOREEL TOEPASSINGSGBIED – Belangrijk om te benadrukken is dat de programmawet van 1 juli 2016 intussen door het Grondwettelijk Hof werd vernietigd bij arrest van 23 april 2020, wegens een schending van het gelijkheidsbeginsel.¹⁶⁵ De vernietiging had echter geen retroactieve

¹⁵⁹ Art. 23, § 3 en 24 wet 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders; art. 34, § 1 en 6 KB 28 november 1969 genomen ter uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders; art. 218, 1° Sociaal Strafwetboek.

¹⁶⁰ Art. 9 wet 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers.

¹⁶¹ E. WAUTERS en A. BROCORENS, "Welk statuut voor de platformmedewerkers? Het Deliveroo-vonnis – Belgische en Europese context", *Or.* 2022, afl. 4, 95.

¹⁶² Arbrb. Brussel 8 december 2021, *JLMB* 2022, afl. 9, 390.

¹⁶³ E. WAUTERS en A. BROCORENS, "Welk statuut voor de platformmedewerkers? Het Deliveroo-vonnis – Belgische en Europese context", *Or.* 2022, afl. 4, 96; I. DAUGAREILH, C. DEGRUYSE en P. POCHET, "The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective", *ETUI Research Paper-Working Paper* 2019, 46-47.

¹⁶⁴ Arbrb. Brussel 8 december 2021, *JLMB* 2022, afl. 9, 390; M. WOUTERS, "Uberisering van het arbeidsrecht. De ambiguïteit van de arbeidsrelaties in de deeleconomie", *Arbeid.J.* 2017-18, afl. 1, 5-6.

¹⁶⁵ GwH 23 april 2020, nr. 53/2020.

werking, wat betekent dat het statuut geldig bleef voor de periode waarin het van kracht was. Concreet betekent dit dat koeriers die vóór die datum onder dit statuut werkten, zoals in het geval van de Deliveroo zaak, waar de feiten dateren uit 2018 rechtmatig binnen dat regime vielen.¹⁶⁶ Deliveroo stelde dan ook in de procedure dat het merendeel van de koeriers in 2018 gebruik maakte van dit wettelijk kader en dus niet op dezelfde manier kon worden beoordeeld als klassieke zelfstandigen of werknemers.

93. TOEPASSING VAN WET DE CROO – De arbeidsrechtbank van Brussel onderzocht in het proces eveneens of de koeriers gebruik konden maken van het fiscale en sociale gunstregime dat voortvloeide uit de regelgeving rond de deeleconomie, de zogenaamde Wet De Croo. De rechtbank benadrukte dat deze regeling een uitzonderingsmechanisme betrof en dus restrictief geïnterpreteerd moest worden. Zo stelde zij vast dat niet werd voldaan aan meerdere essentiële voorwaarden.

In de eerste plaats was er geen sprake van een dienst tussen louter natuurlijke personen. De koeriers leverden maaltijden die door professionele restauranthouders waren bereid en brachten die vervolgens naar klanten die zowel particulieren als ondernemingen konden zijn. Het vereiste van een zuivere P2P, waarin geen van de betrokken partijen handelt in een professionele hoedanigheid, werd daardoor niet vervuld.¹⁶⁷

Bovendien concludeerde de rechtbank dat de activiteiten van de koeriers de kenmerken vertoonden van een beroepsmatige activiteit. Veel koeriers werkten vaak dagelijks en genereerden inkomsten die niet meer als toevallig of bijkomstig konden worden beschouwd. Ook het feit dat sommige koeriers gebruikmaakten van het zelfstandigenstatuut en anderen van het P2P-regime, leidde tot rechtsonzekerheid en een onevenwichtige concurrentiesituatie, iets wat volgens de rechtbank inging tegen de intentie van de wetgeving.¹⁶⁸

Voorts werd ook het argument weerlegd dat de erkenning van Deliveroo als platform automatisch zou impliceren dat de koeriers onder het statuut van deeleconomie vielen. De rechtbank maakte duidelijk dat een louter formele erkenning niet voldoende is. Er moet ook aan alle materiële voorwaarden zijn voldaan, wat in de zaak niet het geval was.¹⁶⁹

Op basis van deze analyse kwam de rechtbank tot het besluit dat de diensten van de Deliveroo-koeriers niet konden worden gekwalificeerd onder het P2P-statuuut van de deeleconomie. De ontvangen vergoedingen moesten bijgevolg worden beschouwd als beroepsinkomsten. Dit betekende dat de koeriers onderworpen waren aan de normale fiscale en sociale zekerheidsverplichtingen die horen bij een zelfstandige of indien aan de voorwaarden werd voldaan die van de werknemer.

3.1.1.3 Het eindoordeel van de arbeidsrechtbank: Deliveroo-koeriers zijn zelfstandigen

94. DOORSLAGGEVENDE ONDERGESCHIKTHEID – De arbeidsrechtbank stelde vast dat zes van de acht specifieke criteria uit het koninklijk besluit van 29 oktober 2013 vervuld waren, wat aanleiding gaf tot een weerlegbaar vermoeden van een arbeidsovereenkomst.¹⁷⁰ Deze criteria wijzen

¹⁶⁶ E. WAUTERS en A. BROCORENS, "Welk statuut voor de platformmedewerkers? Het Deliveroo-vonniss – Belgische en Europese context", *Or.* 2022, afl. 4, 96.

¹⁶⁷ Art. 36, 2°, a) Programmawet van 1 juli 2016; Arbrb. Brussel 8 december 2021, *JLMB* 2022, afl. 9, 390.

¹⁶⁸ Art. 36, 2° Programmawet van 1 juli 2016; Arbrb. Brussel 8 december 2021, *JLMB* 2022, afl. 9, 390.

¹⁶⁹ Art. 36, 2°, b) Programmawet van 1 juli 2016; Arbrb. Brussel 8 december 2021, *JLMB* 2022, afl. 9, 390.

¹⁷⁰ Art. 337/2, §2 Arbeidsrelatiewet; Arbrb. Brussel 8 december 2021, *JLMB* 2022, afl. 9, 390.

op economische ondergeschiktheid, zoals het feit dat Deliveroo eenzijdig de tarieven bepaalt, de levering organiseert via een algoritme FRANK en bonussen toekent die het gedrag van de koeriers beïnvloeden.¹⁷¹

Toch benadrukte de rechtbank dat economische afhankelijkheid niet volstaat om te spreken van een arbeidsovereenkomst. Enkel een juridische gezagsverhouding is doorslaggevend. Volgens de rechtbank impliceert dit de mogelijkheid voor de werkgever om opdrachten te geven en toezicht te houden, ongeacht of dit direct of indirect gebeurt.

95. TOEPASSING VAN DE ALGEMENE CRITERIA DOOR DE RECHTBANK – Bij de beoordeling van de arbeidsrelatie tussen Deliveroo en zijn koeriers baseerde de arbeidsrechtbank zich op de vier algemene criteria die voortvloeien uit artikel 333, §1 van de Arbeidsrelatiewet van 27 december 2006 (zie *supra* nr. 36-39). Deze criteria vormen het fundament voor de juridische kwalificatie van de arbeidsverhouding. Ze werden afzonderlijk onderzocht om na te gaan of er sprake was van een juridisch gezagsverhouding, dat noodzakelijk is om te kunnen spreken van een arbeidsovereenkomst.

Allereerst keek de rechtbank naar de wil van de partijen. In dit geval hadden de koeriers expliciet een zelfstandigencontract ondertekend, waarin duidelijk werd vermeld dat zij hun prestaties als zelfstandige uitvoerden, zonder gezagsverhouding. Hoewel deze contractuele wil niet doorslaggevend is, wordt deze wel als indicatief element in overweging genomen, zolang deze niet in strijd is met de feitelijke uitvoering van de samenwerking.¹⁷²

Ten tweede beoordeelde de rechtbank de vrijheid in de organisatie van de arbeidstijd. De koeriers konden volledig vrij beslissen wanneer en hoe lang zij zich via de Deliveroo-app beschikbaar stelden. Er bestond geen verplichting om op bepaalde tijdstippen te werken, noch enige minimale prestatieverplichting. Deze vrijheid wijst in de richting van zelfstandigheid, aangezien werknemers doorgaans gebonden zijn aan vastgelegde arbeidstijden.¹⁷³

Ook bij het derde criterium, de vrijheid in de organisatie van het werk, stelde de rechtbank vast dat de koeriers aanzienlijke autonomie genoten. Zij konden vrij bepalen welke leveringen zij aanvaardden of weigerden en hoe zij deze uitvoerden. Hoewel Deliveroo technische instructies gaf via de app, zoals bijvoorbeeld de route naar het restaurant of de klant, oordeelde de rechtbank dat deze instructies van louter organisatorische aard waren en niet getuigden van een hiërarchische controle over de wijze waarop het werk zelf werd verricht.¹⁷⁴

Ten slotte werd het criterium van de mogelijkheid tot hiërarchische controle beoordeeld.¹⁷⁵ Deliveroo maakte gebruik van het algoritme FRANK om ritten toe te wijzen en er was sprake van geolokalisatie tijdens leveringen. Toch oordeelde de rechtbank dat deze controle-instrumenten niet gelijkgesteld konden worden met een juridisch gezag. Ze interpreteerde deze functies als technische hulpmiddelen om de logistieke werking van het platform te optimaliseren, niet als bewijs van een hiërarchische controle. Belangrijke notie hierbij was dat Deliveroo geen sancties oplegde en koeriers vrij bleven om leveringen te weigeren zonder gevolgen, wat haaks staat op het typische gezag criterium in een

¹⁷¹ Art. 337/2, §1 Arbeidsrelatiewet; Arbrb. Brussel 8 december 2021, *JLMB* 2022, afl.9, 390.

¹⁷² Art. 333, §1 Arbeidsrelatiewet.

¹⁷³ Art. 333, §1 Arbeidsrelatiewet.

¹⁷⁴ Art. 333, §1 Arbeidsrelatiewet.

¹⁷⁵ Art. 333, §1 Arbeidsrelatiewet.

arbeidsovereenkomst.¹⁷⁶ Op basis van deze beoordeling besloot de arbeidsrechtbank dat alle vier de algemene criteria duiden op het bestaan van een zelfstandige samenwerking en niet op een arbeidsovereenkomst. Hierdoor werd het vermoeden van een arbeidsovereenkomst, dat voortkwam uit het vervuld zijn van meerdere specifieke criteria van economische ondergeschiktheid, effectief weerlegd.

96. VERDICT – De arbeidsrechtbank stelde voorop dat bij de kwalificatie van een arbeidsrelatie de juridische ondergeschiktheid doorslaggevend is. Hoewel Deliveroo het platform sterk organiseert en coördineert, was de rechtbank van oordeel dat het juridisch ondergeschiktheid, in de zin van hiërarchische controle onvoldoende aanwezig was. De vrijheid van de koeriers om opdrachten te aanvaarden of te weigeren, hun eigen werktijd te bepalen en hun zelfstandige statuut speelden daarbij een grote rol. Daarom besloot de rechtbank op 8 december 2021 dat de koeriers niet als werknemers konden worden beschouwd en dus niet onder het werknemersstatuut vielen. De vorderingen van het Arbeidsauditoraat en de RSZ werden ontvankelijk, maar ongegrond verklaard. De Brusselse auditoraat, sommige koeriers en hun vertegenwoordigers stelde beroep in tegen het vonnis.

97. ANALYSE – Het vonnis geeft duidelijk weer hoe complex en genuanceerd de beoordeling van schijnzelfstandigheid kan zijn in de context van moderne werkvormen zoals platformwerk. Hoewel het vermoeden van een arbeidsovereenkomst op basis van sociaaleconomische criteria werd aangenomen, leidde de strikte toepassing van de juridische criteria tot de conclusie dat de koeriers als zelfstandigen moesten worden beschouwd. Dit toont aan dat er, ondanks wettelijke vermoedens en specifieke regelgevingen zoals het P2P, een aanzienlijke bewijslast en interpretatieruimte blijft bestaan in de kwalificatie van arbeidsverhoudingen.

3.1.2 Het arrest van het Arbeidshof van Brussel van 21 december 2023

98. HOGER BEROEP – Tegen het vonnis werd hoger beroep ingesteld, waardoor de zaak ook voor het Arbeidshof te Brussel kwam. In tegenstelling tot de Arbeidsrechtbank te Brussel, oordeelde het Arbeidshof van Brussel in hoger beroep in het arrest van 21 december 2023 dat de koeriers van Deliveroo wel als werknemers moeten worden beschouwd, wat volgens het Hof een herkwalificatie vereist. Bij deze herkwalificatie baseerde het Hof zich op een grondige analyse van de concrete arbeidsrelatie, waarbij het onder meer keek naar de mate van economische afhankelijkheid, het hiërarchische controle van het platform over de koeriers en de wijze waarop de werkzaamheden werden georganiseerd. Het Hof stelde vast dat de koeriers in de praktijk onderworpen waren aan instructies van Deliveroo, bijvoorbeeld wat betreft de te volgen routes, de timing van leveringen en het gebruik van de app als controle-instrument. Hierdoor werd volgens het Hof de klassieke juridische gezagsverhouding zichtbaar, die kenmerkend is voor een arbeidsovereenkomst. Daarnaast achtte het Hof het relevant om de sectorale context in aanmerking te nemen. Het wees erop dat de activiteiten van de koeriers gekwalificeerd kunnen worden als “vervoer van goederen voor rekening

¹⁷⁶ E. WAUTERS en A. BROCORENS, “Welk statuut voor de platformmedewerkers? Het Deliveroo-vonniss – Belgische en Europese context”, *Or.* 2022, afl. 4, 99-100.

van derden”, wat onder het toepassingsgebied valt van de collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten binnen het paritair comité 140.03. Op basis daarvan concludeerde het Hof dat de koeriers in feite als werknemers moesten worden behandeld, met alle bijhorende rechten en verplichtingen.¹⁷⁷

99. CONTRADICTIE – De twee eindoordelen geven een opvallende tegenstrijdigheid weer in de rechterlijke beoordeling van schijnzelfstandigheid in België. Terwijl de arbeidsrechtbank oordeelde dat de koeriers zelfstandigen zijn, kwam het arbeidshof tot het tegenovergestelde besluit en erkende hen wel als werknemers. Tegen dit arrest stelde Deliveroo cassatieberoep in, waardoor de zaak nog steeds hangende is en geen definitieve beslechting heeft gekregen. Deze contradictie toont aan dat de aanpak van schijnzelfstandigheid in België niet alleen afhangt van het wettelijke kader, maar ook sterk beïnvloed wordt door de praktische interpretatie ervan en de mate waarin bevoegde instanties effectief optreden. In het volgende onderdeel van dit hoofdstuk wordt daarom verder ingegaan op hoe de Belgische overheid toezicht houdt op de correcte kwalificatie van arbeidsrelaties, welke actoren hierin een rol spelen en welke instrumenten worden ingezet om misbruik aan te pakken.

3.2 Handhaving en controle van schijnzelfstandigheid in België

100. ALGEMEEN – De strijd tegen schijnzelfstandigheid in België wordt gevoerd via een combinatie van administratieve procedures, gerechtelijke toetsing en specifieke regelgeving zoals de Arbeidsrelatiewet. Binnen dit kader speelt de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie een belangrijke rol. Deze commissie is bevoegd om uitspraak te doen over de aard van de arbeidsrelatie. In het bijzonder in de platformeconomie leidde dit al tot enkele principiële uitspraken, hoewel het aantal behandelde dossiers relatief beperkt blijft. De werking van de ACRA en de manier waarop arbeidsrelaties worden beoordeeld, geven een goed beeld van de Belgische aanpak vóór de inwerkingtreding van het wettelijk vermoeden van een arbeidsovereenkomst.

