



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Arbeidsrechtelijke bescherming van platformwerkers met meerdere banen

Zekic, Nuna

Publication date

2021

Document Version

Final published version

Published in

Platformisering, algoritmisering en sociale bescherming

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Zekic, N. (2021). Arbeidsrechtelijke bescherming van platformwerkers met meerdere banen. In M. Houwerzijl, S. Montebovi, & N. Zekić (Eds.), *Platformisering, algoritmisering en sociale bescherming* (pp. 61-83). (Monografieën Sociaal Recht). Wolters-Kluwer.

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Tilburg University

Arbeidsrechtelijke bescherming van platformwerkers met meerdere banen

Zekic, Nuna

Published in:
Platformisering, algoritmisering en sociale bescherming

Publication date:
2021

Document Version
Peer reviewed version

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
Zekic, N. (2021). Arbeidsrechtelijke bescherming van platformwerkers met meerdere banen. In M. Houwerzijl, S. Montebovi, & N. Zekić (editors), *Platformisering, algoritmisering en sociale bescherming: Sociaalrechtelijke uitdagingen in tijden van digitale transformatie* (blz. 61-83). (Monografieën Sociaal Recht; Nr. 78). Wolters Kluwer.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Arbeidsrechtelijke bescherming van platformwerkers met meerdere banen

Nuna Zekić

INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding
2. Combinatiebanen
3. Beloning van multi-jobbers
4. Nevenwerkzaamheden
5. Arbeidstijden
 - 5.1 Arbeidstijden bij meerdere dienstverbanden
 - 5.2 Arbeidstijden en hybride werkenden
 - 5.3 Arbeidstijden en registratie
6. Platformarbeid en werk-privébalans
 - 6.1 (Combinatie)flexibiliteit bij platformarbeid
 - 6.2 Oproeparbeid
 - 6.3 Platformarbeid en werk-privé regelingen
7. Conclusies

1. Inleiding

Een van de belangrijkste kenmerken van het werken in de platformeconomie is de (beloofde) flexibiliteit. Waar het in de ‘traditionele economie’ gebruikelijk is dat de werknemer zich verbindt in dienst van één werkgever (voor enige tijd) arbeid te verrichten in ruil voor loon, vinden werkenden in de platformeconomie werk of ‘klussen’ via digitale platforms. Sommige platformwerkers zijn via een of meerdere platforms aan het werk, andere platformwerkers combineren hun platformbaan met een (deeltijd) baan in loondienst. Platformwerkers hebben niet zelden meerdere werkgevers, opdrachtgevers of een mix daarvan. Een meerderheid van de platformwerkers geeft aan het werk via het platform te combineren met ander betaald werk.¹ Het

¹ Ter Weel e.a. 2020, p. 11.

combineren van meerdere banen of het combineren van werken in loondienst met werk als zelfstandige wordt ook wel *multi-jobbing* genoemd.

In de literatuur wordt erkend dat multi-jobbing zogenoemde *stapelrisico*'s met zich brengt op het gebied van belasting van de werknemer.² Multi-jobbing kan positief maar ook negatief uitpakken bijvoorbeeld voor de werk-privébalans van de werknemer. Ook arbeidsrechtelijk is het combineren van banen niet probleemloos.³ Een van de eerste vragen die naar boven komt, is hoe het zit met de naleving van de Arbeidstijdenwet- en regelgeving. Wanneer een werknemer nevenwerkzaamheden ontplooit, kan dat problemen opleveren voor de werkgever. Veel werkgevers willen bijvoorbeeld voorkomen dat de werknemer de normen uit de Arbeidstijdenwet overtreedt, maar soms ook dat de werknemer de kennis en ervaring die hij bij de werkgever opdoet, gebruikt om hem te beconcurreren. In individuele en collectieve overeenkomsten worden daarom vaak beperkingen gesteld aan het uitoefenen van nevenwerkzaamheden.⁴ In hoeverre kunnen er (contractuele) beperkingen worden gesteld aan het combineren van banen, mede gezien het feit dat Nederland het recht op vrije arbeidskeuze in de Grondwet heeft erkend?⁵ Daarnaast kunnen werknemers problemen ondervinden wanneer twee werkgevers tegelijk loyaliteit en beschikbaarheid verwachten. Afspraken maken over werkroosters, vakanties, overwerk et cetera is complexer als meerdere 'heren' gediend moeten worden.⁶

Er is veel discussie over de vraag of een platformwerker een arbeidsovereenkomst heeft met het platform waarvoor hij werkt.⁷ Dit is ook een van de belangrijkste hedendaagse vragen rondom platformwerk. Een arbeidsovereenkomst komt immers met een (uitgebreide) arbeidsrechtelijke bescherming, zoals het recht op een minimumloon et cetera. Als de platformwerker eenmaal door die toegangspoort heen is gekomen, kunnen er echter nog steeds knelpunten of problemen zijn, zeker wanneer de platformwerker meerdere banen of opdrachten heeft. Deze arbeidsrechtelijke knelpunten zijn tot nu toe weinig in de literatuur uitgediept. Deze bijdrage heeft als doel de arbeidsrechtelijke knelpunten bij platformwerkers met meerdere werkgevers te verkennen en te analyseren.

In deze bijdrage wordt in principe uitgegaan van een platformwerker die een arbeidsovereenkomst heeft met een of meerdere platform(s). Daarbij is ook aandacht voor de zogenoemde hybride platformwerker, een platformwerker die naast zijn arbeidsovereenkomst werkzaam is als zelfstandige, al dan niet via een platform. Het bereik van het arbeidsrecht is ruim en kan in sommige gevallen ook zien op arbeidsrelaties die niet gebaseerd zijn op een civielrechtelijke arbeidsovereenkomst. Ook het werken als zelfstandige wordt hier dus in

² Kraan en Verbiest 2019, p. 18.

³ De Wolff 2014.

⁴ Zie bijv. Van Drongelen en Lacroix 2012.

⁵ Art. 19 lid 3 Grondwet. Zie hierover Houwerzijl en Zekić 2021.

⁶ SER 2018, p. 68.

⁷ Zie hierover hoofdstuk 3 van dit boek.

aanmerking genomen. Toch ligt de nadruk op werknemers met meerdere werkgevers, ter wille van de overzichtelijkheid.⁸

Eerst wordt het verschijnsel van het combineren van banen besproken en worden de problemen die dan kunnen ontstaan, kort verkend (par. 2). Daarna wordt dieper ingegaan op de problemen die kunnen spelen wanneer men banen combineert om financieel rond te kunnen komen. Daartoe wordt onderzocht wat de ontwikkelingen zijn op het gebied van beloning van ‘multi-jobbers’ (par. 3). Vervolgens wordt verkend wanneer en onder welke voorwaarden werknemers door hun werkgever kunnen worden beperkt om banen te combineren ofwel om nevenwerkzaamheden te verrichten (par. 4). Daarna komen de arbeids- en rusttijden bij het combineren van (platform)werk aan bod (par. 5), gevolgd door een beschouwing van werk- en privébalans in relatie tot platformwerk (par. 6). In paragraaf 7 worden conclusies getrokken.

2. Combinatiebanen

Er zijn werkenden die hun inkomen uit werk verdienen door meerdere ‘banen’ te combineren. Daaronder wordt verstaan het combineren van twee banen in loondienst, werken in loondienst en als zelfstandige, of het combineren van verschillende werkzaamheden als zelfstandige. Dit valt onder de brede verzamelterm *combinatiebanen* die in een recente verkenning door de Sociaal-Economische Raad (SER) wordt gebruikt.⁹ Ook voor zelfstandigen gebruikt de SER de term banen, waarschijnlijk naar het Engelse *job* dat verwijst naar betaalde werkzaamheden die men min of meer structureel doet om een inkomen te verdienen. Er hoeft dus geen sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst. In de literatuur worden ook andere termen gebruikt, zoals multi-jobbing, hybride banen en stapelbanen. De Wolff spreekt van ‘hybride werknemerschap’ wanneer een werknemer in loondienst werkt en daarnaast zelfstandig ondernemer is.¹⁰ Die term wordt in deze bijdrage ook gebruikt, net als de meer algemene term multi-jobbing.

Het aantal mensen dat banen combineert groeit de laatste decennia langzaam maar gestaag. De cijfers uit 2014 laten zien dat in Nederland ongeveer negen procent van alle werkenden banen combineren.¹¹ Dat het ‘stapelen’ van banen toeneemt, komt niet alleen door de groei van zelfstandigen. Ook het aantal *werknemers* met combinatiebanen is in de afgelopen jaren toegenomen: in 2017 had 6,2% van de werknemers meerdere banen; in 2007 was dat 4,9%.¹² Wanneer we ook werk als zelfstandige in aanmerking nemen, blijkt dat in 2015 10,2% van de werkenden meerdere betaalde ‘banen’ had in Nederland. Onder werknemers met een flexibel contract komt het combineren van banen vaker voor dan onder werknemers met een vast

⁸ De vragen welke bescherming het arbeidsrecht biedt en welke bescherming uit het privaatrecht vloeit zouden anders steeds door elkaar lopen. Of en in hoeverre platformwerkers bescherming kunnen ontleenen aan de gewone privaatrechtelijke regelingen wordt behandeld in hoofdstuk 6 van dit boek.

⁹ SER 2018. De minister van SZW heeft de SER gevraagd hier onderzoek naar te doen.

¹⁰ De Wolff 2014.

¹¹ SER 2018, p. 11.

¹² Kraan en Verbiest 2019, p. 18.

contract. Bovendien geldt: hoe kleiner de (eerste) baan, hoe groter de kans is dat men meerdere banen heeft. Ook vrouwen en jongeren hebben relatief vaak combinatiebanen.¹³

In de literatuur worden twee hoofdredenen onderscheiden voor het hebben van meerdere banen.¹⁴ De eerste is dat mensen meer geld nodig hebben en dus meer uren moeten maken om financieel rond te kunnen komen. In dat geval is het hebben van meerdere banen eerder een noodzaak dan een keuze. Onderzoek laat zien dat financiële overwegingen de belangrijkste redenen zijn voor het hebben van meerdere banen.¹⁵ De tweede reden is dat werknemers naast hun (hoofd)baan andere interessante werkzaamheden verrichten om meer afwisseling en ontwikkeling in het werk te vinden.¹⁶

Uit recent onderzoek blijkt dat multi-jobbers in Nederland een aanzienlijk lager (uur- of maand-)loon verdienen dan degenen die één baan hebben; daarnaast hebben multi-jobbers gemiddeld een lager netto huishoudinkomen.¹⁷ De SER ziet dan ook met name knelpunten bij mensen die zijn aangewezen op lager betaald werk en werk dat beschikbaar is in kleine deeltijdbanen. Deze mensen moeten vaak verschillende banen combineren om rond te komen. Daarbij gaat het hier vaak om banen met onregelmatige uren, waardoor ze vaak en lang beschikbaar moeten zijn voor werk. De SER adviseert om voor deze mensen ‘de combinatie van werk tot één (fulltime) baan gemakkelijker mogelijk te maken’.¹⁸

Ook de mogelijkheden om de arbeidsomvang uit te breiden kunnen echter belangrijk zijn voor werknemers met kleine deeltijdbanen. De Wet flexibel werken (Wfw) geeft de werknemer de mogelijkheid om de werkgever te vragen om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd, indien de werknemer ten minste 26 weken voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever, behoudens onvoorziene omstandigheden.¹⁹ De werkgever dient het verzoek in te willigen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.²⁰ Vermeerdering van de arbeidsduur is alleen mogelijk binnen de eigen functie van de werknemer.²¹ Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt, moet hij schriftelijk opgave van de redenen geven.

