

AH 731
2021Z15575

Antwoord van staatssecretaris Wiersma (Sociale Zaken en Werkgelegenheid), mede namens [staatssecretaris van Infrastructuur en Waterstaat](#) (ontvangen 17 november 2021)

Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021-2022, nr. 316

1. *Bent u bekend met het bericht 'Rechter: Uber moet chauffeurs in dienst nemen'?*
[\[1\]](#)

Ja.

2. *Wat is uw reactie op het vonnis?*

Ik vind het voor iedereen van belang dat er meer duidelijkheid ontstaat over de kwalificatie van arbeidsrelaties in de platformeconomie. Dit is belangrijk voor zowel platformwerkers als platforms. Zodat zij weten waar ze aan toe zijn, wat hun rechten en verplichtingen zijn en dat Belastingdienst en de Inspectie SZW beter in staat zijn om effectief toezicht te houden. Wanneer nieuwe vormen van werk ontstaan, zoals platformwerk, kan discussie ontstaan over de vraag of de aansturing die bij dat werk hoort, al dan niet kwalificeert als gezag. Dit is bij platformwerk nadrukkelijk gaande en deze discussie speelt zich ook af in andere landen. Het is goed dat er in Nederland, maar ook op Europees niveau, duidelijkheid ontstaat waar we te maken hebben met vormen van modern werkgeversgezag en waar we te maken hebben met vormen van (nieuw) ondernemerschap.

Helderheid over de kwalificatie van arbeidsrelaties is niet alleen ten aanzien van de platformeconomie, maar ook breder van belang. Om meer helderheid te bieden over de kwalificatie van arbeidsrelaties heeft het kabinet verschillende stappen gezet. Per 1 januari 2019 is een uitgebreide toelichting toegevoegd aan het Handboek Loonheffingen waarin wordt beschreven welke indicaties - in het kader van het inhouden en afdragen van loonheffingen - wijzen op de aanwezigheid van gezag en een dienstbetrekking, welke indicaties juist wijzen op werk dat buiten dienstbetrekking kan worden gedaan vanwege de afwezigheid van gezag en wanneer er sprake is van een fictieve dienstbetrekking. Daarnaast is de nodige inzet gepleegd om te komen tot een webmodule die ook meer duidelijkheid geeft over de kwalificatie van arbeidsrelaties.¹

¹ Kamerstuk 31311, nr. 240

Dit is niet genoeg. Onder meer door de WRR², de Commissie Regulering van Werk³ en intussen ook door de SER⁴, zijn bouwstenen en voorstellen aangereikt om de arbeidsmarkt verder te hervormen. Een belangrijk element in de bouwstenen die zijn aangereikt, is het versterken van de positie van kwetsbare werkenden en het verkleinen van de tweedeling op de arbeidsmarkt langs contractvormen. In de kabinetsreactie op de Commissie Regulering van Werk en de WRR⁵ is aangegeven dat het aan een volgend kabinet is om de bouwstenen en voorstellen voor hervorming van de arbeidsmarkt uit te werken.

3. Deelt u de mening dat Uber-chauffeurs onder de definitie van 'modern werkgeversgezag' vallen? Zo nee, waarom niet?

Het is niet aan de Staatsecretaris van SZW om het eens of oneens te zijn met rechterlijke uitspraken. Ik kan wel in meer algemene zin reageren op modern werkgeversgezag.

Zowel in de Nederlandse als Europese context is gezag een van de voorwaarden voor een arbeidscontract. In de jurisprudentie is deze open norm verder ingevuld. Zoals ik eerder in de Kabinetsreactie op het rapport van de Commissie Regulering van Werk heb aangegeven, is het aan een nieuw kabinet om de verduidelijking en modernisering van het gezagscriterium desgewenst ter hand te nemen. Daarbij geldt wel dat we in Nederland binnen de grenzen moeten blijven van wat in Europees verband als werkgeversgezag wordt gezien.

Los van een eventuele modernisering van werkgeversgezag, zijn er bij bepaalde vormen van platformarbeid indicaties dat het werk dat wordt verricht zo is ingericht dat er in feite sprake is van werk op basis van een arbeidsovereenkomst. Wanneer een platform niet alleen het bijeenbrengen van vraag en aanbod faciliteert, maar via (algoritmisches management) ook inhoudelijk betrokken is bij de wijze waarop het werk gebeurt of de tijden waarop en omstandigheden waaronder, onderscheidt het werk via een platform zich al snel niet van een werkgever-werknemer relatie.