3.2.1 De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie: aanvraag van sociale ruling

101. WERKING – De Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie (hierna: 'ACRA') is in het leven geroepen om uitspraken te doen over de kwalificatie van een arbeidsrelatie.¹⁷⁸ In specifieke gevallen die aan haar worden voorgelegd, bepaalt zij welk sociaal zekerheidsstelsel van toepassing is, dat van zelfstandigen of dat van werknemers.¹⁷⁹ Haar bevoegdheid is echter beperkt tot situaties waarin zij expliciet om een oordeel wordt gevraagd.¹⁸⁰ De ACRA kan niet op eigen

¹⁷⁷ Arbh. Brussel 21 december 2023, *JLMB* 2024, afl. 10, 423; J. DE VREESE en I. PLETS, Een bloemlezing van de rechtspraak 2023, *Or.* 2024, afl. 10, 388-406.

¹⁷⁸ Art. 338, §1 Arbeidsrelatiewet; S. BOELENS, A. VAN REGENMORTEL, De kwalificatie van de arbeidsrelatie: de werking en de beslissingen van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie doorgelicht, *Soc.Kron.* 2020, afl. 10, 391.

¹⁷⁹ Art. 332 Arbeidsrelatiewet.

¹⁸⁰ Art. 12 KB 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

initiatief proactief arbeidsrelaties onderzoeken, noch actief speuren naar onduidelijke statuten of opsporingsdiensten inschakelen om dergelijke situaties aan het licht te brengen.¹⁸¹

3.2.1.1 Procedure van aanvraag tot kwalificatie van de arbeidsstatus

102. INITIATIEF VAN ÉÉN ENKELE PARTIJ – Bij de aanvang van een zelfstandige beroepsactiviteit kan één enkele partij het initiatief nemen om een aanvraag in te dienen. Dit kan zowel op het moment van aansluiting als binnen een jaar na de start van de arbeidsrelatie. De aanvraag verloopt niet direct via de ACRA, maar wordt ingediend bij het sociaal verzekeringsfonds, zoals bepaald in artikel 338, § 2, tweede lid van de Arbeidsrelatieswet en verder uitgewerkt in artikel 8 van het uitvoeringsbesluit.¹⁸²

103. INITIATIEF VAN ELKE PARTIJ – Een tweede optie is om een aanvraag in te dienen indien bij aanvang van een arbeidsrelatie onduidelijkheid bestaat over het statuut werknemer of zelfstandige. De aanvraag kan dan worden ingediend door elke betrokken partij en moet worden ingediend uiterlijk één jaar na de start van de arbeidsrelatie en wordt rechtstreeks bij de ACRA ingediend. De ACRA beschouwt een gezamenlijk verzoek als geldig, maar ook een aanvraag door slechts één partij wordt aanvaard. Deze mogelijkheid is vastgelegd in artikel 338, § 2, derde lid van de Arbeidsrelatieswet en verder uitgewerkt in artikel 9 van het uitvoeringsbesluit.¹⁸³

104. GEZAMENLIJK INITIATIEF – Een tijdelijke regeling stelde partijen in staat om binnen één jaar na de inwerkingtreding van de Arbeidsrelatiewet of een koninklijk besluit over sectorale criteria een bestaande arbeidsrelatie ter beoordeling voor te leggen. Dit gold voor reeds lopende arbeidsrelaties, ongeacht hun duur. Een verzoek kon enkel gezamenlijk worden ingediend en moest rechtstreeks bij de ACRA worden ingediend. Deze regeling is opgenomen in artikel 338, § 2, eerste lid van de Arbeidsrelatieswet en verder uitgewerkt in artikel 7 van het uitvoeringsbesluit. Aangezien in die periode geen koninklijk besluit met specifieke criteria werd vastgesteld, kon de procedure niet worden toegepast.¹⁸⁴

3.2.1.2 Gevolgen van de beslissing door de ACRA

105. TERMIJN – De ACRA heeft een termijn van drie maanden om een beslissing te nemen over een ingediende aanvraag.¹⁸⁵ Indien aanvullende informatie nodig is, wordt deze termijn verlengd

¹⁸¹ G. VANDERSTEENE, C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie: een praktische toelichting", *Soc.Weg.* 2021, afl. 21, 6.

¹⁸² Art. 338, § 2, tweede lid Arbeidsrelatiewet; Art. 8 KB 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie; G. VANDERSTEENE, C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie: een praktische toelichting", *Soc.Weg.* 2021, afl. 21, 6.

¹⁸³ Art. 338, § 2, derde lid Arbeidsrelatiewet; Art. 9 KB 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie; G. VANDERSTEENE, C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie: een praktische toelichting", *Soc.Weg.* 2021, afl. 21, 6.

¹⁸⁴ Art. 338, § 2, eerste lid Arbeidsrelatiewet; Art. 7 KB 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie; G. VANDERSTEENE, C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie: een praktische toelichting", *Soc.Weg.* 2021, afl. 21, 6.

¹⁸⁵ Art. 12 KB 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

met het aantal dagen dat nodig is om de gevraagde inlichtingen te verkrijgen.¹⁸⁶ Om te voorkomen dat aanvragen onnodig lang openblijven, wordt bij het versturen van een aanvraag een uiterste termijn opgelegd waarbinnen de gevraagde inlichtingen moeten worden verstrekt.¹⁸⁷ Indien tegen die datum geen reactie komt, zal de ACRA de aanvraag behandelen op basis van de reeds beschikbare gegevens.¹⁸⁸ Wanneer de ontbrekende informatie echter van belang is om een goed onderbouwde beslissing te nemen, kan de aanvraag als onontvankelijk worden beschouwd.¹⁸⁹

106. NIET BINDEND KARAKTER – Zodra de ACRA een beslissing heeft genomen, moet deze binnen een maand per aangetekend schrijven aan de betrokken partijen worden betekend.¹⁹⁰ De beslissingen zijn bindend voor de RSZ, het RSVZ en de sociaal verzekeringsfondsen en blijven drie jaar van kracht.¹⁹¹ De beslissing is echter niet bindend voor partijen. Hoewel de beslissingen van de ACRA niet bindend of definitief zijn voor de betrokken partijen, is het sterk aanbevolen om deze na te leven. Aangezien de beslissing wordt meegedeeld aan de RSZ, het RSVZ en de sociaalverzekeringsfondsen, raken de partijen bij deze instanties bekend. Dit brengt met zich mee dat zij mogelijk onder verhoogde aandacht komen te staan en het risico lopen op een controle door deze instellingen. Conform artikel 338/2, § 5 van de Arbeidsrelatieswet kunnen de partijen bij de arbeidsrelatie binnen een maand na de kennisgeving beroep aantekenen bij de arbeidsrechtbank. Dit betekent dat socialezekerheidsinstellingen zoals de RSZ of het RSVZ geen beroep kunnen instellen, aangezien zij vertegenwoordigd zijn binnen de ACRA en dus mede instaan voor de genomen beslissingen.¹⁹²

107. HOLISTIC VIEW – Bij het formuleren van haar beslissingen kiest de ACRA er bewust voor om slechts beperkt te verwijzen naar rechtsleer en rechtspraak. Dit komt voort uit de overtuiging dat het gevaarlijk is om afzonderlijke juridische uitspraken te citeren, waarin bepaalde elementen van een arbeidsrelatie als doorslaggevend worden beschouwd. De ACRA beoordeelt steeds de arbeidsrelatie in haar geheel en analyseert of er voldoende elementen aanwezig zijn om de gekozen kwalificatie te rechtvaardigen.¹⁹³

3.2.1.3 Beslissingen van de ACRA met betrekking tot schijnzelfstandigheid in de platformeconomie voor de invoering van het vermoeden voor digitaal platformwerk in de Arbeidsrelatiewet

108. 296 BESLISSINGEN – Hoewel de ACRA al sinds begin 2013 operationeel is, blijft het totaal aantal uitgesproken beslissingen tot op heden vrij beperkt. Volgens de meest recente gegevens zijn

¹⁸⁶ Art. 12 KB 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

¹⁸⁷ G. VANDERSTEENE, C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie: een praktische toelichting", *Soc.Weg.* 2021, afl. 21, 6-7.

¹⁸⁸ *Ibid.*

¹⁸⁹ S. BOELEN, A. VAN REGENMORTEL, De kwalificatie van de arbeidsrelatie: de werking en de beslissingen van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie doorgelicht, *Soc.Kron.* 2020, afl. 10, 395.

¹⁹⁰ Art. 10/1 KB van 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie.

¹⁹¹ Art. 338/1 Arbeidsrelatiewet.

¹⁹² *Ibid.*

¹⁹³ S. BOELEN, A. VAN REGENMORTEL, De kwalificatie van de arbeidsrelatie: de werking en de beslissingen van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie doorgelicht, *Soc.Kron.* 2020, afl. 10, 396.

er 296 geanonimiseerde beslissingen gepubliceerd op de officiële website van de ACRA. Dit cijfer dient echter met de nodige nuance te worden bekeken, aangezien een aanzienlijk aantal ingediende aanvragen onontvankelijk wordt verklaard. Vaak is dat het geval wanneer de arbeidsrelatie in kwestie al beëindigd is op het moment van de aanvraag of wanneer de aanvraag buiten de wettelijke termijn van één jaar wordt ingediend.¹⁹⁴

109. PROCEDURE – Bij de behandeling van aanvragen hanteert de ACRA een gestructureerde werkwijze. Eerst wordt beoordeeld of de aanvraag ontvankelijk is. Vervolgens analyseert men de inhoud van de arbeidsrelatie op basis van de principes uit de Arbeidsrelatiewet. Dit gebeurt aan de hand van de verklaringen van de indiener en de voorgelegde bewijsstukken. Indien nodig, kunnen aanvullende gegevens worden opgevraagd bij de betrokken partijen, die eveneens de kans krijgen hun standpunt mondeling toe te lichten.¹⁹⁵

110. DRIE DOSSIERS – De ACRA heeft reeds vóór de inwerkingtreding van het wettelijk vermoeden in meerdere gevallen geoordeeld over de aard van de arbeidsrelatie van platformwerkers. In minstens drie afzonderlijke dossiers concludeerde zij daarbij dat de voorgelegde feiten en omstandigheden niet stroken met een zelfstandige arbeidsverhouding.

111. DOSSIER 113 EN 116 – In oktober 2017 opende het Arbeidsauditoraat een onderzoek naar de werkwijze van Deliveroo in België, met bijzondere aandacht voor de aard van de arbeidsrelatie tussen het platform en zijn fietskoeriers. Tot begin 2018 konden deze koeriers ervoor kiezen om ofwel als zelfstandige te werken ofwel in loondienst via de coöperatieve SMART, die als juridisch werkgever optrad en de prestaties doorrekende aan Deliveroo. Vanaf 1 februari 2018 besliste Deliveroo echter om voortaan enkel nog met zelfstandige koeriers te werken, waardoor de mogelijkheid om via SMART in loondienst te blijven wegviel. Twee koeriers die tot dan toe uitsluitend via SMART voor Deliveroo hadden gewerkt, legden hun geplande samenwerking als zelfstandige vanaf februari 2018 voor aan de ACRA. In haar beslissingen van 23 februari en 9 maart 2018 (dossiers 113 en 116) oordeelde de ACRA dat zij zich bevoegd achtte om zich uit te spreken over de aard van een nog niet gestarte, maar concreet geplande arbeidsrelatie. In beide dossiers oordeelde de ACRA dat de concrete omstandigheden van de samenwerking tussen de koeriers en Deliveroo voldoende aanwijzingen bevatten voor een vermoeden van een werknemersrelatie, op basis van zowel de algemene feiten als de sectorale criteria uit het koninklijk besluit van 29 oktober 2013. Zowel de betrokken koeriers als de Belgische Staat stelden vervolgens beroep in tegen deze beslissingen bij de Arbeidsrechtbank van Brussel.

112. TOEKOMSTIGE ARBEIDSRELATIES – In haar vonnissen van 3 juli 2019 vernietigde de arbeidsrechtbank beide beslissingen van de ACRA. Volgens de rechtbank viel uit een brief van de arbeidsauditeur, gedateerd op 2 februari 2018 af te leiden dat er reeds administratieve en strafrechtelijke onderzoeken liepen.¹⁹⁶ Op basis van artikel 338, §5, 1° Arbeidsrelatiewet oordeelde

¹⁹⁴ Art. 338, §2 Arbeidsrelatiewet.

¹⁹⁵ G. VANDERSTEENE, C. PRIEM en E. VERHAEGEN, "De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie: een praktische toelichting", *Soc.Weg.* 2021, afl. 21, 7.

¹⁹⁶ S. VITSE en D. DEJONGHE, *Schijnzelfstandigheid: een analyse van de rechtspraak na 15 jaar Arbeidsrelatiewet*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 51.

de rechtbank dat de ACRA onbevoegd handelde en dus onterecht een beslissing had genomen. Dat het om een toekomstige arbeidsrelatie ging, vormde volgens de rechtbank geen beletsel, vermits artikel 338, § 2 van de Arbeidsrelatieswet ook toelaat om een beoogde arbeidsrelatie voor te leggen aan de ACRA. De rechtbank oordeelde bovendien dat zij bevoegd is om kennis te nemen van dit soort administratieve geschillen, zelfs zonder dat er sprake is van een klassiek subjectief recht zoals bedoeld in artikelen 144 en 145 van de Grondwet. Aangezien het geschil in essentie betrekking heeft op de verplichting tot het betalen van sociale zekerheidsbijdragen, achtte de rechtbank zich bevoegd om de kwalificatie van de arbeidsrelatie zelf te beoordelen in de plaats van de ACRA.¹⁹⁷

113. HOGER BEROEP – Tegen deze uitspraken werd echter hoger beroep aangetekend, zowel door de Belgische Staat als door één van de koeriers. De Belgische Staat stelde dat de arbeidsrechtbank ten onrechte tot vernietiging was overgegaan en dat zij zich bovendien niet in de plaats mag stellen van de ACRA bij het beoordelen van de aard van de arbeidsrelatie.

114. ACTUEEL BELANG – In zijn arrest van 13 januari 2022 kwam het Arbeidshof te Brussel echter niet tot een inhoudelijke beoordeling van deze juridische vragen.¹⁹⁸ Het stelde vast dat er op het moment van uitspraak geen effectieve arbeidsrelatie tot stand was gekomen tussen de betrokkene koeriers en Deliveroo en dat er bovendien geen aanwijzingen waren dat dergelijke arbeidsrelaties met andere koeriers effectief waren ontstaan of dat er concrete gevolgen voortvloeiden uit de bestreden beslissingen van de ACRA. De oorspronkelijke vordering was volgens het Hof dan ook louter hypothetisch geworden en miste elk actueel belang, wat noodzakelijk is om een rechtsvordering in stand te houden. Zelfs indien er bij de aanvang van de procedure een belang bestond, oordeelde het Hof dat dit in de loop van het geding was weggevallen. Bijgevolg besloot het Arbeidshof van Brussel dat de oorspronkelijke vordering zonder voorwerp was geworden en sprak het zich niet langer uit over de kern van het geschil. Daarmee werd een definitieve inhoudelijke uitspraak over de bevoegdheid van de ACRA en de aard van de arbeidsrelatie in deze zaak vermeden.

115. DOSSIER 187 - Bij vonnis van 21 december 2022 boog de Arbeidsrechtbank van Brussel zich over het statuut van een taxichauffeur die via het Uber platform werkte. De zaak werd aanhangig gemaakt nadat de betrokken taxichauffeur beroep had aangetekend tegen de derde te bespreken dossier 187 van de ACRA. Die beslissing werd echter vernietigd om procedurele redenen. Het verzoek bij de ACRA was buiten de wettelijke termijn van één jaar ingediend en werd daarom als onontvankelijk beschouwd.

116. INHOUDELIJKE BEOORDELING – Hoewel de vernietiging enkel op procedurele gronden rustte, ging de arbeidsrechtbank alsnog over tot een inhoudelijke beoordeling van de arbeidsrelatie. In eerste instantie onderzocht zij of het wettelijke vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst van toepassing was, zoals bepaald in artikel 337/2, §1 van de Arbeidsrelatiewet. De rechtbank stelde vast dat vijf van de negen criteria vervuld waren, waardoor

¹⁹⁷ Arbrb. Brussel 3 juli 2019, AR 18/2075/A; Arbrb. Brussel 3 juli 2019, AR 18/2076/A.