Het bovenstaande gaat over het combineren van werk in het algemeen. Onderzoekers leggen echter een expliciete link tussen de opkomst van de gig economie en multi-jobben. De opkomst van de ‘gig economy’, werk als zelfstandige en het brede scala aan atypische werkvormen zouden samengaan met een toename van multi-jobbing.²² Er zijn dan ook indicaties dat onder

¹³ Zie bijv. Conen 2020, p. 30-33.

¹⁴ Huiskamp, Sanders en Van den Bossche 2011, p. 156-174.

¹⁵ Zie bijv. Conen 2020, p. 33.

¹⁶ Zie bijv. Kraan en Verbiest 2019, p. 18.

¹⁷ Conen 2020, p. 30.

¹⁸ SER 2018, p. 82-83.

¹⁹ Art. 2 lid 1 Wfw.

²⁰ Art. 2 lid 5 jo. lid 10 Wfw.

²¹ E. Verhulst, T&C Arbeidsrecht, commentaar op art. 2 Wfw.

²² Conen 2020, p. 5.

platformwerkers multi-jobben vaak voorkomt. Een meerderheid (66%) van de platformwerkers in Nederland geeft aan het werk via het platform te combineren met ander betaald werk; daarvan heeft 76% van de gevallen een arbeidsovereenkomst en 20% van de gevallen werkt als zzp'er of freelancer.²³ Een recent Deens onderzoek naar platformwerk laat een vergelijkbaar beeld zien: in 2019 combineerde 64% van degenen die actief waren op een arbeidsplatform, hun onlineactiviteiten met een conventionele baan, terwijl in 2017 dit 49% was.²⁴ Volgens de onderzoekers is dit ook logisch, aangezien het inkomen dat gemiddeld via platformwerk verdiend wordt nog steeds erg laag is. Er is, met andere woorden, een noodzaak voor een andere inkomstenbron. Degenen die platformwerk gebruiken als een aanvulling op een andere inkomstenbron rapporteren ook (veel) tevredener te zijn met platformwerk dan degenen die afhankelijk zijn van platformwerk als belangrijkste inkomstenbron.²⁵ Uit het Deense onderzoek blijkt voorts dat multi-jobbing voorkomt op platforms, zoals Uber en Deliveroo, waar het gaat om arbeidsintensieve diensten. De onderzoekers noemen dit *labour platforms* (arbeidsplatforms). Het zijn met name jongeren en laagopgeleiden die via dit soort platforms werk vinden. Wanneer men echter kijkt naar, wat de onderzoekers noemen, *capital platforms* – platforms waar privébezit wordt uitgeleend of verhuurd, zoals Airbnb – dan is het percentage multi-jobbers zelfs hoger: 76% van degenen die actief zijn op kapitaalplatforms had in 2019 daarnaast een traditionele baan. Op deze kapitaalplatforms is juist een andere groep actief; het gaat met name om ouderen en hoger opgeleiden.²⁶ Het feit dat verschillende platforms verschillende groepen aantrekken leidt er volgens de onderzoekers toe dat online inkomen in combinatie met traditionele banen de segmentatietendensen op de conventionele arbeidsmarkt versterkt.

3. Beloning van multi-jobbers

Voor zover platformwerkers een dienstbetrekking hebben met het platformbedrijf²⁷ hebben zij recht op een minimumloon. Het wettelijk voorgeschreven minimumloon is een zeer belangrijk onderdeel van de arbeidsrechtelijke bescherming: het dient om een sociaal aanvaardbaar bestaan te garanderen voor werkenden. Gaandeweg is de nadruk steeds meer komen te liggen op een nevendoel van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml), namelijk het tegengaan van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden.²⁸ Zelfstandigen hebben geen wettelijk recht op een minimumbeloning. Het voornemen bestond om met het wetsvoorstel Wet minimumbeloning zelfstandigen en zelfstandigenverklaring (2019/2020) ook voor zelfstandigen een wettelijk minimumtarief te introduceren. Na de internetconsultatie stelde de minister van SZW in 2020 echter vast dat er te veel knelpunten zouden ontstaan bij een dergelijk

²³ SEO 2020, p. 11.

²⁴ Ilsøe, Larsen en Bach 2021, p. 11.

²⁵ Schor e.a. 2020.

²⁶ Ilsøe, Larsen en Bach 2021, p. 13.

²⁷ Zie over het kwalificatievraagstuk hoofdstuk 3 van dit boek.

²⁸ Zie bijv. Bouwens, Houwerzijl en Roozendaal 2019, p. 102.

minimumtarief. Zo zouden de administratieve lasten te groot zijn.²⁹ Besloten is het conceptwetsvoorstel niet verder uit te werken.

De werkingssfeer van het begrip dienstbetrekking in de Wml was echter al uitgebreider dan enkel de arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.³⁰ Art. 2 lid 2 sub b breidt sinds 1 januari 2018 het begrip dienstbetrekking uit tot de arbeidsverhouding van degene die krachtens overeenkomst van opdracht arbeid verricht tegen beloning, tenzij deze overeenkomst is aangegaan in de uitoefening van bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van beroep.³¹ De begrippen beroep en bedrijf komen overeen met het ondernemerschap in fiscale zin.³² In principe zou de Wml alleen bij ‘echte ondernemers’ niet gelden.³³ In hoeverre deze uitbreiding van de werkingssfeer in de praktijk effectief is, is nog onduidelijk.³⁴

Nederland kent tot op heden alleen een minimumloon per maand en niet per uur.³⁵ Dat kan voor sommige groepen werkenden, zoals kleine parttimers of flexwerkers met onregelmatige werkpatronen negatief uitvallen. Ook voor platformwerkers kan dat problematisch zijn aangezien zij in veel gevallen incidenteel klussen verrichten in plaats van over een langere periode voor één werkgever te werken. Het is dan niet meteen duidelijk op welke minimumbeloning zij recht hebben. Ook bij mensen die banen combineren sluit dit systeem niet goed aan op de praktijk.

Dat we alleen een minimumloon per maand kennen betekent namelijk dat de hoogte van het minimumuurloon (nog) moet worden berekend en die is afhankelijk van het normale aantal uren dat in een sector als voltijd geldt, de zogenoemde *normale arbeidsduur*. Het is niet meteen duidelijk wat de normale arbeidsduur is. De normale arbeidsduur wordt meestal bij cao bepaald, maar kan ook in een individuele arbeidsovereenkomst zijn afgesproken. Dat betekent dat de normale arbeidsduur (per sector) kan verschillen. In sommige sectoren geldt een 40-urige werkweek, terwijl in andere sectoren 38 of 36 uur als voltijds geldt. Dat betekent dat afhankelijk van de sector de werknemer meer of minder uren moet werken om hetzelfde minimumloon te verdienen.

Voor werknemers met een deeltijdcontract moet het maandelijkse minimumloon naar rato worden berekend. Deeltijdwerknemers met een gelijk aantal gewerkte uren die werkzaam zijn op het niveau van het minimumloon kunnen in verschillende sectoren een verschillend bruto maandloon ontvangen. Berekend is dat een werknemer werkzaam in een sector waar de normale

²⁹ *Kamerstukken I* 2019-2020, 35 074, T.

³⁰ Art. 2 lid 3 Wml biedt de mogelijkheid om bij AMvB arbeidsverhoudingen toe te voegen aan de reikwijdte van het begrip dienstbetrekking. Zie Besluit minimumloon en minimumvakantiebijslag (Stb. 2017, 359).

³¹ *Stb.* 2017, 290. Bij AMvB zijn ook overeenkomsten van aanneming onder de werking van de WML geschaard. Zie bijv. A.F. Bungener, ‘Zzp’ers; 9.6.5. Minimumloon’, in Kroon en De Casparis.

³² *Kamerstukken II* 2012/13, 33623, 3, p. 2. Zie ook hoofdstuk 6 van dit boek.

³³ Iemand die door de Belastingdienst als ondernemer wordt beschouwd, zal dat in principe ook zijn in de zin van de Wml, zie bijv. E.L.H. van der Vos, T&C Arbeidsrecht, commentaar op art. 2 WML.

³⁴ Zie voor kritisch commentaar ten aanzien van de handhavingsproblemen, Van Drongelen en De Kort 2016.

³⁵ Ten tijde van schrijven van dit hoofdstuk is een initiatiefwetsvoorstel bij de Tweede Kamer aanhangig ter introductie van een minimumuurloon waarbij de normale arbeidsduur van 36 uur per week wordt gehanteerd, zie *Kamerstukken II* 2019-2020, 35335, nr. 2.

arbeidsduur 40 uur bedraagt 11% minder per uur verdient dan een werknemer werkzaam in een sector waar de normale arbeidsduur 36 uur is.³⁶ Er bestaan dus beloningsverschillen op minimumloonniveau die enkel veroorzaakt worden door het verschil in de normale arbeidsduur per sector en het ontbreken van een minimumuurloon.

Dat ontbreken van een wettelijk minimumuurloon is ook problematisch voor de handhaving van de Wml. Omdat het niet altijd duidelijk is wat de normale arbeidsduur is, is het daardoor lastig om te bepalen of er sprake is van onderbetaling. In de praktijk rees ook de vraag of er voor *meerwerk* ook het minimumloon moest worden betaald. De Inspectie SZW ging daar wel van uit, maar de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State (RvS) oordeelde in 2014 dat de Wml geen grondslag bood voor dit uitgangspunt.³⁷ Dit resulteerde erin dat een werknemer die op minimumloonniveau werkte en meer uren werkte dan de normale of afgesproken arbeidsduur, per uur een lagere beloning dan het minimumuurloon kon krijgen.³⁸ Daarom is door een wetswijziging per 1 januari 2019³⁹ in de wet geregeld dat indien meer arbeid wordt verricht dan de geldende normale arbeidsduur per week of de overeengekomen arbeidsduur per week, het minimumloon naar rato moet worden vermeerderd.⁴⁰ Het eerste probleem blijft echter bestaan: het is – zeker als geen cao geldt, zoals bij veel platformwerk – niet altijd duidelijk wat de normale arbeidsduur is waardoor handhaving van de Wml door de Inspectie SZW bemoeilijkt wordt en waardoor werknemers niet altijd weten waar ze recht op hebben.

Een ander mogelijk probleem bij betaling op het minimumloonniveau, is de betaling per afgeleverd product of dienst in plaats van betaling per tijdseenheid. Dit heet stukloon. Eerder was ten aanzien van stukloon geregeld dat als arbeidsduur aangemerkt werd de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering van de verrichte arbeid was gemoeid. Ook deze regeling gaf echter problemen bij handhaving die, middels dezelfde wetswijziging als hierboven genoemd, zijn aangepakt.⁴¹ In de Wml is nu bepaald dat voor de hoogte van het minimum stukloon, bepalend is de *daadwerkelijke tijd* die de werknemer aan de uitvoering van de arbeid heeft besteed.⁴² Ook iemand die op basis van stukloon werkt, heeft nu dus de garantie van een wettelijk minimumloon. Betoogd is dat voor betaling op minimumloonniveau, deze wijziging in feite het einde van het begrip stukloon betekent, omdat de gewerkte tijd bepalend is geworden.⁴³ Dat de

³⁶ *Kamerstukken II* 2019-2020, 35335, nr. 3, p. 3.

³⁷ RvS 7 mei 2014, ECLI:NL:RVS:2014:1622.

³⁸ *Kamerstukken II* 2016/17, 34 573 nr. 3 (MvT), p. 21.