Omdat ik het van belang vind dat in dergelijke gevallen een platform aangemerkt wordt als werkgever, is eerder gestart met uitwerking van een platformmaatregel die platforms in beginsel aanmerkt als werkgever mits er voldoende indicaties van

² WRR-rapport nr. 102: Het betere werk, de nieuwe maatschappelijke opdracht. Te raadplegen op: www.wrr.nl/publicaties/rapporten/2020/01/15/het-betere-werk

³ Kamerstuk 29544, nr. 970

⁴ SER middellangetermijnadvies: zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving (2021). Te raadplegen op: <https://www.ser.nl/nl/publicaties/advies-sociaal-economisch-beleid-2021-2025>

⁵ Kamerstuk 29544, nr. 1028

gezagsuitoefening over de platformwerker zijn (rechtsvermoeden). Indien sprake is van voldoende indicaties van gezag geldt voor het platformbedrijf in een concrete arbeidsrelatie het uitgangspunt “werkgever, tenzij”. Hierbij staat de vraag centraal of en hoe een dergelijk rechtsvermoeden geoperationaliseerd kan worden, zodat het in de praktijk ondersteuning biedt aan platformwerkers. Bij brief van 10 september 2021⁶ heb ik enkele vragen beantwoord van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid over de platformmaatregel. Ook in Europees verband wordt nagedacht over introductie van een rechtsvermoeden bij platformwerk.⁷

4. Deelt u de mening van de FNV, die in een verklaring stelt: “Het is ook een signaal naar Den Haag dat dit soort constructies illegaal zijn en dat de wet dus gehandhaafd moet gaan worden”? Zo nee, waarom niet?

Zoals bij de beantwoording van vraag 2 en 3 is aangegeven is het van belang dat rondom verschillende vormen van platformwerk steeds nadrukkelijker duidelijkheid ontstaat over de vraag of de aansturing die bij dat werk hoort, al dan niet kwalificeert als werkgeversgezag. Dit is belangrijk voor zowel platformwerkers en platforms als toezichthouders. Die duidelijkheid helpt immers om te bepalen welke rechten en verplichtingen gelden, welke werkwijzen legaal en welke illegaal zijn, en in welke gevallen gehandhaafd moet worden.

De duidelijkheid over de kwalificatie van de arbeidsrelatie speelt ook in de context van de bredere opgave om tot een hanteerbaar onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen te komen. Daarvoor is, zoals de Commissie Regulering van Werk in haar rapport heeft geadviseerd, wijziging van wet- en regelgeving nodig. Meer concreet betekent dit het verkleinen van de verschillen tussen werknemers en zelfstandigen (voor het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en fiscaliteit) en het geven van meer duidelijkheid over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Besluitvorming hierover is aan een nieuw kabinet. Dat geldt ook voor het verder (gefaseerd) afbouwen van het handhavingsmoratorium.

Voor deze rechterlijke uitspraak geldt dat alle relevante partijen, zoals platforms, platformwerkers, sociale partners, de Belastingdienst, UWV, Inspectie SZW en pensioenfondsen consequenties kunnen verbinden aan de uitspraak. In het geval dat er nog geen sprake is van een onherroepelijke uitspraak (hoger beroep of cassatie is nog mogelijk) zullen partijen hun eigen afweging moeten maken of de lijn in de jurisprudentie bestendig genoeg is om consequenties aan de uitspraak te verbinden (dit om bijvoorbeeld terugbetalingen van opgelegde belastingen en/of boetesom te voorkomen). Naast het bovenstaande geldt dat voor handhaving naast de kwalificatie van de arbeidsrelatie andere voorwaarden een rol kunnen spelen.

⁶ Kamerstuk 29544, nr. 1075

⁷ <https://www.europarl.europa.eu/news/en/press-room/20210910IPR11924/fair-and-equal-social-protection-for-riders-drivers-and-other-platform-workers>

Hieronder heb ik voor de Belastingdienst, Inspectie SZW en UWV de algemene handelwijze toegelicht.