¹⁹⁸ Arbh. Brussel 13 januari 2022, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/docs/130122-arrest-crt113-fr.pdf.

men kon uitgaan van het vermoeden.¹⁹⁹ Vervolgens toetste de rechtbank of dit vermoeden kon worden weerlegd op basis van de vier algemene toetsingscriteria inzake de aard van de arbeidsrelatie.²⁰⁰ Uit het onderzoek bleek dat de taxichauffeur een aanzienlijke mate van autonomie genoot, hij kon zelf beslissen over zijn arbeidstijden, had vrijheid in de organisatie van zijn werk en er waren geen duidelijke aanwijzingen van hiërarchisch controle vanwege Uber.²⁰¹ Op basis van deze vaststellingen oordeelde de rechtbank dat het vermoeden van een arbeidsovereenkomst effectief werd weerlegd en dat er geen grond was om de arbeidsrelatie te herkwalficeren.

117. NOODZAAK WETTELIJK VERMOEDEN – De besproken beslissingen illustreren dat de beoordeling van de arbeidsrelatie vóór de invoering van het wettelijk weerlegbaar vermoeden voor digitaal platformwerk vaak werd bemoeilijkt door procedurele obstakels, bevoegdheidsdiscussies en het ontbreken van eenduidige toetsingskaders. Zowel de ACRA als de rechtbanken moesten zich in complexe kronkels wringen om tot een inhoudelijke beoordeling te komen. Deze juridische omweg leidde niet alleen tot onzekerheid, maar ook tot het uitblijven van duidelijke uitspraken over de aard van platformarbeid. Dit toont aan dat het wettelijk weerlegbaar vermoeden voor digitaal platformwerk een noodzakelijke vereenvoudiging en versterking van de rechtsbescherming van platformwerkers beoogt.

3.2.2 Arbeidsrechtbanken en arbeidshoven

118. BESCHIKKINGSBEVOEGDHEID – In België spelen de arbeidsrechtbanken en arbeidshoven een centrale rol in de handhaving en controle van schijnzelfstandigheid. Deze rechtscolleges zijn bevoegd om, in geval van betwisting, de feitelijke arbeidsrelatie te beoordelen en indien nodig te herkwalficeren. In het bijzonder kunnen zij oordelen of een werkrelatie, die contractueel vormgegeven werd als zelfstandige samenwerking, in werkelijkheid voldoet aan de juridische kenmerken van een arbeidsovereenkomst.²⁰²

119. ARBEIDSONGEVAL? – Het arrest van de Arbeidsrechtbank Antwerpen van 10 oktober 2024 in de zaak van een Uber Eats koerier die een ongeval had geleden, illustreert treffend hoe de rechterlijke controle op schijnzelfstandigheid in de praktijk wordt uitgeoefend. In deze procedure, waarbij de eiser erkenning als arbeidsongeval nastreefde, stond de kernvraag centraal of er tussen de koerier en Uber Eats al dan niet een arbeidsovereenkomst bestond. De rechtbank onderzocht deze kwestie grondig aan de hand van de wettelijke criteria voor schijnzelfstandigheid, waarbij ze zowel de overeenkomst als de feitelijke arbeidsverhoudingen onderzocht. Deze benadering toont aan hoe arbeidsrechtbanken, als hoeders van de sociale wetgeving, concreet invulling geven aan hun toetsingsbevoegdheid wanneer twijfel ontstaat over de werkelijke aard van een arbeidsrelatie. Het vonnis demonstreert bovendien hoe de rechter in dergelijke zaken een zorgvuldig evenwicht bewaart

¹⁹⁹ Art. 337/2, §2 Arbeidsrelatiewet.

²⁰⁰ Art. 333 Arbeidsrelatiewet.

²⁰¹ Arbrb. Brussel 21 december 2022, *JLMB* 2023, afl. 10, 433.

²⁰² Art. 578, 3° en art. 601,1° Gerechtelijk Wetboek.

tussen het respect voor nieuwe vormen van arbeid enerzijds en de bescherming van fundamentele arbeidsrechten anderzijds.²⁰³

120. EX NUNC TOETSING AAN TOEKOMSTIGE WETGEVING – De rechtbank begon met het bepalen welke wettelijke criteria van toepassing waren. Omdat het ongeval plaatsvond in augustus 2020, was artikel 337/3 van de Arbeidsrelatiewet ingevoerd op 1 januari 2023 nog niet van kracht. Toch overwoog de rechtbank dat de achterliggende filosofie van deze bepaling, namelijk de feitelijke controle van digitale platformen over hun werkers al relevant was. Tegelijkertijd baseerde de rechtbank zich primair op artikel 337/2 van de Arbeidsrelatiewet, dat specifieke criteria bevat voor vervoersactiviteiten zoals vastgelegd in het Koninklijk Besluit van 29 oktober 2013 betreffende het vervoer van goederen voor derden.

121. IN ACHT GENOMEN CRITERIA VAN ARTIKEL 337/3, §2 VAN DE ARBEIDSRELATIEWET – De rechtbank constateerde dat Uber Eats door middel van zijn algoritmische sturing al veel controlemechanismen hanteerde die later in artikel 337/3 van de Arbeidsrelatiewet zouden worden vastgelegd, zoals het eenzijdig bepalen van ritprijzen wat correspondeert met criterium 4° over inkomensbeperking, het opleggen van strikte procedures voor leveringen gerelateerd aan criterium 6° over controle op werkuitvoering en het beperken van mogelijkheden om voor concurrenten te werken verwant aan criterium 1° over exclusiviteit. Deze elementen werden door de rechtbank meegenomen in haar afweging, waarbij ze benadrukte dat deze praktijken van Uber Eats al voor de formele inwerkingtreding van artikel 337/3 van de Arbeidsrelatiewet duidelijk maakten dat het platform een vergaande controle uitoefende over de koeriers. Tegelijkertijd voerde de rechtbank een gedetailleerde toetsing uit aan de acht criteria van artikel 337/2 van de Arbeidsrelatiewet, zoals vastgelegd in het Koninklijk Besluit van 29 oktober 2013. Hierbij stelde ze vast dat aan zeven van de acht criteria was voldaan.

122. EERSTE CRITERIUM – Allereerst constateerde zij dat de koerier geen enkel financieel of economisch risico liep, hij hoefde geen substantiële investeringen te doen in het platform, participeerde niet in winsten of verliezen en droeg geen enkele financiële verantwoordelijkheid voor de bedrijfsvoering. Dit bleek duidelijk uit het feit dat zijn enige "investering" beperkt bleef tot praktische zaken als een fiets en eventueel een koerierstas, wat onvoldoende was om van een zelfstandig ondernemersrisico te kunnen spreken.²⁰⁴

123. TWEEDE CRITERIUM – Vervolgens bekeek de rechtbank de beslissingsmacht over financiële middelen en stelde vast dat de koerier volstrekt geen invloed had op de financiële stromen binnen Uber Eats. Het platform bepaalde eenzijdig de vergoedingen, incasseerde alle betalingen van klanten en keerde vervolgens een vooraf vastgesteld bedrag aan de koerier uit. Deze volledige

²⁰³ Arbrd. Antwerpen 10 oktober 2024, AR 23/1968/A.

²⁰⁴ Art. 2, a) KB tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden; Arbrd. Antwerpen 10 oktober 2024, AR 23/1968/A.

afhankelijkheid van het platform wat betreft inkomsten en betalingsverkeer benadrukte volgens de rechtbank de ondergeschikte positie van de koerier.²⁰⁵

124. DERDE CRITERIUM – Wat betreft het aankoopbeleid merkte de rechtbank op dat de koerier geen enkele invloed had op welke restaurants werden aangesloten bij het platform, hoe het aanbod werd samengesteld of welke marketingstrategieën werden gevoerd. Uber Eats regelde al deze zaken volledig via haar algoritmes en interne beleidsbeslissingen, zonder enige vorm van inspraak of medezeggenschap van de kant van de koeriers. Dit gebrek aan beslissingsbevoegdheid over essentiële bedrijfsmatige aspecten was volgens de rechtbank een sterk indicium voor een arbeidsrelatie.²⁰⁶

125. VIERDE CRITERIUM – Bij het vierde criterium, de beslissingsmacht over prijsbepaling, benadrukte de rechtbank dat de koerier volstrekt geen onderhandelingsruimte had over de vergoeding per rit. Uber Eats bepaalde via algoritmes eenzijdig de prijzen, zonder dat de koerier hierop enige invloed kon uitoefenen. Dit stond volgens de rechtbank haaks op de positie van een zelfstandige ondernemer, die normaal gesproken wel degelijk over prijzen onderhandelt met opdrachtgevers.²⁰⁷

126. VIJFDE CRITERIUM – Het vijfde criterium, de resultaatsverbintenis, werd door de rechtbank uitgelegd als het verschil tussen een inspanningsverbintenis en een resultaatsverbintenis. De koerier was enkel verplicht om zijn best te doen ritten te accepteren en uit te voeren, maar hoefde geen garanties te geven over het aantal voltooide ritten of andere kwantitatieve prestaties. Dit onderscheid was volgens de rechtbank van belang, aangezien zelfstandigen typisch wél resultaatsverplichtingen aangaan.²⁰⁸

127. ZESDE CRITERIUM – Wat betreft de mogelijkheid om personeel aan te werven constateerde de rechtbank dat Uber Eats in haar voorwaarden expliciet verbood dat koeriers gebruikmaakten van onderaannemers of vervangers. Hoewel niet expliciet bewezen kon worden dat de koerier ook geen personeel mocht inhuren, leidde dit verbod op onderaanneming volgens de rechtbank sterk in die richting.²⁰⁹

²⁰⁵ Art. 2, b) KB tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden; Arbrd. Antwerpen 10 oktober 2024, AR 23/1968/A.

²⁰⁶ Art. 2, c) KB tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden; Arbrd. Antwerpen 10 oktober 2024, AR 23/1968/A.

²⁰⁷ Art. 2, d) KB tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden; Arbrd. Antwerpen 10 oktober 2024, AR 23/1968/A.

²⁰⁸ Art. 2, f) KB tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden; Arbrd. Antwerpen 10 oktober 2024, AR 23/1968/A.

²⁰⁹ Art. 2, g) KB tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden; Arbrd. Antwerpen 10 oktober 2024, AR 23/1968/A.

128. ZEVENDE CRITERIUM – Het zevende criterium, het zich voordoen als zelfstandige onderneming, werd door de rechtbank helder beantwoord. De koerier trad naar buiten toe volledig op als onderdeel van Uber Eats. Klanten boekten en betaalden via het platform en hadden geen rechtstreeks zakelijk contact met de koerier als zelfstandige ondernemer. Bovendien merkte de rechtbank op dat de koerier niet beschikte over het vereiste bewijs van vakbekwaamheid dat voor zelfstandig vervoerders verplicht is.²¹⁰

129. ACHTSTE CRITERIUM – Alleen het achtste criterium, over het gebruik van eigen werkruimte of vervoer, werkte niet in het voordeel van de kwalificatie als arbeidsovereenkomst, aangezien de koerier inderdaad met eigen fiets werkte. De rechtbank wees echter op de duidelijke overlap tussen deze bevindingen en de latere criteria uit artikel 337/3, wat volgens haar aantoonde dat de feitelijke situatie van platformwerkers al voor de formele wetswijziging alle kenmerken vertoonde van een arbeidsrelatie in plaats van een zelfstandigenrelatie. Deze zorgvuldige analyse van elk criterium afzonderlijk vormde de basis voor de uiteindelijke kwalificatie van de relatie als arbeidsovereenkomst.²¹¹

130. HERKWALIFICATIE – Op basis van deze specifieke criteria werd geoordeeld dat meer dan de helft ervan vervuld waren, wat leidde tot het wettelijk vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst.²¹² De rechtbank motiveerde de gecombineerde benadering door te verwijzen naar de voorbereidende werken van de wet van 3 oktober 2022, waarin werd benadrukt dat artikel 337/3 van de Arbeidsrelatiewet paste in de algemene filosofie van de Arbeidsrelatiewet en naar eerdere beslissingen van de CAR die al soortgelijke platformrelaties hadden beoordeeld. Door zowel de formele criteria uit artikel 337/2 als de beleidsmatige overwegingen achter artikel 337/3 van de Arbeidsrelatiewet mee te wegen, kon de rechtbank tot een consistente en toekomstbestendige kwalificatie komen die recht deed aan zowel de letter van de wet als aan de feitelijke verhoudingen tussen platform en werker. Deze aanpak resulteerde uiteindelijk in de conclusie dat er een wettelijk vermoeden van een arbeidsovereenkomst bestond, dat Uber Eats niet had weten te weerleggen, waardoor de koerier recht had op een vergoeding voor zijn arbeidsongeval.

Deze uitspraak toont hoe de arbeidsrechtbank een zorgvuldig evenwicht bewaakt tussen innovatieve arbeidsvormen en sociale bescherming. Hoewel de rechtbank duidelijk waakzaam is voor schijnzelfstandigheid, baseert ze haar oordeel niet op vooroordelen maar op een feitelijke toetsing van zeven concrete criteria die wijzen op ondergeschiktheid. De verwijzing naar artikel 337/3 dient vooral ter bevestiging van deze bevindingen, niet als principieel verzet tegen platformeconomie. Dit benadrukt dat het hier niet gaat om een algemene afwijzing van nieuwe werkvormen, maar om een genuanceerde bescherming van werkers in situaties waar de feitelijke arbeidsrelatie duidelijk kenmerken van een arbeidsovereenkomst vertoont. De rechtbank erkent zo enerzijds de waarde van flexibele arbeid, maar waakt anderzijds tegen misbruik waarbij ondernemers sociale verplichtingen

²¹⁰ Art. 2, h) KB tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden; Arbrd. Antwerpen 10 oktober 2024, AR 23/1968/A.

²¹¹ Art. 2, i) KB tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden; Arbrd. Antwerpen 10 oktober 2024, AR 23/1968/A.

²¹² Art. 337/2, §2 Arbeidsrelatiewet.

proberen te ontlopen onder het mom van innovatie. Deze benadering garandeert dat technologische vooruitgang niet ten koste gaat van fundamentele arbeidsrechten.

3.2.3 Wettelijk weerlegbaar vermoeden voor het digitaal platformwerk onder de Arbeidsrelatiewet

131. ALGEMEEN – In de praktijk blijkt het vaak een uitdaging om vast te stellen of een arbeidsrelatie als zelfstandig of in dienstverband moet worden beschouwd. In bepaalde situaties heeft de wetgever echter de noodzaak tot een grondige beoordeling van de verschillende criteria weggelaten door wettelijke vermoedens in te voeren. Dit betekent dat in deze gevallen niet onderzocht hoeft te worden of iemand als zelfstandige of werknemer functioneert. Op basis van het vermoeden wordt een specifieke kwalificatie toegepast, ongeacht hoe de samenwerking feitelijk vorm werd gegeven.