³⁹ Wet van 25 januari 2017, houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de verlaging van de leeftijd waarop men recht heeft op het volwassenminimumloon, in verband met stukloon en meerwerk en enige andere wijzigingen, *Stb.* 2017, 24.

⁴⁰ Art. 12 Wml.

⁴¹ Zie hierover bijv. Van Drongelen 2017.

⁴² Art. 12 lid 6 Wml.

⁴³ Vermeulen 2017.

daadwerkelijke tijd bepalend is, betekent ook dat de daadwerkelijke tijd moet worden geregistreerd. Deze registratieverplichting is opgenomen in artikel 18b lid 2 sub c Wml.⁴⁴

Met betrekking tot beloning kan het bij platformwerkers ook relevant zijn of zij verplicht zijn een deel van hun loon af te dragen aan het platform. Bij veel platforms moet namelijk voor gebruik van het platform betaald worden en veelal regelt het platform het betalingsverkeer waarbij het een deel van de vergoeding voor zichzelf houdt (de courtage of de provisie).⁴⁵ Hier kan relevant zijn of het specifieke platformwerk onder de toepassing van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) valt. Voor de toepasselijkheid van de Waadi is niet vereist dat tussen de uitzendkracht en het uitzendbureau een arbeidsovereenkomst is overeengekomen.⁴⁶ Ook op de relatie van een zelfstandige en het uitzendbureau dat hem ter beschikking stelt aan een ander om daar onder toezicht en leiding van die ander tijdelijk te werken, is de Waadi van toepassing. Art. 9 Waadi verbiedt, bij de terbeschikkingstelling, het bedingen van een tegenprestatie van de arbeidskracht die ter beschikking wordt gesteld. Sommige platforms stellen de werkers niet ter beschikking aan een derde, maar bemiddelen bij het tot stand komen van een arbeidsovereenkomst tussen de werker en de derde. Ook deze vorm van arbeidsbemiddeling valt onder het bereik van de Waadi.⁴⁷ Art. 3 van de Waadi bepaalt dat bij de arbeidsbemiddeling geen tegenprestatie van de werkzoekende mag worden bedongen. Toch vereisen verschillende platformbedrijven die onder het bereik van de Waadi vallen dat de werkers die werk vinden via het platform een deel van de vergoeding afdragen aan het platform.⁴⁸ Daarmee overtreden ze de wet.

De kantonrechter Amsterdam oordeelde in 2019 dat Helpling in strijd handelt met de Waadi door aan schoonmakers een vergoeding te vragen voor het gebruik van haar platform.⁴⁹ Volgens de kantonrechter speelt Helpling een actieve rol bij het tot stand komen van de arbeidsovereenkomst tussen de schoonmaker en de klant. Daarmee doet Helpling aan arbeidsbemiddeling en valt zij onder het bereik van de Waadi. Zoals Tjong Tjin Tai en Van Slooten echter vaststellen is de regel dat de courtage niet door de platformwerker mag worden gedragen in de praktijk makkelijk te omzeilen door de courtage voor rekening van de consument te brengen en vervolgens (eventueel) het loon van de platformwerker te verlagen.⁵⁰ Dit wordt uiteraard lastiger voor werkgevers wanneer de beloning al op een minimumniveau ligt.

⁴⁴ Daarin is bepaald dat als overtreding wordt aangemerkt het door de werkgever desgevraagd niet of niet tijdig aan de toezichthouder verstrekken van bescheiden waaruit blijkt hoeveel uren de werknemer heeft gewerkt.

⁴⁵ Zie ook hoofdstuk 6 van dit boek.

⁴⁶ De uitzendrichtlijn ziet op werknemers “met een arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding met een uitzendbureau” (art. 1 lid 1 onder c Waadi). Zie ook HR 14 april 2017, ECLI:NL:HR:2017:689. Zie bijv. Verhulp 2018.

⁴⁷ Van arbeidsbemiddeling is sprake wanneer de (platform)onderneming behulpzaam is bij het zoeken van arbeidskrachten of arbeidsgelegenheid “waarbij de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht (...) wordt beoogd”, art. 1 onder b Waadi.

⁴⁸ Verhulp noemt Helpling en Temper als voorbeeld, zie Verhulp 2018.

⁴⁹ Rb. Amsterdam 1 juli 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:4546.

⁵⁰ Zie hoofdstuk 6 van dit boek.

4. Nevenwerkzaamheden

Een werknemer die meerdere banen combineert, kan te maken krijgen met regels inzake nevenwerkzaamheden. Het verrichten van nevenwerkzaamheden is in Nederland niet wettelijk geregeld.⁵¹ Vaak wordt dit onderwerp echter in de individuele arbeidsovereenkomst dan wel bij cao geregeld in een zogenoemd nevenwerkzaamhedenbeding. Daarin staat of en onder welke voorwaarden de werknemer nevenwerkzaamheden mag verrichten. Het regelen van nevenarbeid in cao's gebeurt op grote schaal.⁵² De meeste cao's schrijven voor dat de werknemer toestemming nodig heeft van zijn werkgever om nevenwerkzaamheden te verrichten. Die toestemming is meestal aan een of meerdere voorwaarden verbonden. In de meeste gevallen wordt bepaald dat toestemming voor nevenwerkzaamheden zal worden verleend als het belang van de werkgever niet wordt geschaad. Soms kan men een absoluut verbod in de cao aantreffen. Zo wordt het werknemers die in de schoonmaak- en glazenwassersbranche werken, verboden als zelfstandige een eigen schoonmaakbedrijf te voeren, ook wanneer de werknemer slechts een parttime dienstverband heeft.⁵³

Het is maar de vraag of dergelijke absolute verboden in overeenstemming zijn met de vrijheid van ondernemerschap. In de literatuur is terecht betoogd dat een verbod of een beperking (veelal) ook een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer zal vormen (art. 10 Gw en art. 8 EVRM), aangezien de nevenwerkzaamheden in principe plaatsvinden in de privésfeer van de werknemer.⁵⁴ Dat het nevenwerkzaamhedenbeding op gespannen voet staat met het recht op vrije arbeidskeuze is echter het meest in het oog springend. In artikel 19 lid 3 Gw is opgenomen dat het recht van iedere Nederlander op vrije keuze van arbeid wordt erkend, behoudens de beperkingen bij of krachtens de wet gesteld. Een beding waarin de werknemer verboden wordt nevenwerkzaamheden te verrichten is in strijd met de vrije keuze van arbeid. De spanning met de grondrechten van werknemers – inclusief het ontbreken van een wettelijke grondslag om nevenwerkzaamheden contractueel te beperken – wordt echter zelden expliciet behandeld in de jurisprudentie.⁵⁵

⁵¹ De norm van goed werknemerschap kan met zich brengen dat onder omstandigheden de mogelijkheid om nevenarbeid te verrichten is beperkt. Zie bijv. Schreurs en Van der Kind 2006.

⁵² Van Drongelen en Lacroix 2012, p. 72. De auteurs hebben 609 cao's onderzocht. Zij constateren dat in 80% van de door hen onderzochte cao's beperkingen op nevenarbeid zijn opgenomen.

⁵³ Zie art. 3 lid 4 van de cao voor het Schoonmaak- en glazenwassersbedrijf met de looptijd van 1 januari 2019 tot en met 30 juni 2021. Dit artikel is niet algemeen verbindend verklaard, conform art. 5.3 van het toetsingskader Algemeen Verbindend Verklaring cao-bepalingen. De cao-bepaling in kwestie geldt echter wel voor alle werknemers in die branche die gebonden zijn aan de cao op grond van de Wet CAO of door middel van een incorporatiebeding.

⁵⁴ De Wolff 2014; Hagendoorn 2019.

⁵⁵ Dat zou wel kunnen bijv. via de open normen van goed werkgeverschap en goed werknemerschap, zie Hagendoorn 2019.

Naast het feit dat nevenwerkzaamhedenbedingen op gespannen voet staan met het grondrecht op vrije arbeidskeuze en de belangenafweging daaromtrent in de rechtspraak niet goed uit de verf komt, is er nog een andere reden waarom het wijde gebruik van dergelijke bedingen heroverweging verdient. In de onlangs aangenomen EU-richtlijn voor transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden⁵⁶ is een bepaling over meerdere banen opgenomen. De richtlijn draagt de lidstaten op ervoor te zorgen dat de werkgever de werknemer niet verbiedt, buiten het werkrooster bij die werkgever, voor een andere werkgever te gaan werken en dat de werkgever de werknemer daarvoor geen nadelige behandeling doet ondergaan.⁵⁷ De lidstaten kunnen voorwaarden vastleggen voor het gebruik van *onverenigbaarheidsbeperkingen* door werkgevers, om objectieve redenen, zoals gezondheid en veiligheid, de bescherming van de vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten.⁵⁸ De richtlijn regelt in dit verband niets over werken als zelfstandige naast een arbeidsovereenkomst; het gaat alleen over werken voor meer werkgevers. Het Europees werknemersbegrip van het Europees Hof is bij de uitleg van de richtlijn echter leidend. Dat betekent dat als platformwerkers aan de door het Hof geformuleerde criteria voldoen, zij binnen het toepassingsbereik van deze richtlijn vallen.⁵⁹ In hoeverre platformwerkers te maken hebben met contractuele belemmeringen om voor meerdere werkgevers te werken is nog onbekend.

5. Arbeidstijden

5.1 Arbeidstijden bij meerdere dienstverbanden

Een van de meest genoemde voordelen van platformwerk is de flexibiliteit. In principe kan de platformwerker per dag bepalen of en hoeveel hij of zij werkt. Zoals hierboven betoogd, is het aannemelijk dat platformwerkers het platformwerk vaak combineren met andere betaalde bezigheden. Ook bij meerdere dienstverbanden en dus meerdere werkgevers, dient een werknemer zich echter te houden aan de arbeids- en rusttijden zoals deze gelden in de Arbeidstijdenwet en de daarop berustende bepalingen.⁶⁰

De Arbeidstijdenwet maximeert de arbeidstijd per werknemer, niet per dienstverband. Dit werd onlangs ook bevestigd door het Hof van Justitie EU.⁶¹ Dus hoewel niets over

⁵⁶ EU Richtlijn 2019/1152 van 20 juni 2019.

⁵⁷ Zie art. 9 van de EU Richtlijn 2019/1152.

⁵⁸ Richtlijn 2019/1152 dient nog geïmplementeerd te worden; dit moet uiterlijk 1 augustus 2022 gebeuren.

⁵⁹ S.E. Heeger-Hertter, 10 Platformarbeid: 10.3.5 Organisatie platformwerkers, in Kroon en De Casparis.

⁶⁰ Zie bijv. ABRvS 4 september 2019, ECLI:NL:RVS:2019:3039.

⁶¹ HvJ EU 17 maart 2021, C-585/19, ECLI:EU:C:2021:210 (*Academia de Studii Economice*). Het ging in deze zaak om een werknemer die meerdere arbeidsovereenkomsten had met een en dezelfde werkgever.

nevenwerkzaamheden in de wet is geregeld, gelden er wel indirect wettelijke restricties via de Arbeidstijdenwet.⁶² Wanneer banen ‘gestapeld’ worden is het echter niet altijd duidelijk of de grenzen van de Arbeidstijdenwet overschreden worden.⁶³ Tegelijk wijst onderzoek uit dat multi-jobbers over het algemeen meer uren werken dan degenen met één baan.⁶⁴ Het is de verplichting van de werkgever om de arbeid zo te organiseren dat de normen omtrent de arbeids- en rusttijden die volgen uit de Arbeidstijdenwet worden gerespecteerd. Elke werkgever doet dat echter voor zijn eigen werknemers en hij heeft in principe geen zicht op wat er buiten de overeengekomen arbeidstijden gebeurt. Wanneer een werknemer door twee banen te combineren de krachtens de Arbeidstijdenwet toegestane werktijd overschrijdt, hebben de afzonderlijke werkgevers daar niet altijd zicht op.

In de Arbeidstijdenwet is echter wel enigszins rekening gehouden met het feit dat werknemers meerdere banen kunnen hebben. De werknemer die bij meer dan één werkgever arbeid verricht, is krachtens de Arbeidstijdenwet verplicht de voor de naleving van deze wet ‘nodige inlichtingen betreffende zijn arbeid’ aan ieder van die werkgevers uit eigen beweging tijdig te verstrekken.⁶⁵ Werkgevers kunnen een dergelijke verplichting ook opnemen in een arbeidsovereenkomst, een personeelshandboek of een vergelijkbaar document om de werknemers hierop de attenderen. De werkgevers blijven verantwoordelijk om de arbeid zodanig te organiseren dat de werknemers de maximale arbeids- en rusttijden naleven.

De Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State heeft tweemaal moeten oordelen of een boete terecht was opgelegd voor niet-naleving van de arbeidstijdenregels door werknemers die meerdere banen combineerden.⁶⁶ In een van de zaken had de Inspectie SZW vastgesteld dat een werknemer die voor meerdere restaurants schoonmaakwerk verrichtte, min of meer elke dag in de week werkte en daardoor te weinig rusttijd genoot. De Inspectie SZW had daarom een boete opgelegd aan een van de werkgevers en zich op het standpunt gesteld dat deze werkgever zich had moeten inspannen om te weten te komen hoeveel uren de werknemer in totaal werkte. Het feit dat de werknemer slechts 30 uur per maand bij de bewuste werkgever werkte en hij met die baan onvoldoende inkomsten kreeg om in zijn levensonderhoud te voorzien, had voor de werkgever een signaal moeten zijn dat de werknemer meerdere banen had. De RvS volgt die redenering echter niet. Weliswaar staat in de parlementaire geschiedenis over de totstandkoming van de Arbeidstijdenwet dat, voor zover samenloop ontstaat door nevenarbeid, de werkgever op de hoogte dient te zijn van de arbeid verricht door de werknemer in zijn nevenbaan.⁶⁷ De RvS benadrukt echter dat de Arbeidstijdenwet voorschrijft dat de werknemer uit eigen beweging tijdig de voor de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen nodige inlichtingen

⁶² Zie ook Hagendoorn 2019.

⁶³ Zie ook SER 2018, p. 67.

⁶⁴ Conen 2020, p. 30.

⁶⁵ Art. 5:15 lid 6 Atw.

⁶⁶ ABRvS 21 november 2018, ECLI:NL:RVS:2108:3789; ABRvS 4 september 2019, ECLI:NL:RVS:2019:3039.

⁶⁷ ABRvS 21 november 2018, ECLI:NL:RVS:2108:3789, r.o. 4.2. Verwezen wordt naar *Kamerstukken II* 1993/94, 23 646, nr. 3, p. 124.

betreffende zijn arbeid aan zijn werkgever moet verstrekken.⁶⁸ Als de werknemer dat echter niet heeft gedaan en de werkgever heeft ook niet anderszins signalen over de nevenarbeid ontvangen waarin hij aanleiding had moeten zien om navraag te doen, dan ontbreekt de verwijtbaarheid bij de werkgever, aldus de RvS.⁶⁹ Ook in de andere zaak waarin het ging om een vrachtwagenbestuurder die voor meerdere werkgevers werkte, oordeelde de RvS dat de verwijtbaarheid ontbreekt wanneer de werkgever niet op de hoogte was van het feit dat de bestuurder de rusttijd gebruikte om bij een andere werkgever te werken.⁷⁰

In de Arbeidstijdenwet is immers geen uitdrukkelijke verplichting voor de werkgever opgenomen om te onderzoeken of een werknemer nevenarbeid verricht. Zoals gezegd, moet de werknemer de werkgever uit eigen beweging inlichten over eventuele nevenarbeid. Doet hij dat niet en er zijn verder ook geen signalen waarin de werkgever aanleiding zou moeten zien om navraag te doen, dan is de werkgever niet verwijtbaar voor de eventuele overschrijding van de maximale arbeidstijden. Onduidelijk is voorsnog wanneer aangenomen moet worden dat er signalen zijn waar de werkgever op moet reageren richting zijn werknemers. Het feit dat de werknemer een kleine deeltijdbaan had, zoals in de eerste zaak, waarmee hij onmogelijk in zijn levensonderhoud kan voorzien was blijkbaar niet een dergelijk signaal.⁷¹ Aan de ene kant is dit begrijpelijk. Een kleine deeltijdbaan hoeft zeker niet een signaal te zijn dat de werknemer meerdere ‘banen’ heeft. Misschien is het huishouden van de werknemer niet afhankelijk van deze inkomsten. Bovendien kunnen er privacy-bezwaren bestaan tegen een te grote bemoeizorg van de werkgever. Aan de andere kant is de uitkomst van deze zaak enigszins onbevredigend te noemen. Zolang de werkgever niets weet, hoeft hij ook geen verantwoordelijkheid te nemen.

De vraag is echter ook wat de werkgever kan doen wanneer hij te weten komt dat de werknemer vanwege meerdere dienstverbanden de toegestane arbeidstijden overschrijdt. Er is niet echt een lijn te ontdekken in hoe rechters over dit soort zaken oordelen. De werkgever die constateert dat een werknemer vanwege meerdere dienstverbanden het wettelijk toegestane aantal arbeidsuren overschrijdt, is niet zondermeer gerechtigd de arbeidsomvang eenzijdig aan te passen, zodat wel wordt voldaan aan de Arbeidstijdenwet. Dat bleek uit een zaak waarin de werknemer twee volledige banen (op minimumloonniveau) bleek te hebben om zijn hypotheek te kunnen betalen. De rechter stond het niet toe dat een van de werkgevers eenzijdig de arbeidsomvang verlaagde.⁷² Er blijft dan sprake van strijd met de Arbeidstijdenwet, ook als het de keuze is van de werknemer zelf zo veel te werken. De rechter merkte in deze zaak op dat aan deze mogelijkheid de wetgever niet direct lijkt te hebben gedacht bij de totstandkoming van de wet.⁷³ Goed werkgeverschap brengt volgens de rechter wel mee dat de werkgever in overleg treedt met de werknemer en

⁶⁸ Art. 5:15 lid 6 Atw.

⁶⁹ Op grond van artikel 5:41 van de Algemene wet bestuursrecht moet van boeteoplegging worden afgezien, in situaties waarin verwijtbaarheid volledig ontbreekt.

⁷⁰ ABRvS 4 september 2019, ECLI:NL:RVS:2019:3039.

⁷¹ ABRvS 21 november 2018, ECLI:NL:RVS:2108:3789, r.o. 4.2.

⁷² Ktr. Nijmegen 20 december 2007, ECLI:NL:RBARN:2007:BC2467, JAR 2008/46.

⁷³ Idem, r.o. 4.3.

mogelijk met de andere werkgever(s) om tot een voor alle partijen aanvaardbare oplossing te komen.⁷⁴

Niet veel later ontbond een andere rechter dezelfde arbeidsovereenkomst per direct zonder een vergoeding toe te kennen.⁷⁵ Naar het oordeel van de rechter kon de werknemer niet van de werkgever verlangen dat deze de arbeidsovereenkomst liet voortbestaan, gelet op de verplichtingen die voortvloeien uit de Arbeidstijdenwetgeving. Waarschijnlijk zou de werknemer naar nieuw recht wel recht hebben op een transitievergoeding. Inderdaad werd in 2017 wel de transitievergoeding toegekend in een soortgelijke zaak.⁷⁶ De werknemer is dan echter wel zijn baan kwijt, ook al was het bij de werkgever vanaf het begin bekend dat de werknemer meerdere banen combineerde. Recentelijk liet een kantonrechter een ontslag op staande voet in stand van een oproepkracht die ondanks waarschuwing niet op zijn werk verschenen was op dagen waarvoor hij was opgeroepen, omdat hij op hetzelfde moment bij zijn andere werkgever moest werken.⁷⁷

5.2 Arbeidstijden en hybride werkenden

Bij platformwerkers die ook multi-jobbers zijn, zal het vaak gaan om hybride vormen van arbeid: werk in loondienst gecombineerd met werk als zelfstandige. De Arbeidstijdenwet geldt in principe niet voor zelfstandigen. Artikel 1:1 lid 2 sub a Arbeidstijdenwet stelt als werkgever gelijk degene die een ander onder zijn gezag arbeid doet verrichten. Indien dus een gezagsrelatie kan worden vastgesteld, dan dient het platform jegens de platformwerker de Arbeidstijdenwet na te leven ook als er sprake is van een opdrachtovereenkomst.⁷⁸ In artikel 2:7 Arbeidstijdenwet is wel de mogelijkheid opgenomen om de toepassing van de Arbeidstijdenwet in bepaalde situaties uit te breiden naar zelfstandigen indien dat noodzakelijk is ter voorkoming van ernstig gevaar voor de veiligheid of de gezondheid van andere personen. Het gaat dan om situaties waarin ook de veiligheid van derden in het geding is, zoals in de vervoerssectoren.

De Arbeidstijdenwet geeft uitdrukking aan de Arbeidstijdenrichtlijn van de EU en moet in dat licht worden uitgelegd, wat onder andere betekent dat de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EU in dit verband relevant kan zijn.⁷⁹ Daarnaast gebruikt de Arbeidstijdenrichtlijn de term ‘worker’ en die term kent een autonome betekenis in het Europese arbeidsrecht.⁸⁰

⁷⁴ De vraag is echter hoe realistisch dit is met name bij platformwerk waar doorgaans geen duurzame arbeidsrelaties worden aangegaan en waar het contact doorgaans via een app verloopt.

⁷⁵ Ktr. Nijmegen 31 januari 2008, *JAR* 2008/65.

⁷⁶ Rb. Rotterdam 9 januari 2017, ECLI:NL:RBROT:2017:537 (ontbinding op h-grond).

⁷⁷ Rb. Noord-Holland 11 januari 2021, ECLI:NL:RBNHO:2021:1229.

⁷⁸ Vlg. E.M. Bevers, 10. Platformarbeid: 10.5 Gevolgen kwalificatie, in Kroon en De Casparis.

⁷⁹ Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd.

⁸⁰ Zie ook HvJ EU 16 juli 2020, C-658/18, ECLI:EU:C:2020:572, *JAR* 2020/219 m.nt. Bartens (*UX/Italiaanse regering*).