132. GRIJZE ZONE – Het Belgische arbeidsrecht maakt een onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen, waarbij de gezagsverhouding de doorslaggevende factor is. In beginsel wordt iemand die arbeid verricht zonder onder het gezag van een ander te staan, als zelfstandige beschouwd (zie *supra* nr. 29). De afgelopen jaren zijn de verschillen tussen beide statuten echter steeds kleiner geworden, mede door de opkomst van de platformeconomie, die de traditionele arbeidsverhoudingen onder druk zet. Hierdoor is er een groeiend debat over de mogelijke invoering van een derde categorie binnen het Belgische arbeidsrecht om beter aan te sluiten bij deze nieuwe vormen van tewerkstelling. Toch blijkt in de praktijk dat men eerder vasthoudt aan de bestaande methodologie van de Arbeidsrelatiewet bij de kwalificatie van arbeidsrelaties.²¹³

133. KWALIFICATIEVRAAG – Het is belangrijk om te verduidelijken dat de vraag naar de kwalificatie van een arbeidsrelatie binnen de platformeconomie enkel relevant is wanneer het platform zelf als opdrachtgever van de platformwerker optreedt. Indien het platform enkel een communicatiemiddel is tussen de platformwerker en de eindklant, functioneert het als bemiddelingsdienst en is er in principe geen discussie over de arbeidsrelatie, behalve in gevallen waarin het platform actief bijdraagt aan de organisatie en uitvoering van het werk.²¹⁴

134. TEGEMOETKOMING – De Belgische wetgever heeft deze problematiek van miskwalificatie erkend en getracht om meer duidelijkheid te scheppen via een wetgevend initiatief, namelijk de Arbeidsdealwet die specifieke bepalingen bevat met betrekking tot onder ander de platformeconomie.

²¹³ J. HOFKENS, Y. LENDERS, T. VAN LANDEGHEM en K. AERTS, "Arbeidsrechtelijke aandachtspunten bij werken met zelfstandigen – Schijnzelfstandigheid: is het gras echt groener aan de overkant?", in J. HOFKENS, Y. LENDERS, T. VAN LANDEGHEM en K. AERTS, (red.), *Werken met zelfstandigen. Een praktische gids voor ondernemers*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2022, p. 54-55.

²¹⁴ *Ibid.*

3.2.3.1 Invoering van artikel 337/3 van de Arbeidsrelatiewet: Weerlegbaar vermoeden van een arbeidsovereenkomst binnen de platformeconomie

135. ARBEIDSDEALWET – Op 29 september 2022 werd het wetsontwerp met diverse arbeidsbepalingen goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers en op 10 november 2022 verscheen de wet van 3 oktober 2022, bekend als de Arbeidsdealwet, in het Belgisch Staatsblad.²¹⁵ Met deze hervorming streeft de regering naar een werkgelegenheidsgraad van 80% tegen 2030 en wil ze de balans tussen werk en privé verbeteren door meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt te introduceren.²¹⁶ Naast maatregelen die gericht zijn op het verhogen van de werkgelegenheid, bevat de Arbeidsdealwet ook bepalingen met betrekking tot de platformeconomie. De vraag naar de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie van platformwerkers heeft al vaak tot discussies geleid. De nieuwe regelgeving beoogt meer rechtszekerheid te scheppen omtrent de relatie tussen het platform en de platformwerker en bijgevolg diens sociaal statuut.

136. VOOR ARBEIDSRELATIEWET – Voordat de Arbeidsrelatieswet werd ingevoerd, hanteerden arbeidsrechtbanken en -hoven de zogenaamde indicatiënmethodes bij het beoordelen van arbeidsrelaties, aangezien er geen specifieke wetgeving voorhanden was.²¹⁷ Deze methode hield in dat diverse factoren in overweging werden genomen om te bepalen of er sprake was van een zelfstandige samenwerking of een arbeidsovereenkomst.²¹⁸ De kwalificatie die partijen zelf aan hun overeenkomst gaven, speelde daarbij een ondergeschikte rol. Deze benadering veranderde door een reeks belangrijke arresten van het Hof van Cassatie, bekend als de kwalificatiearresten.²¹⁹ In deze arresten werd geoordeeld dat de kwalificatie die partijen aan hun overeenkomst geven in principe doorslaggevend is. Enkel wanneer er voldoende feitelijke elementen zijn die aantonen dat de overeengekomen kwalificatie niet strookt met de realiteit, kan de rechter besluiten om de overeenkomst te herkwalificeren.²²⁰ Dit vereist echter een grondige analyse van de omstandigheden, waarbij vooral wordt nagegaan of er sprake is van hiërarchische controle. Het Hof van Cassatie heeft duidelijk gemaakt dat juridische afhankelijkheid niet verward mag worden met economische afhankelijkheid en dat het bestaan van een arbeidsovereenkomst uitsluitend kan worden vastgesteld op basis van juridische afhankelijkheid.²²¹ Aangezien deze principes voortvloeiden uit vaste Cassatierechtspraak, maar niet wettelijk waren vastgelegd, bleef er sprake van rechtsonzekerheid en bleven gevallen van sociale fraude, zoals schijnzelfstandigheid, frequent voorkomen.²²² Om deze

²¹⁵ G. VANDERSTEENE en E. VERHAEGEN, "De arbeidsdeal: de strijd tegen schijnzelfstandigheid in de platformeconomie en de bescherming van zelfstandige koeriers", *Soc.Weg.* 2023, afl. 1, 7.

²¹⁶ Cass. 23 december 2002, *JTT* 2003, 271; Cass. 28 april 2003, *JTT* 2003, 261; Cass. 21 juni 2004, AR S.03.0128.N.

²¹⁷ S. VITSE en D. DEJONGHE, *Schijnzelfstandigheid: een analyse van de rechtspraak na 15 jaar Arbeidsrelatiewet*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 3-4.

²¹⁸ E. WAUTERS en A. BROCORENS, "Welk statuut voor de platformmedewerkers? Het Deliveroo-vonnis – Belgische en Europese context", *Or.* 2022, afl. 4, 92.

²¹⁹ *Ibid.*

²²⁰ G. VANDERSTEENE en E. VERHAEGEN, "De arbeidsdeal: de strijd tegen schijnzelfstandigheid in de platformeconomie en de bescherming van zelfstandige koeriers", *Soc.Weg.* 2023, afl. 1, 7.

²²¹ Cass. 23 december 2002, *JTT* 2003, 271; Cass. 28 april 2003, *JTT* 2003, 261; Cass. 21 juni 2004, AR S.03.0128.N.

²²² E. WAUTERS en A. BROCORENS, "Welk statuut voor de platformmedewerkers? Het Deliveroo-vonnis – Belgische en Europese context", *Or.* 2022, afl. 4, 92.

onzekerheid weg te nemen en sociale fraude beter te bestrijden, besloot de wetgever de bestaande rechtspraak van het Hof van Cassatie te verankeren in Titel XIII van de Arbeidsrelatiewet.²²³

137. MOGELIJKHEID TOT AANVULLING – Deze codificatie van de rechtspraak in Titel XIII bracht meer duidelijkheid in de beoordeling van arbeidsrelaties, maar liet tegelijkertijd ruimte voor verdere verfijning via aanvullende regelingen. In het bijzonder voor sectoren waarin de traditionele scheidslijn tussen zelfstandigheid en werknemerschap verder vervaagt, drong zich de noodzaak op tot een meer sectorgericht beoordelingskader. De wet voorzag in die mogelijkheid middels de invoering van artikel 337/2 van de Arbeidsrelatiewet bij wet van 25 augustus 2012 tot wijziging van Titel XIII van de Arbeidsrelatiewet, wat de aard van de arbeidsrelaties betreft.

138. KADER – De Belgische Arbeidsrelatiewet, ingevoerd bij de Arbeidsrelatiewet, biedt een wettelijk kader voor de kwalificatie van arbeidsverhoudingen, met als doel het tegengaan van schijnzelfstandigheid. Zoals in hoofdstuk 1 reeds uitvoerig besproken, vertrekt de wet vanuit het fundamentele onderscheid tussen arbeid onder gezag en arbeid in autonomie. Omdat dit onderscheid in de praktijk niet altijd duidelijk is, voorziet de wet in een reeks algemene beoordelingscriteria die samen een genuanceerd toetsingskader vormen. Deze criteria zijn contextueel te interpreteren en zijn op zichzelf niet doorslaggevend.

139. SECTORALE VERMOEDENS (ART. 337/2 ARBEIDSRELATIEWET) – De Arbeidsrelatiewet hanteert een gedifferentieerd systeem voor de kwalificatie van arbeidsrelaties, waarbij algemene criteria worden aangevuld met sectorspecifieke vermoedensregelingen.²²⁴ Dit systeem beoogt enerzijds rechtszekerheid te bieden door duidelijke richtsnoeren, anderzijds voldoende flexibiliteit te behouden om maatwerk mogelijk te maken. Voor bepaalde sectoren, zoals bijvoorbeeld het vervoer van goederen en/of personen, bouw, bewaking worden via koninklijke besluiten specifieke criteria vastgelegd die een weerlegbaar vermoeden creëren. Wanneer in een concrete situatie meer dan de helft van deze criteria vervuld zijn, ontstaat een vermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst.²²⁵ Omgekeerd geldt bij niet-ervulling van meer dan de helft der criteria een vermoeden van een zelfstandigenovereenkomst. Dit vermoeden is weerlegbaar door alle middelen van recht, onder andere op basis van de in deze wet bepaalde algemene criteria.²²⁶ Het stelsel, neergelegd in artikel 337/2 van de Arbeidsrelatiewet, wordt voor de vervoerssector (relevant voor vele platformwerkers) geconcretiseerd in het Koninklijk Besluit van 29 oktober 2013.

140. PLATFORMECONOMIE (ART. 337/3 ARBEIDSRELATIEWET) – Sinds de wetswijziging van 1 januari 2023 voorziet artikel 337/3 van de Arbeidsrelatiewet in een specifiek regime voor digitale platformen. Deze bepaling introduceert een eigen set van acht criteria, waaronder controle over inkomensniveaus en algoritmische sturing van het werkproces. Voor platformwerkers ontstaat een vermoeden van arbeidsovereenkomst wanneer aan drie van de acht criteria of aan twee van de

²²³ G. VANDERSTEENE en E. VERHAEGEN, "De arbeidsdeal: de strijd tegen schijnzelfstandigheid in de platformeconomie en de bescherming van zelfstandige koeriers", *Soc.Weg.* 2023, afl. 1, 7.

²²⁴ Art. 333 en 337/2 Arbeidsrelatiewet.

²²⁵ Art. 337/2, §1 Arbeidsrelatiewet.

²²⁶ Art. 333 Arbeidsrelatiewet.

laatste vijf criteria is voldaan.²²⁷ Anders dan bij artikel 337/2 is deze regeling rechtstreeks in de wet verankerd en vereist zij geen uitwerking via koninklijk besluit.

141. GERICHTE AANPAK – Beide systemen functioneren complementair. Sectoren die onder een koninklijk besluit vallen en platformwerk beschikken elk over hun eigen specifieke criteria. In beide gevallen blijft het vermoeden weerlegbaar door een beroep te doen op de algemene criteria van de Arbeidsrelatiewet via artikel 333 van de Arbeidsrelatiewet. Voor platformwerkers primeert het specifieke regime van artikel 337/3 van de Arbeidsrelatiewet op de algemene vermoedensregeling van artikel 337/2 van de Arbeidsrelatiewet via het Koninklijk Besluit van 29 oktober 2013. Deze gelaagde aanpak biedt rechtszekerheid door heldere sectorspecifieke criteria, behoudt flexibiliteit door de weerlegbaarheid van de vermoedens en waarborgt tegelijkertijd adequate bescherming tegen schijnzelfstandigheid.

142. LOOPHOLE – De spanning tussen het vermoedenensysteem en het klassieke gezagscriterium vormt een wezenlijke uitdaging in de praktische werking van de Arbeidsrelatiewet. Hoewel de wetgever met de invoering van artikel 337/2 en 337/3 van de Arbeidsrelatiewet bewust heeft gekozen voor een objectieve benadering via sociaaleconomische criteria blijft het traditionele vereiste van juridische ondergeschiktheid, zoals uitdrukkelijk bepaald in artikel 337/2, §3, tweede lid en artikel 337/3, §1 eerste lid van de Arbeidsrelatiewet de uiteindelijke toetssteen voor de kwalificatie als werknemer. De rechtspraak toont een opmerkelijke tweeslachtigheid in de omgang met deze spanning. Enerzijds erkennen sommige rechters dat moderne vormen van controle, zoals de sturende werking van platformalgoritmes, kunnen voldoen aan het vereiste van juridische ondergeschiktheid. Anderzijds houden andere rechtbanken vast aan een striktere interpretatie die traditioneel hiërarchisch gezag vereist. Deze divergentie leidt tot rechtsonzekerheid en benadrukt de nood aan verdere verfijning van het juridisch kader, waarbij de wetgever mogelijk duidelijker dient aan te geven in hoeverre digitale controlemechanismen kunnen worden gelijkgesteld met klassieke vormen van gezagsuitoefening.

3.2.4 Sociaalrechtelijk vermoeden van een arbeidsovereenkomst bij platformwerk via artikel 5ter KB nr. 38

143. UITZONDERINGSREGEL – Het Belgische socialezekerheidsrecht voorziet in een specifieke uitzonderingsregeling voor personen die via erkende digitale platformen actief zijn in de deeleconomie. Artikel 5ter van Koninklijk Besluit nr. 38 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen bepaalt dat deze personen niet onderworpen zijn aan het sociaal statuut van zelfstandigen wanneer hun bruto-inkomsten uit deze platformactiviteiten een bepaalde drempel niet overschrijden. Voor het aanslagjaar 2025 is deze inkomensdrempel vastgelegd op 7.460 euro op jaarbasis. Dit betekent concreet dat wie via goedgekeurde platformen zoals Uber, Deliveroo of vergelijkbare erkende dienstenplatforms werkt en met deze activiteiten minder dan dit bedrag verdient, niet als zelfstandige in de zin van de sociale zekerheid wordt beschouwd. Bijgevolg zijn deze personen voor deze activiteit geen sociale bijdragen verschuldigd. Deze maatregel past binnen de bredere tendens om een aangepast juridisch kader te ontwikkelen voor de groeiende

²²⁷ Art. 337/3, §2 Arbeidsrelatiewet.

platformeconomie, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke kenmerken van deze nieuwe vormen van arbeid.²²⁸

144. VOORWAARDEN UITZONDERINGSREGEL – Deze uitzondering geldt enkel onder strikte voorwaarden. Zo moeten de prestaties uitsluitend geleverd worden aan natuurlijke personen die handelen buiten een beroepscontext. Daarnaast moet de overeenkomst tussen de dienstverlener en de gebruiker tot stand komen via een erkend elektronisch platform en mogen de vergoedingen enkel via of door dat platform worden uitbetaald.²²⁹

145. VOORWAARDEN ERKENNING PLATFORM– Om als erkend platform te worden beschouwd, moet het platform voldoen aan formele voorwaarden, zoals een maatschappelijke zetel of hoofdinrichting in een EU- of EER-lidstaat, inschrijving in het KBO of een buitenlands handelsregister en een geldig btw-identificatienummer.²³⁰ Deze erkenning gebeurt via een koninklijk besluit en een actuele lijst van erkende platformen is beschikbaar op de website van de FOD Financiën.

146. LINK MET ARBEIDSRELATIEWET – Wanneer het jaarinkomen de drempel van 7.460 euro overschrijdt, is het volledige bedrag aan inkomsten onderworpen aan sociale bijdragen als zelfstandige.²³¹ Indien het bedrag niet wordt overschreven zal het jaarinkomen niet aan de sociale bijdrage van zelfstandige vallen. Belangrijk is ook dat deze vrijstelling enkel geldt voor personen die niet onder een arbeidsovereenkomst vallen en bij wie er geen vermoeden bestaat dat ze in werkelijkheid als werknemer werken.²³² Indien op basis van deze artikelen een vermoeden van werknemerschap bestaat en dit niet wordt weerlegd, is artikel 5ter KB nr. 38 niet van toepassing. In dat geval worden de prestaties beschouwd als loonarbeid, met alle daaraan verbonden sociale zekerheidsverplichtingen.²³³

3.3 Tussenbesluit

147. SLOT – De Belgische aanpak van schijnzelfstandigheid binnen de platformeconomie weerspiegelt een fundamentele spanning tussen de behoefte aan flexibiliteit voor nieuwe arbeidsvormen en de noodzaak tot bescherming van sociale rechten. Deze spanning manifesteert zich duidelijk op drie niveaus: juridische interpretatie, regelgevend kader en praktische uitvoering.