Recentelijk heeft het Hof van Justitie zich gebogen over een aantal prejudiciële vragen over de toepasselijkheid van de Arbeidstijdenrichtlijn op werk dat vaak onder platformwerk wordt geschaard.⁸¹ Hierbij was gekozen voor een beschikking in plaats van een volwaardig arrest.⁸² Het ging om een Britse zaak waarin de werker (een koerier) werkzaam voor Yodel (een pakketbezorgingsservice) voor de rechter verzocht om aangemerkt te worden als werknemer in de zin van de Arbeidstijdenrichtlijn. Op grond van zijn overeenkomst mocht de koerier zich echter te allen tijde laten vervangen, mits de vervanger maar aan de kwalificaties voldeed. De koerier kreeg per pakketje betaald. Hij mocht voor concurrenten van Yodel werken en hij was vrij in het kiezen van tijdstip en volgorde van bezorging van de pakketjes. De verwijzende rechter stelde echter eerst vast dat het naar Brits recht uitgesloten is dat deze koerier als ‘worker’ wordt aangemerkt. De status ‘worker’ – verwijzend naar een categorie werkenden tussen ‘employees’ en ‘self-employed independent contractors’ – veronderstelt onder Brits recht dat de werker verplicht is het werk persoonlijk te verrichten. Daarnaast betekent het feit dat de koeriers met wie Yodel een dienstenovereenkomst heeft gesloten, niet verplicht zijn hun diensten uitsluitend aan die onderneming te verlenen en daarom moeten zij, volgens de verwijzende rechter, worden aangemerkt als ‘self-employed independent contractors’.⁸³

Het is aan de nationale rechters om te kijken naar alle omstandigheden van het geval en vast te stellen of een zelfstandige werker, zoals de koerier in kwestie, kan worden aangemerkt als een werknemer in de zin van de staande rechtspraak.⁸⁴ Kijkend naar deze omstandigheden oordeelt het Hof dat de Arbeidstijdenrichtlijn aldus moet worden uitgelegd dat zij zich ertegen verzet dat een persoon die op grond van een dienstenovereenkomst waarin is bepaald dat hij als een zelfstandige werkt, voor de doeleinden van die richtlijn als een ‘werknemer’ wordt aangemerkt, wanneer die persoon de vrijheid heeft om: (a) subcontractors te gebruiken voor de uitvoering van het werk, (b) het werk al dan niet te aanvaarden of eenzijdig te bepalen hoeveel hij werkt, (c) voor derden te werken, en (d) binnen bepaalde parameters zijn eigen werktijden te bepalen.⁸⁵

Echte zelfstandigen zijn dus uitgesloten van de toepassing van de Arbeidstijdenrichtlijn. Het Hof merkt daarbij terecht op dat dit alleen geldt op voorwaarde dat deze vrijheid niet ‘fictief’ lijkt en het bestaan van ondergeschiktheid van die persoon niet kan worden aangetoond, wat aan de nationale rechter is om te bepalen. Deze nuancering is voor platformwerk cruciaal, nu vaak wordt betwist dat de platformwerkers echt vrij zijn om werk te weigeren – ondervinden ze daar

⁸¹ HvJ 22 april 2020, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288, *JAR* 2020/145 m.nt. Said (*Yodel*).

⁸² Dat doet het Hof wanneer “de aan het Hof voorgelegde prejudiciële vraag duidelijk kan worden afgeleid uit de bestaande rechtspraak of wanneer het antwoord op de gestelde vraag geen redelijke twijfel toelaat”, zie *Yodel*, r.o. 21. Zie over deze zaak ook hoofdstuk 3 van dit boek.

⁸³ *Yodel*, r.o. 16-18.

⁸⁴ Zie bijv. HvJ EU 21 februari 2018, C-518/15, ECLI:EU:C:2018:82 (*Matzak*).

⁸⁵ *Yodel*, r.o. 45. Said is terecht kritisch in haar noot over deze ‘vrijheden’ die het hof heeft opgesomd als aanwijzingen voor het feit dat er geen sprake van een arbeidsovereenkomst zou zijn, zie *JAR* 2020/145.

bijvoorbeeld geen nadelen van bij de toedeling van de ‘klussen’ door het algoritme? – of om de werktijden naar eigen behoeften in te delen.⁸⁶

5.3 Arbeidstijden en registratie

Of platformwerk onder het bereik van de EU Arbeidstijdenrichtlijn en de Nederlandse Arbeidstijdenwet valt, hangt dus af van de kwalificatie van de arbeidsverhouding tussen het platform en de werker. Indien (mede) in het licht van de feiten, vastgesteld kan worden dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan zal de werkgever voor elke werknemer afzonderlijk de arbeids- en rusttijden moeten bijhouden. Dat volgt uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EU.⁸⁷ Ook in de Nederlandse Arbeidstijdenwet is een verplichting voor werkgevers opgenomen om een *deugdelijke registratie* te voeren van de arbeids- en rusttijden, waardoor het toezicht op de naleving van deze wet en de daarop berustende bepalingen mogelijk is.⁸⁸ In ieder geval moet de werkgever op verzoek van inspectiediensten inzicht verschaffen in de tijdstippen waarop iedere werknemer zijn werk begint en beëindigt. Registratie is immers noodzakelijk om handhaving mogelijk te maken.⁸⁹ Het Hof van Justitie heeft dit in 2019 bevestigd en in zijn oordeel benadrukt dat een objectieve, betrouwbare en toegankelijke registratie van de dagelijkse arbeidstijd noodzakelijk is om te kunnen controleren of de EU Arbeidstijdenrichtlijn wordt nageleefd en dat lidstaten werkgevers moeten verplichten een dergelijke registratie te voeren.⁹⁰

Het registreren van arbeidstijden is juist bij platformwerk belangrijk aangezien daar zeer onregelmatig gewerkt wordt. Een systeem van registratie van de arbeids- en rusttijden geeft de werkgever de mogelijkheid te controleren of de werknemer die zelf de tijdstippen van het werk bepaalt, de normen van de Arbeidstijdenwet niet overschrijft.⁹¹ Voor platformarbeid zou het registreren van arbeidstijden in principe niet moeilijk moeten zijn, aangezien het werk vaak plaatsvindt als de werknemer is ingelogd in de app en de werktijd automatisch kan worden geregistreerd. De vraag is echter wat precies geldt als werk en wat dus geldt als werktijd. Valt wachttijd bijvoorbeeld daar ook onder?⁹² Soms is dit in de overeenkomst zelf bepaald, maar vaak

⁸⁶ Zie bijv. De Stefano 2020.

⁸⁷ HvJ EU 14 mei 2019, C-55/18, ECLI:EU:C:2019:402, *JAR* 2019/153 m.nt. J. van Drongelen (*CCOO/Deutsche Bank*).

⁸⁸ Art. 4:3 lid 1 Atw. De betreffende gegevens dient de werkgever ten minste 52 weken te bewaren, zie art. 3:2:1 Arbeidstijdenbesluit.

⁸⁹ Zie bijv. Zekić 2019.

⁹⁰ *CCOO/Deutsche Bank*.

⁹¹ Vlg. J.P. Kroon, ‘Plaats- en tijdonafhankelijk werken. 11.10 Registratie arbeids- en rusttijden’, in Kroon en De Casparis.

⁹² Ook Tjong Tjin Tai en Van Slooten stellen die vraag, zie hoofdstuk 6 van dit boek.

wordt dit impliciet gelaten.⁹³ Dat zijn dingen die – ondanks de registratieplicht – nog niet uitgekristalliseerd zijn.

In de eerdergenoemde *Yodel*-zaak heeft de verwijzende rechter uit het Verenigd Koninkrijk aan het Hof van Justitie nog een aantal vragen gesteld over het berekenen van de arbeidstijd in de situatie waarin een werknemer werkzaam is voor meerdere partijen. Daaruit is af te leiden dat sommige rechters moeilijkheden voorzien bij het berekenen van de exacte arbeidstijd wanneer de werknemer niet op vaste tijden werkt, maar vrij is om binnen bepaalde parameters zijn eigen werktijd te bepalen en meerdere jobs heeft. Zo vraagt de verwijzende rechter hoe de werkuren berekend moeten worden als het individu niet is verplicht om gedurende die uren uitsluitend voor de vermeende werkgever te werken of wanneer bepaalde activiteiten die tijdens die uren worden uitgevoerd (bijvoorbeeld het autorijden) zowel de vermeende werkgever als een derde ten goede kunnen komen.⁹⁴ Het Hof gaat op deze vragen helaas niet in.

Zoals gezegd heeft het Hof later wel geoordeeld dat wanneer een werknemer met *dezelfde* werkgever meerdere arbeidsovereenkomsten heeft gesloten, de minimale dagelijkse rusttijd uit de EU-Arbeidstijdenrichtlijn van toepassing is op al deze overeenkomsten gezamenlijk en niet op elk van die overeenkomsten afzonderlijk.⁹⁵ Indien de rusttijd bij elke arbeidsovereenkomst afzonderlijk in aanmerking moet worden genomen, zouden de uren die in het kader van één overeenkomst als rusttijd worden beschouwd, in het kader van een andere overeenkomst als arbeidstijd kunnen worden beschouwd. Eenzelfde tijdvak kan volgens het Hof echter niet tegelijkertijd als arbeidstijd en rusttijd worden aangemerkt.

De Nederlandse Arbeidstijdenwet is hiermee in lijn, want de wet maximeert de arbeidstijd per werknemer, niet per dienstverband. In Nederland hoeft er dus geen onderscheid te worden gemaakt wanneer precies voor de ene en wanneer voor de andere werkgever gewerkt wordt om te bepalen of aan de maximumnormen voldaan is. Werktijd is werktijd ongeacht voor welke werkgever gewerkt wordt.⁹⁶ Het probleem is echter wel – zoals hierboven is betoogd – dat de wet niet duidelijk is over hoever de zorgplicht van elke werkgever strekt om zich te vergewissen of maximumnormen nageleefd worden in het geval de werknemer meerdere werkgevers heeft.

⁹³ Thuisbezorgd.nl – een platform dat met werknemers werkt – maakt op zijn website bekend de wachttijd ook uit te betalen. Vele andere platforms melden hier niets over. We kunnen ervan uitgaan dat ze de wachttijd niet uitbetalen. Zie ook hoofdstuk 3 van dit boek.

⁹⁴ *Yodel*, r.o. 20.

⁹⁵ *Academia de Studii Economice*.

⁹⁶ De Europese Commissie (EC) is ook voorstander van een dergelijke uitleg. In een interpretatieve mededeling over de Arbeidstijdenrichtlijn merkt de EC op dat “de grenswaarden betreffende de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd en de dagelijkse en wekelijkse rusttijden voor zover mogelijk per werknemer moeten worden nageleefd”, aangezien de richtlijn beoogt de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te verbeteren. Zie EC, ‘Interpretatieve mededeling over Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd’, 2017/C 165/01, p. 10.

6. Platformarbeid en werk-privébalans

Werkenden hebben vaak ook verantwoordelijkheden en bezigheden buiten hun baan/banen of opdracht(en). Het combineren van betaald werk met zorgtaken en andere verantwoordelijkheden en bezigheden die tot het privédoelgebied gerekend worden, wordt veelal aangeduid met de term werk-privébalans. Vaak wordt aangenomen dat platformwerk juist kan bijdragen tot een goede werk-privébalans, omdat het veel flexibiliteit biedt. In tegenstelling tot ‘traditioneel’ werk waar van de werknemer doorgaans wordt verwacht op bepaalde tijdstippen en/of locaties werkzaam te zijn, is de platformwerker immers vaak vrij om zelf te bepalen of en wanneer hij of zij zich beschikbaar wil stellen voor arbeid. Toch is het nog maar de vraag of de werk-privébalans geen knelpunt is voor platformwerkers, vooral voor degenen die als multi-jobbers zijn te betitelen.⁹⁷ Om dat te beoordelen, ga ik hieronder eerst nader in op die – veel geroemde – flexibiliteit bij platformarbeid (par. 6.1). Vervolgens kijk ik naar de recent bij de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) ingevoerde wettelijke regels ten aanzien van oproeparbeid (par. 6.2). Wat kunnen deze regels rondom oproeparbeid betekenen voor platformwerkers? Tot slot betrek ik in mijn analyse de regelingen die als doel hebben de werk-privébalans te bevorderen (par. 6.3). Hoe pakken deze regelingen uit voor platformwerkers die banen/opdrachten combineren?

6.1 Flexibiliteit bij platformarbeid

Platformwerk is in de meeste gevallen sterk taakgericht, zoals bijvoorbeeld het bezorgen van een maaltijd van het restaurant naar de consument. In principe maakt het daarbij niet bijzonder veel uit welke persoon het werk doet. Doordat het werk zo weinig persoonlijk van aard is, is het mogelijk platformwerkers vrijheid te geven in *hoe* ze het ‘aangenomen werk’ willen (laten) uitvoeren.⁹⁸ Zo wordt vaak in hun contract bepaald dat ze – met inachtneming van bepaalde maatstaven – vrij zijn om zich bij de uitvoering van de taak door een ander te laten vervangen. Anders dan meestal bij traditionele werknemers het geval is, zijn zij doorgaans dus niet verplicht om het werk persoonlijk te verrichten. Dit wordt vaak onder flexibiliteit geschaard die bijdraagt tot een goede werk-privébalans en dat *kan* inderdaad het geval zijn, mits de werker vervangers gemakkelijk kan vinden en inschakelen en mits deze vervangers tevens aan de door het platform gestelde maatstaven voldoen. Uit de praktijk komen echter signalen dat het moeilijk is om zelf (tijdig) geschikte vervangers te vinden die bereid zijn het werk uit te voeren. Of de mogelijkheid om je te laten vervangen in de praktijk ook tot een betere privé-werkbalans leidt, is maar de

⁹⁷ Onderzoek laat zien dat het welbevinden omlaaggaat wanneer ouders van jonge kinderen meer banen gaan combineren, zie Conen 2020, p. 37.

⁹⁸ Platformbedrijven werken met verschillende bedrijfsmodellen. Zo zijn er platforms die wel arbeidsovereenkomsten sluiten met de werknemers, zoals thuisbezorgd.nl. Art. 7:659 BW bepaalt dat de werknemer verplicht is de arbeid zelf te verrichten; hij kan zich daarin niet dan met toestemming van de werkgever door een derde doen vervangen.

vraag. Daarenboven geldt voor veel platformwerkers dat zij over een eigen vervoermiddel moeten beschikken (denk aan Uber of Deliveroo). Dat betekent dat platformwerkers soms ook een aanzienlijke financiële investering moeten doen om dit werk te kunnen verrichten, wat voor de traditionele werknemers doorgaans niet geldt. De beloofde flexibiliteit van platformwerk heeft dus ook vaak een keerzijde.

Bij sommige soorten platformarbeid is het mogelijk om het werk op afstand (of online) te doen. Vooral bij *crowdwork* komt het neer op digitaal werken (soms ook ‘telewerken’ genoemd), waardoor men het werk bijvoorbeeld vanuit thuis kan doen.⁹⁹ Een onderzoek uit 2015 laat zien dat een van de belangrijkste redenen voor werkers om voor platforms als *Amazon Mechanical Turk* en *Crowdfunder* te werken te maken heeft met hun voorkeur voor thuiswerken.¹⁰⁰

Het is al langer bekend dat (traditioneel) thuiswerk een positief effect kan hebben op de werk-privébalans.¹⁰¹ Niet alle onderzoeken op dit terrein wijzen echter in dezelfde richting. Onderzoekers trekken gemengde conclusies: de meeste – maar meestal hoogopgeleide – werknemers rapporteren positieve effecten van digitale technologie op hun mogelijkheden om werk en privé verantwoordelijkheden te combineren, maar in sommige opzichten maakt de technologie het leven van werknemers ook gecompliceerder, omdat het moeilijker wordt om tijd vrij te nemen van werk, zelfs wanneer men op vakantie is, wat de mogelijkheid om te herstellen van werk reduceert.¹⁰² De mogelijkheid om thuis (verder) te werken maakt inderdaad dat werk en privé meer in elkaar overlopen en dat een scheiding tussen werk en privé vervaagt. Sommige werknemers kunnen deze vervaging van de grenzen tot op zekere hoogte waarderen, terwijl andere hierdoor moeilijkheden ondervinden.¹⁰³ Vermoedelijk zal meer onderzoek beschikbaar komen over de effecten van thuiswerken naar aanleiding van de COVID-19 pandemie waarin op grote schaal thuis is gewerkt. Deze pandemie heeft ook laten zien dat in veel meer beroepen thuiswerken mogelijk was dan voorheen gebruikelijk was.

Een ander aspect van platformwerk dat dikwijls onder flexibiliteit wordt geschaard is de vrijheid die platformwerkers meestal hebben om zelf te bepalen of en hoeveel ze willen werken door te beslissen wanneer ze inloggen op de app van het platform en welke klussen ze accepteren. Dit kan inderdaad heel gunstig zijn voor de werk-privébalans. Voor werknemers die afhankelijk zijn van dit type werk voor hun levensonderhoud zal deze vrijheid echter veelal puur theoretisch zijn. Als ze niet inloggen en geen klussen accepteren, verdienen platformwerkers immers ook niets. De hoeveelheid tijd die ze besteden aan platformwerk heeft directe invloed op de hoogte van hun inkomen. Vanwege de vaak lage beloning zullen sommige platformwerkers misschien wel meer

⁹⁹ Zie ook Kroon die een overlap ziet tussen het moderne platformwerk en het oudere ‘traditioneel thuiswerken’, zie J.P. Kroon, ‘Traditioneel thuiswerken. 12.2 Begripsbepaling’, in Kroon en De Casparis.

¹⁰⁰ Berg 2016, p. 552.

¹⁰¹ Zie bijv. J.P. Kroon, ‘Traditioneel thuiswerken. 12.3.6 Motieven van thuiswerkers’, in Kroon en De Casparis.

¹⁰² Zie bijv. Rafnsdóttir en Stefánsson 2014; Popma 2013.

¹⁰³ Barrio en Zekić 2017, p. 9-25. Zie ook EC, *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2010.

uren moeten werken dan ‘traditionele’ werknemers om voldoende inkomen te genereren.¹⁰⁴ Bekend is dat via algoritmes gestuurd kan worden op *meer* werken; dit bevordert dan de positie in de interne ‘ranking’. Vanwege het grote belang van de ‘customer ratings’ sluit Dukes niet uit dat veel platformwerkers – net als de huishoudelijke werkers – zich gedwongen voelen om zelfs extra onbetaald werk op zich te nemen.¹⁰⁵ Hiertoe behoort de zogenoemde emotionele arbeid, werk dat erop gericht is de klant op zijn of haar gemak te stellen.¹⁰⁶ Dit zal natuurlijk niet opgaan voor alle soorten platformwerk, maar wel voor sommige soorten, zoals het schoonmaakwerk. Daarnaast is het zo dat de tijd waarop platformwerkers ingelogd zijn om naar klussen te zoeken niet als betaalde werktijd telt. Sommigen zullen juist in de ‘spitsuren’ moeten werken, zoals rond het avondeten, omdat dan de meeste klussen op platforms te vinden zijn.¹⁰⁷ Dit alles maakt de flexibiliteit die zo benadrukt wordt als gunstige arbeidsvoorwaarde bij platformwerk, in feite paradoxaal.¹⁰⁸

6.2 Oproeparbeid

Een van de belangrijkste kenmerken van platformwerk is het ‘on-demand’ karakter van het werk. Platformwerkers werken meestal op afroep, waardoor dit type werk – mits sprake is van een werknemerstatus – onder oproeparbeid geschaard zou kunnen worden.¹⁰⁹ Ten aanzien van oproeparbeid zijn in 2020 nieuwe wettelijke regels in het Burgerlijk Wetboek geïntroduceerd door de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab). Deze nieuwe regels hebben als doel ‘de langdurige inkomenszekerheid’ te beperken en ‘nodeloze permanente beschikbaarheid’ tegen te gaan.¹¹⁰ De Wab heeft ook een definitie van de oproepovereenkomst geïntroduceerd (art. 7:628a lid 9 BW) en daarmee een additionele toets waaraan voldaan moet zijn, willen de regels over de oproeparbeid van toepassing zijn. De eerste toets blijft uiteraard of de overeenkomst op basis waarvan arbeid wordt verricht, kwalificeert als een arbeidsovereenkomst.

Als er vastgesteld is dat er wel sprake is van een dienstverhouding en we kijken vervolgens alleen naar de definitie van de oproepovereenkomst, dan zou het kunnen dat veel platformwerkers een oproepovereenkomst hebben.¹¹¹ De nulurencontracten, maar in principe ook de min- maxcontracten, vallen onder deze definitie.¹¹² De bescherming tegen de ‘nodeloze permanente beschikbaarheid’ is zo vormgegeven dat een werknemer *niet* verplicht is om gehoor

¹⁰⁴ Zie bijv. Berg 2016, p. 557-561.

¹⁰⁵ Dukes 2020, p. 223.

¹⁰⁶ De term ‘emotionele arbeid’ wordt met name gebruikt in de arbeidssociologie, zie bijv. Hochschild 2012.

¹⁰⁷ Zie bijv. De Stefano 2016, p. 480.

¹⁰⁸ Aloisi 2016, p. 662.

¹⁰⁹ Zie ook hoofdstuk 3 van dit boek.

¹¹⁰ *Kamerstukken II* 2018/19, 35074, nr. 3, p. 22.

¹¹¹ Art. 7:628a lid 9 BW bevat een – niet eenvoudige – definitie van de oproepovereenkomst. Er is, kort gezegd, sprake van een oproepovereenkomst wanneer de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid en de werknemer geen duidelijkheid heeft over het te verdienen loon.

¹¹² Zie uitgebreider Zekić 2020, p. 222-226.

te geven aan een oproep, wanneer de werkgever niet ten minste vier dagen van tevoren de werknemer heeft opgeroepen (art. 7:628a lid 2 BW).¹¹³ Platformwerkers zijn echter doorgaans vrij om zelf te bepalen of, wanneer en hoe lang ze willen werken. Het is daarnaast mogelijk te betwisten dat bij platformarbeid sprake is van een oproep om te werken. Het is dus de vraag in hoeverre deze nieuwe regels, bedoeld om nodeloze beschikbaarheid te voorkomen, nuttig zijn voor platformwerkers.

Interessanter voor veel platformwerkers is wellicht de andere grote verandering ten aanzien van oproepkrachten, namelijk de verplichting voor de werkgever om de werknemer steeds na twaalf maanden dienstverband een arbeidsovereenkomst aan te bieden met een vaste arbeidsomvang, die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in die voorafgaande periode van twaalf maanden.¹¹⁴ Wanneer de werknemer immers zekerheid heeft over de arbeidsomvang, heeft hij of zij ook meer inkomenszekerheid.¹¹⁵ Doet de werkgever geen aanbod voor een vaste arbeidsomvang, dan heeft de werknemer recht op loon over het gemiddeld aantal gewerkte uren op jaarbasis gedurende de periode dat de werkgever de verplichting niet nakomt.¹¹⁶ De aan te bieden omvang moet gelijk zijn aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de voorafgaande periode van twaalf maanden, waarbij het gaat om alle verloonde uren.¹¹⁷

In potentie kan deze nieuwe verplichting dus meer inkomenszekerheid bieden aan platformwerknemers. Het is echter niet ondenkbaar dat juist platformarbeiders een dergelijk aanbod voor een vaste arbeidsomvang niet willen aanvaarden. Veel platformwerkers zullen juist de flexibiliteit willen behouden. Wanneer de werknemer het aanbod heeft aanvaard, heeft hij niet langer een oproepovereenkomst, omdat de arbeidsovereenkomst dan een vaste arbeidsomvang heeft. Als de werknemer het aanbod niet aanvaardt, wordt de oproepovereenkomst voortgezet. Steeds als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd zal de werkgever een aanbod voor een vaste arbeidsomvang moeten doen.