Ten eerste heerst er juridische tweeslachtigheid binnen de rechtspraak. Sommige rechters erkennen algoritmische sturing als een moderne invulling van het gezagscriterium, zoals blijkt uit een arrest van het Arbeidshof Brussel in 2023. Andere rechters houden echter vast aan de klassieke notie van hiërarchische controle, zoals in een eerdere uitspraak van de Arbeidsrechtbank Brussel in 2021. Deze uiteenlopende benaderingen tonen de moeilijkheid aan om het traditionele gezagscriterium, zoals

²²⁸ Art. 90, eerste lid, 1^obis WIB 1992, art. 5ter KB nr. 38 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

²²⁹ Art. 5ter KB nr. 38, Art. 37bis WIB 1992.

²³⁰ Art. 53/1 en 53/2 KB WIB 1992.

²³¹ *Ibid.*

²³² Art. 3, §1 van het KB nr. 38 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

²³³ W. VAN EECKHOUTTE, "Totstandkoming van de arbeidsovereenkomst – Bestanddelen van de arbeidsovereenkomst", in W. VAN EECKHOUTTE, *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2024, 840-841.

geformuleerd in de artikelen 337/2 en 337/3 van de Arbeidsrelatiewet, adequaat toe te passen op digitale vormen van toezicht en controle.

Daarnaast blijken de verschillende regelgevingsmechanismen weliswaar complementair, maar ook onvolmaakt. Zo creëren de sectorale vermoedens van artikel 337/2 van de Arbeidsrelatiewet objectieve criteria die bijdragen aan rechtszekerheid, maar blijven ze gebonden aan het vereiste van juridische ondergeschiktheid. De platformspecifieke regeling van artikel 337/3 van de Arbeidsrelatiewet erkent dan weer elementen van economische afhankelijkheid, maar ook deze blijft ondergeschikt aan het traditionele gezagscriterium. De sociale vrijstelling uit artikel 5ter van het KB nr. 38 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen fungeert in essentie als een vangnet voor platformwerkers die niet onder de toepassing van artikel 337/2 of 337/3 van de Arbeidsrelatiewet vallen. Deze regeling biedt beperkte sociale bescherming aan wie slechts een bijkomstige of kleinschalige activiteit uitoefent, doch enkel mits de strikte voorwaarden strikt worden nageleefd. Ze vervalt echter zodra er sprake is van een vermoeden van werknemerschap, waardoor de rechtspositie van betrokkenen onzeker en kwetsbaar blijft.

In conclusie kan worden gesteld dat het Belgische systeem zich momenteel in een precair evenwicht bevindt tussen innovatie en bescherming. De bestaande rechtspraak over digitale controlemechanismen creëert rechtsonzekerheid, terwijl de fragmentatie tussen sociale en arbeidsrechtelijke regimes leidt tot inconsistentie. Tegelijk ondermijnt de procedurele complexiteit, samen met de weerlegbaarheid van de vermoedensregelingen, een doeltreffende handhaving. Hoewel recente wetgeving, in het bijzonder artikel 337/3 van de arbeidsrelatiewet, een belangrijke stap vooruit betekent, blijft verdere verfijning noodzakelijk. Een coherente en consequente toepassing van de vermoedensregelingen, gekoppeld aan versterkte handhavingsmechanismen is essentieel om schijnzelfstandigheid in de platformeconomie effectief aan te pakken.

Hoofdstuk 4. Regulering van schijnzelfstandigheid in de platformeconomie: België versus Griekenland

148. INLEIDING – Griekenland is een van de landen met het hoogste percentage zelfstandigen binnen de Europese Unie. Volgens het diagnostische rapport over schijnzelfstandigheid in Griekenland, opgesteld voor de *International Labour Organization* (hierna: 'ILO'), bedroeg het percentage zelfstandigen in 2023 bijna 31%²³⁴ van de totale werkgelegenheid. Een aanzienlijk deel van deze groep bestaat echter uit schijnzelfstandigen, die officieel als zelfstandige worden geregistreerd, maar feitelijk onder gezag en leiding van een werkgever werken zonder de bijbehorende arbeidsrechten.

Met de invoering van de nieuwe Europese richtlijn 2024/2831 inzake platformwerk wordt een belangrijke stap gezet in de strijd tegen schijnzelfstandigheid binnen de platformeconomie. De Platformrichtlijn beoogt een betere bescherming van platformwerkers door duidelijke criteria vast te stellen voor de kwalificatie van een arbeidsverhouding en het invoeren van een wettelijk vermoeden ten gunste van de werkende. Hierdoor wordt de bewijslast verschoven naar het platform, dat moet aantonen dat er géén sprake is van een arbeidsverhouding.

Hoewel deze Platformrichtlijn in alle EU-lidstaten zal moeten worden geïmplementeerd, zullen de concrete gevolgen en uitdagingen per land verschillen. Factoren zoals nationale arbeidswetgeving, socialezekerheidsstelsels en de mate van handhaving spelen hierbij een belangrijke rol. In dit hoofdstuk wordt onderzocht hoe de Platformrichtlijn zich verhoudt tot de Griekse context, waar schijnzelfstandigheid binnen platformwerk een probleem vormt en zal er in het kader daarvan een vergelijking met België plaatsvinden.

4.1 Arbeidswetgeving en kwalificatie van de arbeidsstatus in Griekenland

149. GRIEKS ARBEIDSRECHT – Griekenland kent geen uniforme arbeidswetgeving, maar baseert zich op een combinatie van de Grondwet, het Burgerlijk Wetboek enkele specifieke wetten en jurisprudentie om arbeidsrelaties te reguleren. Er bestaat dan ook geen expliciete wettelijke definitie van een werknemer of zelfstandige. De bepaling van de arbeidsstatus wordt grotendeels overgelaten aan de rechtspraak, waarbij het concept van wettelijke ondergeschiktheid centraal staat. Dit houdt in dat een werknemer onder controle en toezicht staat van een werkgever, die instructies kan geven over de manier waarop, wanneer en waar het werk wordt uitgevoerd.²³⁵

150. *PRIMACY OF FACTS* – Het Griekse arbeidsrecht hanteert het *primacy of facts* principe. Dit betekent dat de werkelijke aard van de arbeidsrelatie zwaarder weegt dan de contractuele overeenkomst tussen partijen. Als een werkende gedurende negen opeenvolgende maanden hoofdzakelijk voor dezelfde werkgever werkt, wordt een afhankelijk arbeidsverband vermoed, tenzij de werkgever anders kan bewijzen. De Griekse arbeidsinspectie (hierna: 'SEPE') heeft echter geen

²³⁴ OECD, *Self-employment rate*, 2023, www.oecd.org/en/data/indicators/self-employment-rate.html.

²³⁵ J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

autonome bevoegdheid om de arbeidsstatus van een werkende te herkwaltificeren, waardoor juridische procedures vaak de enige uitweg zijn.²³⁶

151. BEVOEGDHEID SEPE – De SEPE heeft geen bevoegdheid om zelfstandig te bepalen of iemand een schijnzelfstandige is. Die bevoegdheid ligt bij de rechtbanken, waar juridische procedures vaak jaren in beslag nemen.

152. WETTELIJK WEERLEGBAAR VERMOEDEN – Een belangrijk wettelijk instrument om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, is het algemeen wettelijk weerlegbaar vermoeden van een arbeidsovereenkomst, zoals vastgelegd in artikel 1 van wet 3846/2010. Volgens deze bepaling wordt aangenomen dat een werkrelatie een arbeidsovereenkomst betreft wanneer een persoon persoonlijk, exclusief of hoofdzakelijk voor dezelfde werkgever werkt gedurende negen opeenvolgende maanden werk verricht. Dit vermoeden is echter weerlegbaar, wat betekent dat de werkgever kan aantonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.²³⁷

153. HOLISTIC VIEW – In Griekenland wordt bij de kwalificatie van arbeidsrelaties een zogenaamde *holistic view* gehanteerd, waarbij men niet louter vertrekt van één formeel criterium, maar het geheel van relevante omstandigheden in overweging neemt. Met een *holistic view* bedoelt men dat de Griekse rechtbanken bij het beoordelen van een arbeidsrelatie niet enkel naar een specifiek criterium kijken, maar naar het geheel van relevante factoren. Dit wil zeggen dat ze een allesomvattende benadering hanteren, waarbij verschillende criteria in samenhang worden gewogen om te bepalen of iemand als werknemer kan worden beschouwd. Bij de beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsrelatie door de rechtbanken spelen verschillende subordinatiecriteria een rol. Bij het beslissen over individuele gevallen hanteren de rechtbanken een verschillende criteria op de vraag of een persoon in aanmerking komt als werknemer.²³⁸

154. CRITERIA – Er worden meerdere criteria gehanteerd bij de kwalificatie van de arbeidsstatus, waarbij geen enkel criterium de overhand heeft. Een belangrijk aspect is de mate waarin de werkende instructies ontvangt over de werkwijze, werktijden en werkplek, het zogenaamd ondergeschikt verband. Bovendien wordt er ook gekeken naar de economische afhankelijkheid van een opdrachtgever, aangezien een werkende die grotendeels of volledig afhankelijk is van een enkele opdrachtgever vaak niet als zelfstandige kan worden beschouwd. Ook de verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren, zonder de mogelijkheid om een vervanger in te schakelen, kan erop wijzen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Verder speelt het ontbreken van ondernemersrisico een essentiële rol. Als een werkende geen financieel risico draagt en geen zeggenschap heeft over zijn eigen tarieven, wijst dit doorgaans op een arbeidsrelatie. Deze criteria zijn echter niet exhaustief en worden door rechters in hun totaliteit beoordeeld. In Griekenland heeft de SEPE bovendien geen

²³⁶ EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION, *Country Report: Greece*, 2023, www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-05/ETUC_country%20report_Greece-EN.pdf.

²³⁷ Artikel 1, Wet 3846/2010, (Griekenland), *PbGr. A'* 66/11.05.2010.

²³⁸ J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

bevoegdheid om een arbeidsrelatie te herkwalficeren, deze taak ligt exclusief bij de Griekse rechtbanken.²³⁹

4.1.1 Hoge mate van zelfstandigheid als structureel fenomeen

155. ALGEMEEN – De opkomst van een hoge mate van zelfstandigheid op de arbeidsmarkt is geen toevallige of tijdelijke trend, maar een structureel fenomeen dat diep verankerd is in de veranderende dynamiek van werk en economie. Deze ontwikkeling wordt aangedreven door meerdere factoren, waaronder digitalisering, economische hervormingen en veranderende voorkeuren van werkenden.²⁴⁰

156. HERVORMINGEN – Hoewel er in Griekenland geen specifieke wettelijke bepalingen bestaan die gericht zijn op het voorkomen van schijnzelfstandigheid binnen de platform economie, behalve het algemeen wettelijk vermoeden (zie *supra* nr. 152), heeft de wetgever wel indirecte maatregelen ingevoerd om dit fenomeen te beperken. Veel werkenden gaven de voorkeur aan zelfstandige activiteiten boven een traditionele werknemersstatus, mede door het sociale zekerheidssysteem en de relatief gunstige belastingdruk voor zelfstandigen. De arbeidsstatus van zelfstandigen was lange tijd financieel aantrekkelijk vanwege de vele fiscale voordelen.²⁴¹ Om hier verandering in te brengen, voerde de Griekse wetgever hervormingen door die gericht waren op het inperken van deze voordelen en het versterken van de regulering van zelfstandigen ter bescherming van de schijnzelfstandigen. Met de socialezekerheidswet van 2016 (Wet 4387/2016) brachten deze hervormingen nieuwe bijdragen voor zelfstandigen met zich mee, waardoor een deel van de fiscale voordelen verdween.²⁴² Hiermee probeerde de Griekse wetgever het statuut van zelfstandige minder aantrekkelijk te maken en zo het probleem van schijnzelfstandigheid aan te pakken.²⁴³

157. ARBEIDSMARKTSTRUCTUUR – Schijnzelfstandigheid is een structureel probleem in de Griekse arbeidsmarkt. Volgens het diagnostische rapport over schijnzelfstandigheid in Griekenland, bedroeg het percentage zelfstandigen in 2023 bijna 31%²⁴⁴ van de totale werkgelegenheid, wat ver

²³⁹ EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Study on Practices of Enforcement Bodies Detecting and Preventing Bogus Self-Employment*, 2021, www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/Study%20Practices%20of%20enforcement%20bodies%20detecting%20preventing%20bogus%20self%20employment.pdf; J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

²⁴⁰ OECD, *Self-employment rate*, 2023, www.oecd.org/en/data/indicators/self-employment-rate.html.

²⁴¹ EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Study on Practices of Enforcement Bodies Detecting and Preventing Bogus Self-Employment*, 2021, www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/Study%20Practices%20of%20enforcement%20bodies%20detecting%20preventing%20bogus%20self%20employment.pdf.

²⁴² J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

²⁴³ EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Report on Undeclared Work in the Collaborative Economy and Bogus Self-Employment*, 2021, www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/Report%20UDW%20in%20collaborative%20economy%20and%20BSE.pdf; J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

²⁴⁴ OECD, *Self-employment rate*, 2023, www.oecd.org/en/data/indicators/self-employment-rate.html.

boven het EU-gemiddelde ligt.²⁴⁵ Dit komt deels door de structuur van de Griekse economie, die sterk leunt op kleine en middelgrote ondernemingen.²⁴⁶ Een groot deel van deze werkenden bevindt zich in een grijze zone waarin ze officieel als zelfstandige geregistreerd staan, maar feitelijk juridische en economisch afhankelijk zijn van één of enkele opdrachtgevers.²⁴⁷ Dit betekent dat zij veel kenmerken van een werknemer vertonen, zonder de bijbehorende arbeidsrechten en sociale bescherming.

158. KWETSBAAR KARAKTER – Een specifiek en groeiend aspect van schijnzelfstandigheid in Griekenland is platformwerk. Volgens het diagnostische rapport²⁴⁸ werkt een aanzienlijk aantal werkenden in de platformeconomie onder zelfstandigenstatus, terwijl hun arbeidsvoorwaarden sterk overeenkomen met die van een werknemer. Platformen zoals Uber en Wolt beschouwen hun werkers als zelfstandigen, maar leggen strikte voorwaarden op met betrekking tot werkindeling, tarieven en beloningsstructuren.²⁴⁹ Dit maakt platformwerkers bijzonder kwetsbaar voor schijnzelfstandigheid, aangezien zij enerzijds niet de vrijheid van echte zelfstandigen hebben en anderzijds niet kunnen beschikken over de sociale bescherming van werknemersstatuut.

4.1.2 Juridische en beleidsmatige uitdagingen

159. ZWAKE BESCHERMING – De Griekse wetgeving biedt slechts beperkte bescherming tegen schijnzelfstandigheid. Hoewel er een wettelijk weerlegbaar vermoeden bestaat dat een werkrelatie na negen maanden als een arbeidsovereenkomst beschouwd wordt, wordt deze regel in de praktijk nauwelijks gehandhaafd.²⁵⁰ Bovendien heeft de SEPE geen bevoegdheid om proactief onderzoek te doen naar vermoedelijke gevallen van schijnzelfstandigheid, waardoor de handhaving zwak blijft (zie *supra* nr. 151).²⁵¹

160. EFKA-PLATFORM – Als reactie op deze problematiek heeft de Griekse overheid het EFKA-platform geïntroduceerd.²⁵² Dit platform stelt zelfstandigen met maximaal twee opdrachtgevers in staat om sociale zekerheidsbijdragen te delen met hun opdrachtgevers, waardoor hun economische

²⁴⁵ J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

²⁴⁶ EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Report on Undeclared Work in the Collaborative Economy and Bogus Self-Employment*, 2021, www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/Report%20UDW%20in%20collaborative%20economy%20and%20BSE.pdf; J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

²⁴⁷ EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Peer Country Comments Paper – Greece – Peer Review on Undeclared Work*, 2023, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24046&langId=en>.

²⁴⁸ J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

²⁴⁹ EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION, *Country Report: Greece*, 2023, www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-05/ETUC_country%20report_Greece-EN.pdf.

²⁵⁰ *Ibid.*

²⁵¹ J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

²⁵² EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Undeclared Work Factsheet – Greece*, 2023, www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-02/EL-UDW_factsheet-2023-fin.pdf.

onzekerheid gedeeltelijk wordt verminderd.²⁵³ Echter, in de praktijk blijft het aantal registraties op het platform ver achter bij de verwachtingen.²⁵⁴ Werkgevers ontmoedigen vaak deelname aan het platform uit vrees voor hogere kosten, terwijl veel schijnzelfstandigen niet op de hoogte zijn van hun rechten of de administratieve lasten als te complex ervaren.²⁵⁵

161. ROL VAN VAKBONDEN – Het gebrek aan een centrale registratie voor platformwerkers en de beperkte onderzoeksbevoegdheden van SEPE bemoeilijken de bestrijding van schijnzelfstandigheid.²⁵⁶ Daarnaast blijven juridische procedures voor herkwalificatie van de arbeidsrelatie tijdrovend en kostbaar, waardoor weinig platformwerkers hier gebruik van maken.²⁵⁷ Vakbonden en actiegroepen spelen een steeds actievere rol in de strijd tegen schijnzelfstandigheid. In 2021 protesteerden honderden bezorgers van E-food, de grootste maaltijdbezorgingsdienst in Griekenland, tegen hun gedwongen zelfstandigenstatus. Deze actie, gesteund door vakbonden, leidde ertoe dat E-food hun beleid wijzigde en veel bezorgers een arbeidsovereenkomst aanbood.²⁵⁸

4.1.3 Noodzaak voor hervorming van de aanpak van schijnzelfstandigheid

162. BETERE AANPAK – Het rapport²⁵⁹ benadrukt dat schijnzelfstandigheid in Griekenland een bredere aanpak vereist. Dit houdt in dat er strengere regelgeving nodig is om misbruik van het zelfstandigenstatuut tegen te gaan, inspectiediensten betere middelen moeten krijgen om schijnzelfstandigheid te detecteren. Zonder structurele hervormingen zal schijnzelfstandigheid in Griekenland blijven bijdragen aan economische onzekerheid. Het is noodzakelijk om te zorgen voor een betere balans tussen flexibiliteit en bescherming, zodat werkenden niet langer in een juridische grijze zone blijven hangen waarin ze noch de vrijheid van echte zelfstandigen genieten, noch de bescherming van arbeidsovereenkomst hebben.

4.2 Schijnzelfstandigheid en rechtsbescherming: België en Griekenland in vergelijking

163. INLEIDING – De problematiek van schijnzelfstandigheid manifesteert zich in zowel België als Griekenland, maar de aanpak en juridische kaders verschillen aanzienlijk. Dit onderdeel vergelijkt de Belgische en Griekse systemen op het gebied van wetgeving, handhaving en rechtsbescherming,

²⁵³ EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Study on Practices of Enforcement Bodies Detecting and Preventing Bogus Self-Employment*, 2021, www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/Study%20Practices%20of%20enforcement%20bodies%20detecting%20preventing%20bogus%20self%20employment.pdf.

²⁵⁴ EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Study on Practices of Enforcement Bodies Detecting and Preventing Bogus Self-Employment*, 2021, www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/Study%20Practices%20of%20enforcement%20bodies%20detecting%20preventing%20bogus%20self%20employment.pdf.

²⁵⁵ J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

²⁵⁶ *Ibid.*

²⁵⁷ EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION, *Country Report: Greece*, 2023, www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-05/ETUC_country%20report_Greece-EN.pdf.

²⁵⁸ *Ibid.*

²⁵⁹ J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

met bijzondere aandacht voor de platformeconomie. De analyse richt zich op de criteria voor kwalificatie van arbeidsrelaties, de rol van wettelijke vermoedens en de werking van handhavingsmechanismen.

164. WETTELIJKE CRITERIA – In België vormt de Arbeidsrelatiewet van 2006 de hoeksteen voor de kwalificatie van arbeidsrelaties. Deze wet voorziet in vier algemene criteria die worden verankerd in artikel 333 van de Arbeidsrelatiewet en sectorspecifieke vermoedens, zoals vastgelegd in artikel 337/2 en 337/3 van de Arbeidsrelatiewet. Deze criteria bieden een gestructureerd kader om schijnzelfstandigheid te identificeren, waarbij de feitelijke uitvoering van de arbeidsrelatie prevaleert boven de contractuele kwalificatie.

In Griekenland ontbreekt een vergelijkbaar gedetailleerd wettelijk kader. Hoewel artikel 1 van wet 3846/2010 een weerlegbaar vermoeden van een arbeidsovereenkomst introduceert na negen maanden exclusieve samenwerking, blijft de toepassing ervan beperkt. De Griekse rechtspraak hanteert een *holistic view*, waarbij meerdere factoren worden gewogen, zoals juridische ondergeschiktheid, economische afhankelijkheid en ondernemersrisico. Dit leidt echter tot minder voorspelbare uitkomsten, aangezien geen enkel criterium doorslaggevend is.²⁶⁰

165. WETTELIJKE VERMOEDENS – België kent een uitgebreid systeem van weerlegbare vermoedens (zie *supra* nr. 139-140). Voor platformwerkers geldt bijvoorbeeld dat bij vervulling van drie van de acht criteria of twee van de laatste vijf criteria een vermoeden van werknemerschap ontstaat.²⁶¹ Dit biedt duidelijke richtlijnen voor rechters en handhavers.

Griekenland daarentegen heeft slechts één algemeen vermoeden, dat bovendien zwakker is door de beperkte handhaving en de mogelijkheid voor werkgevers om het gemakkelijk te weerleggen. Het ontbreken van sectorspecifieke criteria voor platformwerk maakt de Griekse aanpak minder effectief in het aanpakken van moderne arbeidsvormen.

166. HANDHAVING EN INSTITUTIONEEL KADER – België beschikt over een robuust handhavingssysteem, waarbij de RSZ, het arbeidsauditoraat en de ACRA samenwerken om schijnzelfstandigheid te bestrijden. De ACRA biedt partijen de mogelijkheid om preventief een sociale ruling aan te vragen, wat rechtszekerheid bevordert. Daarnaast kunnen arbeidsrechtbanken en -hoven snel oordelen over herkwalificaties, zoals blijkt uit de Deliveroo zaak.²⁶²

In Griekenland is de handhavingscapaciteit beperkter. De SEPE heeft geen bevoegdheid om arbeidsrelaties te herkwalificeren en juridische procedures zijn vaak traag en complex. Het EFKA-

²⁶⁰ EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Study on Practices of Enforcement Bodies Detecting and Preventing Bogus Self-Employment*, 2021, www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/Study%20Practices%20of%20enforcement%20bodies%20detecting%20preventing%20bogus%20self%20employment.pdf; J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

²⁶¹ Art. 337/3, §2 Arbeidsrelatieswet.

²⁶² Arbrb. Brussel 8 december 2021, *JLMB* 2022, afl. 9, 390; Arbh. Brussel 21 december 2023, *JLMB* 2024, afl. 10, 423.

platform, bedoeld om sociale bescherming voor zelfstandigen te verbeteren, wordt weinig gebruikt vanwege administratieve drempels en gebrek aan bewustzijn.²⁶³

167. RECHTSPRAAK EN PRAKTIJK – De Belgische rechtspraak toont een consistente aanpak, waarbij algoritmische sturing en economische afhankelijkheid steeds vaker als indicatoren voor ondergeschiktheid worden erkend. Recente arresten, zoals dat van het Arbeidshof Brussel in 2023, benadrukken het belang van feitelijke controlemechanismen bij platformwerk.

In Griekenland blijft de rechtspraak achter. Door het gebrek aan duidelijke criteria en een reactieve handhavingscultuur worden platformwerkers vaak aan hun lot overgelaten. Hoewel er incidentele successen zijn, zoals de protesten van E-food-bezorgers in 2021, ontbreekt een structurele oplossing.

4.2.1 De Richtlijn (EU) 2024/2831 als meerwaarde voor de nationale bescherming van platformwerkers

168. HARMONISATIE – De Platformrichtlijn introduceert een wettelijk vermoeden van werknemerschap voor platformwerkers en verplicht lidstaten tot transparantie over algoritmisch beheer.²⁶⁴ Deze bepalingen kunnen een belangrijke meerwaarde bieden voor zowel België als Griekenland, maar de impact zal verschillen per land.

169. IMPACT BELGIË – Voor België sluit de Platformrichtlijn aan bij bestaande wetgeving, zoals artikel 337/3 van de Arbeidsrelatiewet. De Europese regels versterken het Belgische kader door aanvullende waarborgen in te bouwen, zoals het recht op menselijke tussenkomst bij algoritmische besluitvorming.²⁶⁵ Dit kan de rechtszekerheid voor platformwerkers verder vergroten en oneerlijke concurrentie tegengaan.²⁶⁶

170. IMPACT GRIEKENLAND – Voor Griekenland biedt de Platformrichtlijn een kans om het nationale beleid te moderniseren. Het wettelijk vermoeden en de transparantie eisen kunnen helpen om de huidige lacunes in wetgeving en handhaving op te vullen. Implementatie zal echter uitdagingen met zich meebrengen, zoals het opbouwen van institutionele capaciteit en het verbeteren van samenwerking tussen inspectiediensten.

171. INVOERING VAN PROCEDURE – Bovendien bevat de Platformrichtlijn in artikel 5 een expliciete verplichting voor lidstaten om doeltreffende en toegankelijke procedures te voorzien

²⁶³ J. HEYES, *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

²⁶⁴ Art. 5 Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

²⁶⁵ Art. 1, b) Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

²⁶⁶ Overw. 56 Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

waarmee platformwerkers hun arbeidsstatus kunnen laten herzien. Deze bepaling vormt een duidelijke meerwaarde in het kader van de bestrijding van schijnzelfstandigheid: ze waarborgt het recht op een inhoudelijke toetsing van de feitelijke arbeidsverhouding, ongeacht de contractuele kwalificatie. Het legt daarmee extra druk op de Belgische wetgever om bestaande procedures te versterken en om de drempel tot herkwalificatie te verlagen, zeker voor kwetsbare platformwerkers die vaak in een situatie van economische afhankelijkheid verkeren.

172. OPLOSSING VOOR HET GRIEKS SYSTEEM? – Zoals eerder aangehaald wordt de Griekse arbeidsmarkt gekenmerkt door een structureel hoog percentage zelfstandigen, waarvan een aanzienlijk deel vermoedelijk schijnzelfstandig is. De Griekse wetgeving bevat weliswaar een wettelijk weerlegbaar vermoeden van een arbeidsrelatie, zoals vastgelegd in artikel 1 van wet 3846/2010, dat geldt wanneer een persoon persoonlijk, exclusief of hoofdzakelijk voor dezelfde werkgever werkt gedurende negen opeenvolgende maanden. Dit vermoeden staat in contrast met de platformrichtlijn, die de voorwaarden voor het vermoeden breder stelt, zonder een specifieke duur te verplichten en gericht is op platformwerkers in plaats van de traditionele werkrelaties. De Griekse arbeidswetgeving is voornamelijk gericht op klassieke vormen van arbeid en de toepassing op platformarbeid is beperkt. Bovendien is de handhavingscapaciteit van de SEPE ontoereikend, wat de detectie en bestraffing van schijnzelfstandigheid bemoeilijkt.

173. ANALYSE – Hoewel de richtlijn voor beide landen voordelen biedt, is de potentiële impact het grootst in Griekenland, waar het bestaande kader zwakker is. België kan voortbouwen op zijn al sterke systeem, terwijl Griekenland fundamentele hervormingen moet doorvoeren om aan de Europese standaarden te voldoen. De platformrichtlijn vormt zo een kans om de bescherming van platformwerkers in de EU te harmoniseren, maar het succes hangt af van de implementatie door de lidstaten.

4.3 Tussenbesluit

174. SLOT – De Europese Richtlijn 2024/2831 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk vormt een belangrijke stap in de strijd tegen schijnzelfstandigheid binnen de platformeconomie. De Platformrichtlijn biedt lidstaten duidelijke kaders voor de bescherming van platformwerkers, waarbij zij in het bijzonder aandacht schenkt aan transparantie, bescherming tegen algoritmisch beheer en de versterking van herzieningsprocedures voor de arbeidsstatus van werkenden.²⁶⁷ De vergelijking tussen België en Griekenland toont aan dat beide landen met de problematiek van schijnzelfstandigheid geconfronteerd worden, maar dat hun institutionele en juridische contexten aanzienlijke verschillen vertonen, wat de impact en implementatie van de Platformrichtlijn beïnvloedt.

In België heeft de Platformrichtlijn een meer bevestigende en versterkende rol ten opzichte van het reeds bestaande juridische kader. De Belgische wetgeving, met inbegrip van de Arbeidsrelatiewet en de Arbeidsdealwet wet van 3 oktober 2022, biedt al een duidelijk systeem voor het beoordelen van

²⁶⁷ Overw. 4 Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

de arbeidsrelatie, waarbij het wettelijk vermoeden van werknemerschap een wezenlijk instrument is in de strijd tegen schijnzelfstandigheid binnen de platformeconomie. De Platformrichtlijn komt hier als een versterking van het bestaande kader en biedt bovendien een aanvulling met betrekking tot de transparantie van algoritmisch beheer en de toegang tot herzieningsprocedures. Dit zorgt ervoor dat de Belgische wetgeving beter in lijn komt met de Europese normen en bijdraagt aan een meer evenwichtige bescherming van platformwerkers, vooral in de context van geautomatiseerd toezicht en werkverdeling.

In Griekenland is de situatie echter complexer. De Griekse wetgeving bevat weliswaar een wettelijk weerlegbaar vermoeden van werknemerschap, maar dit is minder specifiek gericht op platformwerkers en is vooral van toepassing op traditionele werkrelaties. De toepassing van dit vermoeden in de platformeconomie is dan ook beperkt en de handhavingscapaciteit van de SEPE is onvoldoende ontwikkeld, wat de effectiviteit van de wetgeving bemoeilijkt. De implementatie van de Platformrichtlijn kan een aanzienlijke meerwaarde bieden voor Griekenland, vooral door de toevoeging van transparantieverplichtingen voor algoritmisch beheer en de versterking van herzieningsprocedures. Indien de Platformrichtlijn correct wordt geïmplementeerd, zou dit kunnen leiden tot een fundamentele hervorming van de Griekse benadering van platformarbeid en schijnzelfstandigheid met als gevolg, eerlijkere werkomstandigheden en een betere bescherming voor platformwerkers.

Al met al benadrukt de vergelijking tussen België en Griekenland de noodzaak voor een genuanceerde en context specifieke implementatie van de platformrichtlijn. In België fungeert de Platformrichtlijn als een versterking van het bestaande juridische kader, terwijl zij in Griekenland een noodzakelijke hervorming kan betekenen, die gericht is op het verbeteren van de bescherming van platformwerkers en het versterken van de handhavingscapaciteit. De Platformrichtlijn biedt beide landen de mogelijkheid om de transparantie, rechtvaardigheid en bescherming van platformwerkers te verbeteren.

Hoofdstuk 5. De mogelijkheden van een brede Europese aanpak van schijnzelfstandigheid als uitleidende beschouwing

175. INLEIDING – De centrale onderzoeksvraag van deze thesis luidt: *'In hoeverre biedt de recente Europese regelgeving rond platformwerk een afdoende antwoord op de problematiek van schijnzelfstandigheid en welke mogelijkheden bestaan er om deze aanpak uit te breiden naar een breder Europees kader voor schijnzelfstandigen in andere sectoren?'* Deze vraag is bijzonder relevant gezien de snelle groei van de platformeconomie en de bijbehorende juridische uitdagingen. Platformwerkers bevinden zich vaak in een grijze zone tussen zelfstandigheid en werknemerschap, waardoor ze niet altijd toegang hebben tot dezelfde sociale bescherming en arbeidsrechten als traditionele werknemers.