Al met al lijken de wettelijke regels over oproeparbeid zich toch niet goed te verdragen met het bedrijfsmodel van platforms zoals Deliveroo.¹¹⁸ Het duidelijkst is dat wellicht te zien bij de regels die de werknemer per oproep een aanspraak op loon voor drie uur geven, ook als de werknemer korter dan drie uur heeft gewerkt.¹¹⁹ Dit kan ook tot ‘dubbele beloning’ leiden, zo heeft de Hoge Raad geoordeeld, omdat de werknemer wiens arbeidsovereenkomst voldoet aan de

¹¹³ De oproeptermijn van vier dagen kan bij cao verkort worden tot ten minste 24 uur.

¹¹⁴ Art. 7:628a, lid 5, BW. Voor de berekening van de periode van 12 maanden worden arbeidsovereenkomsten, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, samengeteld.

¹¹⁵ Van deze verplichting kan alleen bij cao worden afgeweken voor in die cao aangewezen functies die vanwege klimatologische of natuurlijke omstandigheden gedurende een periode van hoogstens negen maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend, art. 7:628a, lid 11, BW.

¹¹⁶ Art. 7:628a, lid 8 BW.

¹¹⁷ *Kamerstukken II* 2018-2019, 35074, nr. 3, p. 131.

¹¹⁸ Zie ook hoofdstuk 3 van dit boek.

¹¹⁹ Art. 7:628a, lid 1 BW. Deze loonaanspraak komt toe aan twee groepen werknemers: werknemers die werkzaam zijn op basis van een oproepovereenkomst, zoals hier besproken, en degenen met een wekelijkse arbeidsomvang van minder dan 15 uur waarbij de tijdstippen voor het verrichten van het werk niet zijn vastgelegd.

eisen en die meerdere malen per dag wordt opgeroepen werk te verrichten, over elke afzonderlijke periode van arbeid recht heeft op loon voor een periode van minimaal drie uur.¹²⁰ Hoewel deze loonaanspraak ouder is dan de Wab lijkt hij niet heel bekend te zijn, gelet op de schaarse rechtspraak die erover bestaat.

6.3 Platformarbeid en werk-privé regelingen

De mogelijkheid om werk en privéleven (goed) te combineren is steeds een van de belangrijkste redenen die platformwerkers noemen wanneer ze gevraagd worden naar hun beweegredenen om platformwerk te verrichten.¹²¹ Dat komt met name omdat men kan kiezen wanneer te werken en voor hoe lang.

Zoals bekend, probeert de overheid al lange tijd te bevorderen dat ‘meer vrouwen meer gaan werken’ en dat werknemers daarom in staat gesteld worden arbeid en zorg beter te combineren.¹²² De belangrijkste instrumenten binnen het arbeid-en-zorg domein zijn verlofregelingen als geregeld in Wet Arbeid en Zorg (WAZO) en de kinderopvang. Hoe toegankelijk zijn deze instrumenten voor (platform)arbeiders die multi-jobben? De WAZO is van toepassing op (overheids)werknemers die, hetzij op grond van een arbeidsovereenkomst, hetzij op grond van een publiekrechtelijke aanstelling bij een (overheids)werkgever in dienst zijn.¹²³ Platformwerkers die meerdere dienstverbanden in deeltijd combineren, zullen over het algemeen geen problemen ondervinden wat betreft de toegang tot de verlofrechten. Plantenga constateerde reeds: “Nederland is een deeltijdeconomie en deze vorm van flexibilisering is inmiddels vrijwel volledig in het systeem van sociale zekerheid verwerkt.”¹²⁴ Uit haar inventarisatie “blijkt dat er inmiddels nauwelijks problemen meer zijn in het geval van een deeltijdse aanstelling. Drempelwaarden voor de te werken uren zijn geslecht en de aanspraken op verlof zijn zodanig vormgegeven dat deeltijders en voltijders hierin gelijk worden behandeld. Ook kinderopvangvoorzieningen zijn in gelijke mate als voor voltijdwerkenden toegankelijk voor werknemers met een deeltijdse aanstelling.”¹²⁵ Verder zijn diverse ‘wachperiodes’ die vroeger golden alvorens men in aanmerking kon komen voor bijvoorbeeld het ouderschapsverlof,

¹²⁰ HR 3 mei 2013, ECLI:NL:HR:2013:BZ2907, JAR 2013/140 m.n. Zwemmer.

¹²¹ Eurofound, *New Forms of Employment*, Publications Office of the European Union, Luxemburg 2015, p. 114.

¹²² Hoewel de wetgever nog in 2009 van mening was dat werknemers voldoende mogelijkheden hebben om arbeid en zorg te combineren (*Kamerstukken II 2009/10*, 32 465, nr. 3, p. 7), zijn de verlofvormen sindsdien diverse keren uitgebreid, zie bijv. *Stb.* 2018, 415.

¹²³ Art. 1:1 WAZO laat de mogelijkheid open dat anders wordt bepaald. Zie bijv. art. 3:6 waaronder niet alleen werknemers vallen, maar ook aan hen gelijkgestelden zoals personen die op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) recht hebben op een loongerelateerde uitkering.

¹²⁴ Plantenga 2017, p. 257.

¹²⁵ Plantenga 2017, p. 270.

inmiddels uit de wet geschrapt.¹²⁶ Dit is gunstig voor platformwerkers die niet langdurig maar meer op incidentele basis dit soort werk verrichten.

In de praktijk kan een werknemer die banen combineert natuurlijk wel tegen problemen oplopen wanneer hij of zij afspraken wil maken met de verschillende werkgevers over een verlofregeling, bijvoorbeeld wat betreft de start en duur van het verlof. Ook bij de verdeling van arbeidsuren over de week (het arbeidstijdpatroon) kunnen conflicten ontstaan tussen de belangen van de werknemer en de belangen van de werkgevers. De eerdergenoemde Wfw geeft de werknemer het recht om de werkgever te verzoeken om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd.¹²⁷ De wet bepaalt vervolgens dat de werkgever dit verzoek van de werknemer dient in te willigen, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Het is ook mogelijk dat de werkgever het arbeidstijdpatroon wil wijzigen. Dat kan dat leiden tot problemen ten aanzien van de beschikbaarheid van de werknemer voor zijn andere baan of ten aanzien van de privé verantwoordelijkheden van de werknemer. Volgens art. 4:1a van de Arbeidstijdenwet moet de werkgever – voor zover dat redelijkerwijs van hem gevergd kan worden – bij de vaststelling van het arbeidstijdpatroon van de werknemer rekening houden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer buiten de arbeid, waaronder in elk geval begrepen de zorg(taken) voor kinderen, (afhankelijke) familieleden, verwanten en naasten alsmede maatschappelijke verantwoordelijkheden die door de werknemer worden gedragen. De werknemer is echter ook gehouden redelijke voorstellen van de werkgever tot wijziging van arbeidsvoorwaarden te aanvaarden.¹²⁸ Uit de jurisprudentie is af te leiden dat wanneer de werkgever het arbeidstijdpatroon wil wijzigen, de rechter vaak van de werknemer zal eisen om flexibiliteit te tonen.¹²⁹ Wettelijk gezien moeten de werkgever en de werknemer dus rekening houden met elkaars belangen, maar als zij er niet uitkomen, bijvoorbeeld omdat de werknemer begrensd is in zijn flexibiliteit vanwege privé verplichtingen of verplichtingen die voortvloeien uit een andere baan, blijkt dus uit de jurisprudentie dat het vaak de werknemer is die zal moeten inbinden.

Het is verder belangrijk op te merken dat de genoemde verlofrechten uit de WAZO niet gelden voor zelfstandigen. Een uitzondering is de vrouwelijke zelfstandige die op grond van de WAZO recht heeft op uitkering in verband met zwangerschap en bevalling gedurende zestien weken (art. 3:18 WAZO) dan wel een recht op uitkering ter financiering van vervanging (art. 3:21 WAZO). Over het algemeen acht men verlofrechten zoals kort- en langdurend zorgverlof voor zelfstandigen verder niet relevant. Zelfstandigen hoeven immers geen verlof aan een derde te vragen als zich plotseling fricties voordoen tussen arbeid en zorg.¹³⁰ Omdat zij niet in een

¹²⁶ Zie bijv. *Kamerstukken II* 2010/11, 32 855, nr. 3, p. 3.

¹²⁷ Art. 2 Wfw. Er is een drempelwaarde van 26 weken alvorens de werknemer alvorens de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd op grond van dit artikel gewijzigd kan worden. De aanpassing dient schriftelijk aangevraagd te worden ten minste twee maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing.

¹²⁸ HR 26 juni 1998, *NJ* 1998/767; *JAR* 1998/199 (*Van der Lely/Taxi Hofman*); HR 11 juli 2008, *JAR* 2008/204 (*Stoof/Mammoet*).

¹²⁹ Roozendaal 2012.

¹³⁰ Zie bijv. S.E. Heeger-Hertter, '9.7 WAZO voor zelfstandigen', in Kroon en De Casparis.

gezagsverhouding staan, hebben zij, meer dan werknemers, de mogelijkheid om zelf prioriteiten te stellen en beslissingen te nemen, dan wel voor mogelijke combinatieproblemen van tevoren een voorziening te treffen.

Plantenga concludeert dat ‘de moderne en flexibele arbeidsmarkt’ deels zelfs de eigen oplossing biedt voor het arbeid en zorg-vraagstuk. Juist in een arbeidsmarkt waarin iedereen wordt geacht voltijds te werken is publieke ondersteuning in de combinatie van arbeid en zorg nodig. Dat is minder nodig wanneer men in deeltijd kan werken of wanneer men een zekere autonomie in de arbeidstijden heeft, zoals in het geval van een zzp’er.¹³¹ De flexibele arbeidsmarkt verklaart dus ook waarom Nederland een relatief beperkte zorginfrastructuur kent en waarom betaald verlof als publiek arrangement nauwelijks voorhanden is. Zij benadrukt daarbij terecht dat een dergelijke systematiek de zorgverantwoordelijkheid impliciet bij het individu legt. Wat de multi-jobbers betreft, geldt dit des te meer. Werkenden die banen combineren en daarnaast zorgtaken hebben in de privésfeer zullen in het algemeen een grote flexibiliteit aan de dag moeten leggen.

7. Conclusies

Het inkomen dat verdiend wordt met platformwerk is doorgaans niet zo hoog. Daarom is er vaak een noodzaak van een andere inkomstenbron. Er zijn indicaties dat onder platformwerkers veel multi-jobbers te vinden zijn: mensen die meerdere ‘banen’ combineren. Het aantal multi-jobbers groeit. Het zijn met name mensen die op basis van flexibele contracten werken die banen combineren. Knelpunten doen zich met name voor bij mensen die zijn aangewezen op lager betaald werk en werk dat beschikbaar is in kleine deeltijdbanen. Wanneer de kleine deeltijd baan het hoofdkomen vormt, kan dit snel leiden tot financiële problemen. Verschillende banen combineren is dan een noodzaak. Daarbij gaat het niet zelden om banen met onregelmatige uren, waardoor men vaak en lang beschikbaar moeten zijn voor werk.