De Platformrichtlijn, die in deze thesis centraal staat, is een belangrijke stap in de Europese poging om deze rechtsonzekerheid aan te pakken. De Platformrichtlijn introduceert onder meer een wettelijk vermoeden van werknemerschap voor platformwerkers, transparantieverplichtingen voor digitale arbeidsplatformen en regels voor algoritmisch beheer. Dit zijn noodzakelijke stappen om de positie van platformwerkers te versterken en schijnzelfstandigheid te bestrijden. Tegelijkertijd roept de Platformrichtlijn de vraag op of een dergelijke sectorgerichte aanpak voldoende is om de bredere uitdagingen van schijnzelfstandigheid binnen de EU aan te pakken.

De impact van deze Platformrichtlijn reikt verder dan enkel platformwerk. Het werpt de vraag op of de huidige arbeidsrechtelijke definities van 'werknemer' en 'zelfstandige' nog adequaat zijn in een economie die steeds flexibeler en gedigitaliseerd wordt. Dit brengt ons bij de kern van de discussie: hoe kan de EU ervoor zorgen dat alle werkenden, ongeacht hun contractuele status, toegang hebben tot fundamentele arbeidsrechten en sociale bescherming?

5.1 Van sectorale regulering naar structurele bescherming

176. BEHOEFTE AAN HARMONISATIE – De Europese Richtlijn 2024/2831 is sectorgericht, zij richt zich uitsluitend op digitale arbeidsplatformen. De focus op deze sector is begrijpelijk gelet op het groeiend aantal platformwerkers in de Europese Unie, de specifieke kenmerken van platformwerk zoals algoritmisch beheer en de toenemende rechtsonzekerheid rond hun arbeidsstatus. De Platformrichtlijn introduceert een wettelijk vermoeden van werknemerschap indien bepaalde criteria worden vervuld en legt platforms bijkomende verplichtingen op inzake transparantie, gegevensverwerking en toezicht. Deze maatregelen vormen een belangrijke eerste stap naar een meer evenwichtige arbeidsrelatie in de platformeconomie. Toch werpt deze benadering de vraag op of een vergelijkbare logica niet moet worden toegepast in andere sectoren. De principes van de platformrichtlijn, namelijk het vastleggen van een vermoeden van een arbeidsovereenkomst binnen de platformeconomie zouden potentieel transversaal kunnen worden ingezet. Dit zou ervoor zorgen dat men van een sectorale naar structurele bescherming over zal gaan, waarbij een Europees kader economische afhankelijkheid erkent als juridische grondslag voor arbeidsrechtelijke bescherming, ongeacht de sector waarin deze afhankelijkheid zich manifesteert.

Daarbij is het van belang dat dit vermoeden weerlegbaar blijft. Op die manier wordt een evenwicht nagestreefd tussen enerzijds de bescherming van kwetsbare werkenden en anderzijds de noodzaak om ruimte te laten voor legitieme vormen van zelfstandige arbeid. Een weerlegbaar vermoeden

voorkomt dat het arbeidsrecht op buitensporige wijze wordt uitgebreid naar werkrelaties die daadwerkelijk autonoom worden uitgevoerd en waar geen sprake is van economische afhankelijkheid of feitelijk gezag. Zo kan het juridisch kader recht doen aan de diversiteit van arbeidsvormen zonder aan rechtszekerheid of economische flexibiliteit in te boeten.

5.2 De rol van economische afhankelijkheid als criterium

177. DOORSLAGGEVEND CRITERIUM – De Platformrichtlijn introduceert geen expliciet juridisch criterium van economische afhankelijkheid bij de beoordeling van de arbeidsrelatie, maar laat wel ruimte voor een ruimere interpretatie van ondergeschiktheid. Dit gebeurt onder meer via het vermoeden van werknemerschap dat gebaseerd is op elementen zoals controle, toezicht en instructies, die voornamelijk in juridische afhankelijke situaties voorkomen. Hoewel economische afhankelijkheid dus niet als zelfstandig criterium wordt gehanteerd, wordt deze in de overwegingen van de Platformrichtlijn wel erkend als relevante context bij het vaststellen van de arbeidsstatus van platformwerkers. Binnen het bredere debat over schijnzelfstandigheid kan deze impliciete erkenning van economische afhankelijkheid aanleiding geven tot reflectie over de beperkingen van het klassieke criterium van juridische ondergeschiktheid. In zowel België als Griekenland blijft dit namelijk het centrale toetsingscriterium, wat ertoe leidt dat werkenden die economisch afhankelijk zijn maar formeel zelfstandig opereren, buiten bescherming vallen. Een bredere Europese benadering zou economische afhankelijkheid kunnen meenemen als bepalend criterium bij de beoordeling van een arbeidsrelatie, zonder het nationale kader volledig te vervangen. Op die manier kunnen hybride werkvormen correcter worden beoordeeld, met behoud van rechtszekerheid en ruimte voor legitieme zelfstandige arbeid.

5.3 Nationale implementatie en de diversiteit van arbeidsrechtelijke tradities

178. UITDAGINGEN – De Europese aanpak staat of valt met de capaciteit van de lidstaten om de Platformrichtlijn coherent te implementeren. In hoofdstuk 4 werd reeds aangetoond dat de contexten van België en Griekenland fundamenteel van elkaar verschillen. België beschikt over een relatief ontwikkeld instrumentarium voor het bestrijden van schijnzelfstandigheid, zoals de Arbeidsrelatiewet en de mogelijkheid tot sociale ruling via de ACRA. De Belgische rechtspraak heeft bovendien een actieve rol gespeeld in het corrigeren van miskwalificaties, zoals blijkt uit het Deliveroo arrest van het Arbeidshof te Brussel. Griekenland daarentegen kampt met structurele tekortkomingen in zijn handhavingsmechanismen. De SEPE heeft slecht een beperkte bevoegdheid en het wettelijk vermoeden van arbeidsovereenkomst wordt pas erkent na negen maanden, wat de bescherming van tijdelijk werkenden ernstig ondermijnt. Deze verschillen illustreren dat een uniforme Europese aanpak geen identieke implementatie vereist, maar wel minimumstandaarden die afdwingbaar zijn.²⁶⁸ Daarnaast moet ook de rol van de nationale handhavingsinstellingen worden versterkt door financiële middelen en procedure vorming.

²⁶⁸ Overw. 14, Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

5.4 Handhaving en grensoverschrijdende samenwerking

179. GECOÖRDINEERDE AANPAK – Een brede Europese strategie tegen schijnzelfstandigheid vereist effectieve handhavingmechanismen die verder reiken dan de nationale grenzen. Schijnzelfstandigheid is in veel gevallen een grensoverschrijdend fenomeen. De European Labour Authority (hierna: 'ELA') is opgericht om samenwerking tussen nationale inspectiediensten te faciliteren, maar haar rol is tot op heden beperkt gebleven tot bemiddeling en gegevensvergaring.²⁶⁹ Een bredere richtlijn zou ELA moeten uitrusten met bindende coördinatiebevoegdheden en bevoegdheid tot gemeenschappelijke inspecties. Lidstaten zouden verplicht moeten worden om een minimum aan inspectiecapaciteit te garanderen en proactief informatie uit te wisselen over grensoverschrijdende tewerkstellingen. Tevens zou een Europees digitaal platform ontwikkeld moeten worden waarin werkenden, werkgevers en autoriteiten relevante gegevens over arbeidsrelaties kunnen raadplegen en betwisten. Versterking van samenwerking tussen instanties zoals de RSZ (België) en SEPE (Griekenland) is wezenlijk, bijvoorbeeld via een gecentraliseerd EU meldpunt voor schijnzelfstandige constructies. Alleen met een gecoördineerde handavingsstructuur kan de asymmetrie tussen mobiele werkgevers en statische nationale controlemechanismen worden doorbroken.

5.5 Algoritmisch beheer buiten platformen

180. AI REGULARISATIE DOOR EU – Een opvallend en innovatief aspect van Richtlijn 2024/2831 is de aandacht voor algoritmisch beheer. De Platformrichtlijn erkent dat digitale technologieën, zoals geautomatiseerde taaktoewijzing, prestatiescores en monitoring, fundamenteel nieuwe machtsverhoudingen creëren tussen werkgever en werknemer. De verplichting tot transparantie, menselijk toezicht en het recht op uitleg over geautomatiseerde beslissingen vormt een belangrijke versterking van het arbeidsrecht in een digitaal tijdperk. Hoewel deze bepalingen momenteel beperkt blijven tot digitale arbeidsplatforms, is het duidelijk dat algoritmisch beheer zich uitbreidt naar andere sectoren. Een bredere Europese aanpak moet dan ook rekening houden met deze evolutie. De principes van transparantie, uitlegbaarheid en het recht op menselijke tussenkomst moeten veralgemeend worden naar alle sectoren waarin algoritmische besluitvorming de arbeidsrelatie beïnvloedt.

5.6 Naar een juridisch en politiek haalbaar model

181. ZOEKTOCHT NAAR BALANS – De ontwikkeling van een bredere Europese aanpak van schijnzelfstandigheid vereist juridische precisie, institutionele ondersteuning en politieke wil. Verschillende modellen zijn denkbaar. Een eerste mogelijkheid is de uitbreiding van de bestaande Platformrichtlijn over platformwerk naar andere sectoren via gedelegeerde handelingen of sectorale richtsnoeren. Dit model biedt het voordeel van continuïteit, maar veronderstelt een herziening van het toepassingsgebied van de richtlijn en een akkoord van de Lidstaten. Een tweede optie is de totstandbrenging van een nieuwe horizontale richtlijn over schijnzelfstandigheid, die minimumcriteria

²⁶⁹ M. DEFRANCQ en E. VERHAEGEN, "Wat staat er in de algemene beleidsnota's voor Werk en voor Sociale Zaken?", *Soc.Weg* 2021, deel 1: afl. 1, 5-8, deel 2: afl. 2, 2.

en verplichtingen vastlegt voor alle lidstaten, ongeacht de sector. Deze richtlijn zou zich kunnen inspireren op de reeds bestaande bepalingen van de Platformrichtlijn, maar ruimer toepassen. Een derde mogelijkheid is het gebruik van *soft law* instrumenten, zoals aanbevelingen, mededelingen of een Europese gedragscode. Deze aanpak laat ruimte voor nationale flexibiliteit, maar dreigt onvoldoende afdwingbaar te zijn om effectieve bescherming te bieden. Welk model ook gekozen wordt, de sleutel tot succes ligt in het vinden van een balans tussen harmonisatie en subsidiariteit, tussen bescherming en ondernemerschap. De Europese wetgever zal het vertrouwen van lidstaten moeten winnen door aan te tonen dat een bredere aanpak niet leidt tot overregulering, maar tot rechtszekerheid, eerlijke concurrentie en sociale cohesie binnen de interne markt.

5.7 Slotbeschouwing

182. PERSPECTIEF – De strijd tegen schijnzelfstandigheid vormt een structurele uitdaging voor de Europese Unie. Hoewel de Platformrichtlijn belangrijke instrumenten biedt voor de bescherming van platformwerkers, blijkt uit deze analyse dat een sectorale aanpak tekortschiet om het probleem in zijn volledige omvang aan te pakken. Schijnzelfstandigheid beperkt zich immers niet tot de platformeconomie, maar manifesteert zich evenzeer in diverse traditionele sectoren waar vergelijkbare mechanismen van afhankelijkheid en controle voorkomen. Een effectieve Europese aanpak vereist daarom een gecoördineerde strategie die verder reikt dan de platformeconomie. Van belang hierbij is de versterking van grensoverschrijdende handhaving, met name via een prominentere rol voor ELA om samenwerking tussen nationale inspectiediensten te faciliteren. Daarnaast moeten transparantieverplichtingen rond algoritmisch beheer worden uitgebreid naar andere sectoren waar digitale controlemechanismen steeds vaker worden ingezet. Nationale implementatie dient te worden ondersteund door duidelijke minimumstandaarden en adequate investeringen in inspectiecapaciteit, waarbij rekening wordt gehouden met de diversiteit aan arbeidsrechtelijke tradities binnen de EU. Tegelijkertijd moet het juridische kader voldoende politiek haalbaar blijven, zonder evenwel afbreuk te doen aan de kernopdracht van effectieve bescherming tegen schijnzelfstandigheid. Alleen door deze brede, maar evenwichtige benadering kan de Europese Unie haar belofte waarmaken van sociale rechtvaardigheid in een arbeidsmarkt die zich in rap tempo transformeert.

Conclusie

De opkomst van digitale arbeidsplatformen heeft de manier waarop werk georganiseerd wordt fundamenteel veranderd. In deze nieuwe werkreality vervagen de klassieke grenzen tussen zelfstandigheid en werknemerschap, wat geleid heeft tot een aanzienlijke toename van het fenomeen schijnzelfstandigheid. Deze scriptie onderzoekt in welke mate de Europese Richtlijn 2024/2831 bijdraagt aan de bescherming van platformwerkers tegen schijnzelfstandigheid en hoe deze richtlijn zich verhoudt tot de bestaande nationale kaders in België en Griekenland. Daarnaast werd ook vooruitgeblikt op de mogelijkheid van een bredere Europese aanpak die verder reikt dan de platformeconomie.

De analyse toonde aan dat België reeds beschikt over een uitgewerkt juridisch en institutioneel kader, met onder meer de het wettelijk weerlegbaar vermoeden voor platformwerkers vastgelegd in de Arbeidsrelatiewet. De Europese Platformrichtlijn bevestigt en versterkt grotendeels deze bestaande structuur, maar biedt extra meerwaarde door nieuwe regels over transparantie in algoritmisch beheer en procedurele toegang tot herkwalificatie. In België ligt de meerwaarde van de Platformrichtlijn dus in de verfijning van bestaande mechanismen en het aanscherpen van handhaving.

Voor Griekenland betekent de Platformrichtlijn een veel ingrijpendere hervormingsmogelijkheid. De hoge mate van structurele zelfstandigheid, gecombineerd met zwakke handhavingsinstrumenten en een gebrek aan specifieke regulering voor platformwerk, maakt van Griekenland een casus waarin de Platformrichtlijn niet louter aanvullend werkt, maar een transformatieve rol speelt. De Platformrichtlijn kan er fungeren als een aanzet tot institutionele versterking en de invoering van een wettelijk weerlegbaar vermoeden specifiek voor platformwerkers.

Tegelijk werd in hoofdstuk 5 stilgestaan bij de beperkingen van een sectorgerichte aanpak. Hoewel platformwerk een zichtbaar en actueel terrein vormt voor misbruik, is het fenomeen van schijnzelfstandigheid wijdverspreid en sector overschrijdend aanwezig. Een bredere Europese benadering, die niet enkel inzet op platformarbeid maar op alle vormen van schijnzelfstandigheid, is daarom wenselijk en noodzakelijk.

Samenvattend kan worden geconcludeerd dat de Europese Platformrichtlijn 2024/2831 een eerste, waardevolle stap vormt in de aanpak van schijnzelfstandigheid binnen de platformeconomie, maar dat haar effectiviteit sterk afhankelijk is van nationale implementatie en handhaving. In België draagt ze bij aan consolidatie en verfijning; in Griekenland opent ze de deur naar noodzakelijke structurele hervorming. Tegelijk blijkt uit de analyse dat een bredere Europese benadering nodig is om ook andere vormen van schijnzelfstandigheid aan te pakken en de sociale bescherming van werkenden in een flexibele en gedigitaliseerde arbeidsmarkt te waarborgen. De strijd tegen schijnzelfstandigheid vereist immers meer dan louter juridische begripsvorming, ze veronderstelt een geïntegreerde, solidaire en toekomstgerichte visie op werk binnen Europa.

Bibliografie

WETGEVING

(i) Belgisch

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

Wet 13 april 2019 tot invoering van een Burgerlijk Wetboek en tot invoeging van boek 8 "Bewijs" in dat Wetboek, *BS* 14 mei 2019.

Programmawet 27 december 2012, *BS* 31 december 2012.