In deze bijdrage heb ik daarom eerst stilgestaan bij de beloning van multi-jobbers. We zien dan meteen dat de vraag of een platformwerker een arbeidsovereenkomst heeft met het platform terecht een van de vragen is waaraan de arbeidsrechtelijke literatuur de meeste aandacht besteedt. Wanneer op basis van een arbeidsovereenkomst wordt gewerkt, bestaat het recht op beloning op minimumloonniveau. De personele werkingssfeer van de Wml is sinds 2018 uitgebreid tot de arbeidsverhouding van degene die krachtens overeenkomst van opdracht arbeid verricht tegen beloning. Dit zou kunnen betekenen dat een deel van de zzp’ers en dus ook een deel van de platformwerkers die geen arbeidsovereenkomst hebben, toch recht heeft op een minimumloon. Echte zelfstandigen hebben geen wettelijk recht op een minimumbeloning. In hoeverre dit onderscheid in de praktijk wordt gemaakt en nageleefd is echter nog onduidelijk.

¹³¹ Plantenga 2017, p. 270-271.

Er is nog een knelpunt gesignaleerd: Nederland kent (nog) geen minimumuurloon. Voor degenen die een onregelmatig werkpatroon hebben en zeker voor degenen die banen in verschillende sectoren combineren sluit dit systeem niet goed aan op de praktijk. Het kan dan moeilijk zijn om vast te stellen op welke beloning de werker ten minste recht heeft. Een wetsvoorstel ter introductie van een minimumuurloon is ingediend bij de Tweede Kamer.

Onderzoek wijst uit dat multi-jobbers in Nederland een aanzienlijk lager loon verdienen dan degenen die één baan hebben en dat multi-jobbers gemiddeld een lager netto huishoudinkomen hebben. Meer uren kunnen werken kan dus belangrijk zijn voor werknemers met kleine deeltijdbanen. De wet biedt werknemer de mogelijkheid om de werkgever te vragen om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd. Deze Wet flexibel werken zou multi-jobbers kunnen faciliteren, omdat het voor de hand ligt dat zij de baan die ze al hebben sneller kunnen combineren met iets nieuws, als ze de mogelijkheid hebben tot aanpassing van deze elementen. Ook hier is het echter het bestaan van een arbeidsovereenkomst vereist.

Het arbeidsrecht gaat in zijn vormgeving echter impliciet uit van een duurzame verbintenis tussen een werknemer en één werkgever. Het combineren van banen is niet in de wet geregeld. Zo is bijvoorbeeld over het verrichten van nevenwerkzaamheden niets in de wet geregeld. In de praktijk worden veelvuldig contractuele restricties opgelegd aan het verrichten van nevenwerkzaamheden, bijvoorbeeld via cao's. Dit staat op gespannen voet met de vrije keuze van arbeid en kan het combineren van banen aanzienlijk beperken.

Hoewel het combineren van banen dus wettelijk niet is geregeld, gelden er indirect wettelijke restricties via de Arbeidstijdenwet. De arbeidsuren verricht in alle banen *tezamen* zullen binnen de normen van de Arbeidstijdenwet moeten blijven. Dat betekent dat het bijhouden van de gewerkte uren belangrijk is. Voor de werkgevers bestaat er een verplichting om de arbeids- en rusttijden van elke werknemer te registreren en de werknemer moet uit eigen beweging de benodigde informatie daarover aan ieder van zijn werkgevers verstrekken. Voor platformarbeid zou het registeren van arbeidstijden in principe niet moeilijk moeten zijn aangezien het werk vaak plaatsvindt als de werknemer is ingelogd in de app en de werktijd dan automatisch kan worden geregistreerd. In deze bijdrage is echter vastgesteld dat de wet niet duidelijk is over hoever de zorgplicht van elke werkgever strekt om zich te vergewissen of maximumnormen nageleefd worden in het geval de werknemer meerdere werkgevers heeft. Daarnaast is het nog de vraag wat bij platformwerk precies geldt als werktijd.

Tot slot is nog gekeken in deze bijdrage naar de beloofde flexibiliteit die platformwerk biedt en hoe de verschillende regelingen die als doel hebben het werk-privébalans te bevorderen uitpakken voor platformwerkers die banen/opdrachten combineren. De flexibiliteit die platformwerk biedt, heeft vaak meer gezichten. Het kan bijvoorbeeld zeer gunstig zijn om te kunnen kiezen wanneer men werkt, maar wanneer men afhankelijk is van dit werk voor zijn levensonderhoud valt er weinig te kiezen en zal men vanwege de vaak lage beloning juist veel moeten werken. Toch is de mogelijkheid om werk en privéleven (goed) te combineren steeds een

van de belangrijkste redenen die platformwerkers noemen wanneer ze gevraagd worden naar hun beweegredenen om platformwerk te verrichten. Een goede werk-privébalans is dus (ook) voor platformwerkers zeer belangrijk. De belangrijkste wettelijke instrumenten om het combineren van werk en privéleven te vergemakkelijken zijn de verschillende verlofregelingen. Deze zijn alleen toegankelijk voor mensen die in loondienst werken. Deels zijn ze ook onbetaald. De conclusie is onderschreven dat een dergelijke systematiek de zorgverantwoordelijkheid impliciet bij het individu legt. Dit geldt des te meer voor multi-jobbers. Werkenden die banen combineren en daarnaast moeten zorgen voor hun naasten zullen vooral zélf een grote flexibiliteit aan de dag moeten leggen.

Bibliografie

Aloisi 2016

A. Aloisi, 'Commoditized Workers: Case Study Research on Labor Law Issues Arising from a Set of on-Demand/Gig Economy Platforms', *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2016 Vol. 37, No. 3, p. 653-690.

Van Andel 2017

H.G. van Andel, 'Van (wet) aanpassing arbeidsduur naar (wet) flexibel werken', *ArbeidsRecht* 2017/24.

Barrio en Zekić 2017

A. Barrio en N. Zekić, 'Connecting crowd-work with work-life balance: Mission impossible?' in In S. de Groof (red.), *Work-life balance in the modern workplace: Interdisciplinary perspectives from work-family research - Law and policy* (Bulletin of Comparative Labour Relations Vol. 98), Kluwer Law International 2017, p. 9-25.

Berg 2016

J. Berg, 'Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers', *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2016 Vol. 37 No. 3, p. 542-576.

Bouwens, Houwerzijl en Roozendaal 2019

W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl en W.L. Roozendaal, *H.L. Bakels, Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2019.

Conen 2020

W. Conen, 'Multiple jobholding in Europe. Structure and dynamics', AIAS-HSI Working Paper Series, WP 10, april 2020.

De Stefano 2020

V. De Stefano, 'EU Court of Justice's decision on employment status does not leave platforms off the hook', *Regulating for Globalization*, 29/04/2020, <http://regulatingforglobalization.com/2020/04/29/eu-court-of-justices-decision-on-employment-status-does-not-leave-platforms-off-the-hook/>

De Stefano 2016

V. De Stefano, 'The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork, and labor protection in the "gig-economy"', *Comparative Labor Law & Policy Journal* 2016 Vol. 37 No 3, p. 471-504.

Van Drongelen 2017

J. van Drongelen, 'De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, het stukloon en de handhaving. Probleem opgelost?', *ArbeidsRecht* 2017/38.

Van Drongelen en De Kort 2016

J. van Drongelen en H.C.M. de Kort, 'De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de overeenkomst van opdracht', *TRA* 2016/24.

Van Drongelen en Lacroix 2012

J. van Drongelen en S.E.H. Lacroix, *De vrijheid van arbeidskeuze en de regeling van nevenarbeid in collectieve arbeidsovereenkomsten*, Uitgeverij Paris 2012.

Dukes 2020

R. Dukes, 'Regulating Gigs', *Modern Law Review* 2020 Vol. 83 No. 1, p. 217-228.

Hochschild 2012

A.S. Hochschild, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*, University of California Press 2012.

Houwerzijl en Zekić 2013

M. Houwerzijl en N. Zekić, 'Artikel 19 – Werkgelegenheid en arbeidskeuze', <https://www.nederlandrechtsstaat.nl/grondwet/artikel.html?artikel=19>

Huiskamp, Sanders en Van den Bossche 2011

R. Huiskamp, J. Sanders en S. van den Bossche, 'Meerdere banen: noodzaak of uitdaging?', *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken* 2011, vol 27 nr. 2, p. 156-174.

Ilsoe, Larsen en Bach 2021

A. Ilsoe, T.P. Larsen en E.S. Bach, 'Multiple jobholding in the digital platform economy: signs of segmentation' *Transfer* vol. 27, nr. 1, 2021, p 1-18.

Kraan en Verbiest 2019

K. Kraan en S. Verbiest, *Trends in kwaliteit van de arbeid van flexibele en vaste werknemers en multi-jobbers: De ontwikkelingen in het afgelopen decennium*, TNO 29 maart 2019.

Kroon en De Casparis

J.P. Kroon & P. de Casparis (red.), *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer: Wolters Kluwer (online).

Rafnsdóttir en Stefánsson 2014

G.L. Rafnsdóttir en A.S. Stefánsson, 'Virtual Work and Work-Life Balance for Managers', *International Journal of Business and Management* 2014 Vol. 9 No. 11, p. 1-12.

Roozendaal 2012

W.L. Roozendaal, 'Flexibel verlof en flexibel werken', *TRA* 2012/26.

Roozendaal 2011

W.L. Roozendaal, *Werk en privé. De strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht*, (diss. Radboud Universiteit Nijmegen) Deventer: Wolters Kluwer 2011.

Plantenga 2017

J. Plantenga, 'Flexibel werken en de combineerbaarheid van arbeid en zorg', in M. Kremer, R. Went en A. Knottnerus (red.), *Voor de zekerheid*, WRR rapport 2017, p. 257-273.

Popma 2013

J. Popma, *The Janus face of the 'New Ways of Work'. Rise, risks and regulation of nomadic work*, ETUI, Working Paper, Brussels 2013.

Schor e.a. 2020

J.B. Schor, W. Attwood-Charles, M. Cansoy, I. Ladegaard en R. Wengronowitz, 'Dependence and precarity in the platform economy', *Theory and Society* 2020 Vol. 49, p. 833–861.

Schreurs en Van der Kind 2006

S.K. Schreurs en O. van der Kind, 'Werk naast werk: baas boven (eigen) baas?', *ArbeidsRecht* 2006/39.

SER 2018

SER, *De vele kanten van banen combineren*, Verkenning maart 2018.

Ter Weel e.a. 2020

B. ter Weel, J. van Kesteren en S. van der Werff, SEO Economisch Onderzoek, Meting kluseconomie, rapport nummer 2020-04, 31 januari 2020, <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2020/platformeconomie-hoe-werkt-kluseconomie.pdf>

Verhulp 2018

E. Verhulp, 'Platformwerkers verdienen meer!', *ArbeidsRecht* 2018/1.

Vermeulen 2017

K.P.D. Vermeulen, 'Ingrijpende wijzigingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag per 1 januari 2018', *TAP* 2017 (7) 301.

De Wolff 2014

D.J.B. de Wolff, 'Het stapelen van banen arbeidsrechtelijk beschouwd', *ArbeidsRecht* 2014/42.

Zekić 2020

N. Zekić, 'Flexibele arbeid', in F.J.L Pennings en L.C.J. Sprengers, *Ontslagrecht in hoofdlijnen*, Deventer: Kluwer 2020, p. 203-228.

Zekić 2019

N. Zekić, 'Meten is weten: Het registreren van arbeidstijden', *ArbeidsRecht* 2019/50.