Sociaal Strafwetboek 6 juni 2010, *BS* 1 juli 2010.

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

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, *BS* 22 augustus 1978.

Arbeidswet 16 maart 1971, *BS* 30 maart 1971.

Wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders, *BS* 25 juli 1969.

Gerechtelijk Wetboek 10 oktober 1967, *BS* 31 oktober 1967.

Wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, *BS* 30 april 1965.

Wet van 17 april 1878 houdende de voorafgaande titel van het Wetboek van Strafvordering, *BS* 25 april 1878.

Strafwetboek 8 juni 1867, *BS* 9 juni 1867.

KB 7 juni 2013 tot uitvoering van artikel 337/2, § 3, van de programmawet (I) van 27 december 2006 wat betreft de aard van de arbeidsrelaties die bestaan in het kader van de uitoefening van sommige onroerende werkzaamheden, *BS* 25 juni 2013.

KB 11 februari 2013 houdende samenstelling en werking van de kamers van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie, *BS* 21 februari 2013.

KB 27 augustus 1993 tot uitvoering van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992, *BS* 13 september 1993.

KB 28 november 1968 tot uitvoering van de wet 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid de arbeiders, *BS* 5 december 1969.

KB nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, *BS* 29 juli 1967.

(ii) Grieks

Wet 3846/2010, (Griekenland), *PbGr.* A' 66/11 mei 2010.

(iii) Europees

Vorbereidende werken

Voorstel (Comm.) voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, COM(2021)762 final – 2021/0414(COD).

Richtlijn

Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk, *Pb.L.* 2024/2831, 11 november 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.

Verdrag

Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie van 25 maart 1957, *Pb.EU.* C 202, 47.

RECHTSPRAAK

(i) België

GwH 23 april 2020, nr. 53/2020.

Cass. 13 september 2016, *RABG* 2017, afl. 12, 950, noot V. DOOMS.

Cass. 26 maart 2013, *Pas.* 2013, afl. 3, 793.

Cass. 7 maart 2011, *Pas.* 2011, afl. 3, 739.

Cass. 21 juni 2004, AR S.03.0128.N.

Cass. 23 december 2002, *JTT* 2003, 271.

Cass. 28 april 2003, *JTT* 2003, 261.

Cass. 13 mei 1985, *TSR* 1985, 443, noot H. DECLERCQ.

Arbh. Brussel 21 december 2023, *JLMB* 2024, afl. 10, 423, *JTT* 2024, 384.

Arbh. Brussel 13 januari 2022, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgicfindmkaj/https://commissiearbeidsrelaties.belgium.be/docs/130122-arrest-crt113-fr.pdf.

Arbrb. Brussel 8 december 2021, *JLMB* 2022, afl. 9, 390.

Arbrd. Antwerpen 10 oktober 2024, AR 23/1968/A.

Arbrb. Brussel 3 juli 2019, AR 18/2075/A.

Arbrb. Brussel 3 juli 2019, AR 18/2076/A.

Arbrb. Gent 10 oktober 2019, *TGR* 2019, afl. 5, 318.

Arbh. Brussel 9 december 2014, *JTT* 2015, afl. 1213, 134.

(ii) Europees

HvJ EU 17 november 2016, nr. C-216/15, ECLI:EU:C:2016:883.

HvJ EU 9 juli 2015, nr. C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455.

HvJ EU 10 september 2014, nr. C-270/13, ECLI:EU:C:2014:2185.

HvJ EU 4 december 2014, nr. C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411.

HvJ EU 21 februari 2013, nr. C-46/12, ECLI:EU:C:2013:97.

HvJ EU 27 september 2012, nr. C-137/11, ECLI:EU:C:2012:593.

HvJ EU 11 november 2010, nr. C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674.

HvJ EU 20 september 2007, nr. C-116/06, EU:C:2007:536.

HvJ EU 30 november 1995, nr. C-55/94, ECLI:EU:C:1995:411.

HvJ EU 3 juli 1986, nr. C -66/85, ECLI:EU:C:1986:284.

HvJ EU 23 maart 1982, nr. C-53/81, ECLI:EU:C:1982:105.

HvJ EU 21 juni 1988, nr. C-197/86, ECLI:EU:C:1988:323.

HvJ EU 19 maart 1964, nr. C-75/63, ECLI:EU:C:1964:19.

RECHTSLEER

(i) Boekwerk

AERTS, K., HOFKENS, J., LENDERS, Y. en VAN LANDEGHEM, T., *Werken met zelfstandigen - Een praktische gids voor ondernemers*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2022, 430 p.

BARNARD, C., *The Substantive Law of the EU: The Four Freedoms*, 4^{de} ed., Oxford, Oxford University Press, 2013, 728 p.

CLESSE, C., *L'assujettissement à la sécurité sociale des travailleurs salariés et indépendants. Aux frontières de la fausse indépendance*, Luik, Wolters Kluwer, 2021, 646 p.

COBBAUT, E., (ed.), *Quel droit social pour les travailleurs de plateformes?*, Limal, Anthemis, 2020, 470 p.

DE GROEN, W.P., LHERNOULD, J.-P., ROBIN-OLIVIER, S., LENAERTS, K., WAEYAERT, W., GIACUMACATOS, E., SMITS, I., HAUBEN, H. en KILHOFFER, Z., *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, Luxemburg, Publications Office of the European Union, 285 p.

DOOMS, V. en MESSIAEN, T., *Arbeidsrelatiewet 2.0: De schijnzelfstandigheid toegepast op de werkvloer*, Brussel, Intersentia, 2020, 328 p.

DUDEN, E. (ed.), KUSTERS, S., MONTOSY, N., DEREPEPERE, K. en POSSEMIERS, H., *Arbeidsrechtelijke, sociaalzekerheidsrechtelijke aspecten en pensioenaspecten bij bedrijfsovernames*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 323 p.

GILSON, S. en WESTRADE, M., (eds.), *Le statut social des travailleurs indépendants*, Limal, Anthemis, 2013, 734 p.

HEYLEN, D., VERREY, I., WIJNANTS, W., TIMMERMAN, K., VERBEECK, I. en MERTENS, C., *Socialezekerheidsrecht toegepast*, Antwerpen, Intersentia, 2020, 385 p.

JOASSART, P. (ED.), *La disparition des statuts en droit social/ Het verdwijnen van de statuten in het sociaal recht*, Antwerpen, Intersentia, 2021, 376 p.

VAN EECKHOUTTE, W. *Sociaal Compendium Socialezekerheidsrecht met fiscale notities 2021-2022*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 3202 p.

VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Zakboekje*, Brugge, die Keure, 2023, 1562 p.

VANDENPLAS, L., DECROIX, K., CORNELLI, M., VERBRUGGEN, B. en GAUDISSERT, F.X., *Flexible staffing: een menu aan mogelijkheden?*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2023, 150 p.

VITSE, S. en DEJONGHE, D., *Schijnzelfstandigheid: een analyse van de rechtspraak na 15 jaar Arbeidsrelatiewet*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2021, 114 p.

WILLEMS, G., *La fausse indépendance*, Luik, Wolters Kluwer, 2019, 122 p.

(ii) Bijdrage in verzamelwerk

BEVERS, E.M., "Platformarbeid", in BEVERS, E.M., BOS, I.M., BUNGENERMR, A.F., DE CASPARISMR, P., CREMERS-HARTMANMR, E., DAMSTEEGT, A.C., GUNDTMR, N., HEEGER-HERTTERMR, S.E., KROONMR, J.P., MORDAUNTMR, L.D.N., TANJAMR, M., VOLK, J.P., WIT, A. en ZWEMMER, J.P.H., *Flexibele Arbeidsrelaties*, Deventer, Wolters Kluwer, 2024, 1-55.

HOFKENS, J., LENDERS, Y., VAN LANDEGHEM, T. en AERTS, K., "Arbeidsrechtelijke aandachtspunten bij werken met zelfstandigen – Schijnzelfstandigheid: is het gras echt groener aan de overkant?", in HOFKENS, J., LENDERS, Y., VAN LANDEGHEM, T. en AERTS, K. (red.), *Werken met zelfstandigen. Een praktische gids voor ondernemers*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2022, 5-79.

KÉFER, F. en CORDIER, Q., "Le travailleur 2.0 contribution à l'étude du rapport de dépendance dans l'environnement numérique" in L. DEAR en E. PLASSCHAERT (eds.), *Le contrat de travail revisité à la lumière du XXI^e siècle*, Brussel, Larcier, 2018, 35-88.

VAN EECKHOUTTE, W., "Totstandkoming van de arbeidsovereenkomst – Bestanddelen van de arbeidsovereenkomst", in VAN EECKHOUTTE, W., *Sociaal Compendium. Arbeidsrecht met fiscale notities*, Mechelen, Wolters Kluwer, 2024, 789-879.

(iii) Tijdschriften

ALBERS, S. en MAERTEN, P., "Het sociaal statuut van de digitaalplatformmedewerker: een status quo en een blik op de toekomst", *Or.* 2019, afl. 2, 26-36.

BEDNAROWICZ, B., "Lang leve Uber: Arbeid in de gig-economie in het licht van het Europees Unierecht", *JTT* 2018, 97-101.

BOELENS, S., VAN REGENMORTEL, A., "De kwalificatie van de arbeidsrelatie: de werking en de beslissingen van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie doorgelicht", *Soc.Kron.* 2020, afl. 10, 389-458.

DEFrancq, M. en VERHAEGEN, E., "Wat staat er in de algemene beleidsnota's voor Werk en voor Sociale Zaken?", *Soc.Weg* 2021, deel 1: afl. 1, 5-8, deel 2: afl. 2, 2-6.

DE VOS, M., "Toekomst van arbeid, toekomst van arbeidsrecht", *Arbeidsrechtelijke Annotaties* 2018, afl. 12(2), 3-36.

DE VREESE, J. en PLETS, I., Een bloemlezing van de rechtspraak 2023, *Or.* 2024, afl. 10, 388-406.

DOOMS, V., "Herkwalificatie van een zelfstandige samenwerkingsovereenkomst leidt tot de strafrechtelijke aansprakelijkheid bij niet-aangifte van tewerkstelling", *RABG* 2017, nr. 12, 956-960.

GABRIELS, T., "Uber-beslissing van de Commissie Arbeidsrelaties van 26 oktober 2020", *Soc.Weg.* 2021, afl. 10, 5-7.

KLOOSTRA, J., "EU-richtlijn platformwerk: als het niet kan zoals het moet, dan moet het maar zoals het kan", *TRA* 2024/32, afl. 4, 3-7.

NERINCKX, S., "De 'Uberisering' van de arbeidsmarkt: enkele bedenkingen bij het sociaal statuut van de actoren in de platformeconomie", *TSR* 2018, afl. 1, 3-50.

NERINCKX, S., "The 'Uberization' of the labour market: some thoughts from an employment law perspective on the collaborative economy", *ERA Forum* 2016, 245-265.

PRIEM, C. en VERHAEGEN, E., "Schijnzelfstandigheid: 'do's & don'ts' bij zelfstandige samenwerking", *Soc.Weg.*, 2021, afl. 13, 5-12.

STOX, Y., "De Dimona-aangifteplicht en de detachering van (schijn)zelfstandigen", *JTT* 2016, afl. 1263, 471-474.

VANDERSTEENE, G. en VERHAEGEN, E., "De arbeidsdeal: de strijd tegen schijnzelfstandigheid in de platformeconomie en de bescherming van zelfstandige koeriers", *Soc.Weg.* 2023, afl. 1, 7-13.

VANDERSTEENE, G., PRIEM, C. en VERHAEGEN, E., "De Administratieve Commissie ter regeling van de Arbeidsrelatie: een praktische toelichting", *Soc.Weg.* 2021, afl. 21, 2-9.

WAUTERS, E. en BROCORENS, A., "Welk statuut voor de platformmedewerkers? Het Deliveroo-vonnissen – Belgische en Europese context", *Or.* 2022, afl. 4, 90-117.

WOUTERS, M., "Uberisering van het arbeidsrecht. De ambiguïteit van de arbeidsrelaties in de deeleconomie", *Arbeid.J.* 2017-18, afl. 1, 5-11.

ONLINEBRONNEN

ALGEMEEN BEHEERSCOMITE VOOR HET SOCIAAL STATUUT DER ZELFSTANDIGEN, *Verslag 2016/01 - De wet op de aard van de arbeidsrelaties*, 2016, cgg.be/sites/abc/files/publication/algemeen_beheerscomite_verslag_201601.pdf.

AMAR, N. en VIOSSAT, L.-C., *Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale - Rapport de l'Inspection générale des affaires sociales*, 2016, <https://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2015-121R.pdf>.

BROUGHTON, A., *Precarious Employment in Europe Part 1: Patterns, Trends and Policy Strategy - Study for the EMPL Committee of the European Parliament*, 2016, chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU\(2016\)587285_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf).

DAUGAREILH, I., DEGRUYSE, C. en POCHET, P., *The platform economy and social law: Key issues in comparative perspective*, 2019, <https://www.etui.org/sites/default/files/WP-2019.10-EN-v3-WEB.pdf>.

EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Peer Country Comments Paper – Greece – Peer Review on Undeclared Work*, 2023, <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24046&langId=en>.

EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Report on Undeclared Work in the Collaborative Economy and Bogus Self-Employment*, 2021, www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/Report%20UDW%20in%20collaborative%20economy%20and%20BSE.pdf.

EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Study on Practices of Enforcement Bodies Detecting and Preventing Bogus Self-Employment*, 2021, www.ela.europa.eu/sites/default/files/2021-09/Study%20Practices%20of%20enforcement%20bodies%20detecting%20preventing%20bogus%20self%20employment.pdf.

EUROPEAN LABOUR AUTHORITY, *Undeclared Work Factsheet – Greece*, 2023, www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-02/EL-UDW_factsheet-2023-fin.pdf.

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION, *Country Report: Greece*, 2023, www.etuc.org/sites/default/files/page/file/2023-05/ETUC_country%20report_Greece-EN.pdf.

EUROPESE RAAD, *EU-regels voor platformwerk*, 2024, www.consilium.europa.eu/nl/policies/platform-work-eu/#what (geraadpleegd op 2 oktober 2024).

HAUBEN, H., LENAERTS, K. en WAEYAERT, W., *The platform economy and precarious work, Publication for the committee on Employment and Social Affairs*, 2020, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU\(2020\)652734_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2020/652734/IPOL_STU(2020)652734_EN.pdf).

HEYES, J., *Diagnostic report on Bogus Self-Employment in Greece and Recommendations for Reforms*, International Labour Organisation, 2019, www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_686998.pdf.

NAUMOWICZ, K., *Some remarks to the legal status of platform workers in the light of the latest european jurisprudence*, 2021, www.researchgate.net/publication/367155509_Some_remarks_to_the_legal_status_of_platform_workers_in_the_light_of_the_latest_European_jurisprudence.

HOGHE RAAD VOOR DE WERKGELEGENHEID, *Digitale economie en arbeidsmarkt*, 2016, www.werk.belgie.be.

OECD, *Rejuvenating Greece's Labour Market to Generate More and Higher-Quality Jobs*, 2023, https://www.oecd-ilibrary.org/economics/rejuvenating-greece-s-labour-market-to-generate-more-and-higher-quality-jobs_8ea5033a-en?crawler=true&mimetype=application%2Fpdf.

OECD, *Self-employment rate*, 2023, www.oecd.org/en/data/indicators/self-employment-rate.html.

ROMPOTI, E. en IOANNIDES, A., *"Pseudo-Contracted" Workers as a Means of Bypassing Labour Law in Greece*, 2023, <https://www.mdpi.com/2076-3387/13/11/235>.

SCHMID-DRÜNER, M., *The situation of workers in the collaborative economy - In- Depth-Analysis for the EMPL Committee of the European Parliament*, 2016, chrome extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA\(2016\)587316_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2016/587316/IPOL_IDA(2016)587316_EN.pdf).

ANDERE

Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's - Een Europese agenda voor de deeleconomie, COM(2016) 356 final.