De Belastingdienst houdt toezicht op de kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen. Bij een gerechtelijke uitspraak die uitvoerbaar bij voorraad is verklaard, gaat de Belastingdienst er in beginsel vanuit dat door inhoudings- of belastingplichtige aan deze uitspraak gevolg wordt gegeven. Indien de gerechtelijke uitspraak niet wordt opgevolgd, kan de Belastingdienst toezicht houden en waar nodig handhavend optreden. De Belastingdienst voert daarvoor een eigen onderzoek uit, waarbij alle feiten en omstandigheden van het geval worden getoetst om een eigen en onderbouwd standpunt in te kunnen nemen. Het innemen van een eigen en onderbouwd standpunt betekent niet dat de Belastingdienst de in de rechtspraak onherroepelijk vastgestelde feiten en beoordelingen ter discussie stelt. De Belastingdienst geeft zich rekenschap van rechtelijke uitspraken bij de uitvoering van toezicht en handhaving. De gerechtelijke uitspraak is in beginsel leidend indien (overeenkomstig) van toepassing. Zoals hierboven beschreven maakt het nog wel uit of de uitspraak onherroepelijk vast staat.

Wanneer de Belastingdienst tot het standpunt komt dat sprake is van een dienstbetrekking en ten onrechte buiten dienstbetrekking wordt gewerkt, wordt er onder het huidige handhavingsmoratorium een aanwijzing gegeven. Bij de aanwijzing wordt een redelijke termijn gegeven waarbinnen deze moet zijn opgevolgd. Wanneer de aanwijzing niet of niet in voldoende mate is opgevolgd binnen de gegeven redelijke termijn, zal worden gehandhaafd. Dit kan door middel van correctieverplichtingen, naheffingen en boetes. Onder het geldende handhavingsmoratorium werken correctieverplichtingen en naheffingen, tenzij sprake is van kwaadwillendheid, niet verder terug dan tot het moment waarop de aanwijzing is gegeven.

De Inspectie SZW houdt toezicht op de naleving van de arbeidswetten zoals de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml), de Wet arbeid vreemdelingen (Wav) en de Arbeidstijdenwet (Atw). Het themaprogramma schijnconstructies, cao-naleving en fraude is onder meer gericht op misstanden in de platformeconomie en schijnzelfstandigheid. Dit programma onderzoekt onder andere onwenselijke constructies waaronder situaties waarbij de werkelijke arbeidsrelatie afwijkt van de situatie die wordt voorgespiegeld. Gerechtelijke uitspraken zijn in beginsel leidend indien (overeenkomstig) van toepassing. Schijnzelfstandigheid is voor de Inspectie SZW geen zelfstandig beboetbaar feit maar wordt als onderdeel van het toezicht op de arbeidswetgeving meegenomen.

UWV heeft als werknemersloket geen rol bij het optreden tegen werkgevers of opdrachtgevers in het toezicht op de afdracht van premies maar maakt wel gebruik

van de gegevens die in het kader van de afdracht loonheffingen via de loonaangifte worden aangeleverd door werkgevers. Als Uber opvolging geeft aan de uitspraak en loonaangifte doet voor deze werknemers, dan kan UWV voor een eventuele uitkeringsvaststelling van die gegevens uitgaan. Voor de partijen in deze procedure is het vonnis uitvoerbaar bij voorraad. Het UWV is geen partij in die procedure. Een werkende waarvoor géén loonaangifte is gedaan kan bij UWV ook een uitkeringsaanvraag of aanvraag voor het vaststellen van de verzekeringsplicht indienen. Bij de beoordeling van de verzekeringsplicht beoordeelt UWV zelfstandig of een werkende werkzaam is op basis van een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking. De uitspraak zal in het onderzoek worden meegenomen maar is voor het UWV niet leidend. Indien uit een onderzoek is gebleken dat sprake is van identieke feiten en omstandigheden, wordt een uitspraak van de hogere beroepsrechter (CRvB) of cassatierechter (HR) over het algemeen wel gevolgd.

5. Deelt u de mening dat deze uitspraak, alsmede de uitspraak tegen Deliveroo, ertoe noopt om specifieke regelgeving in te voeren tegen schijnzelfstandigheid bij platforms? Zo nee, waarom niet?

Ik deel deze mening. Het kabinet onderzoekt daarom, ten behoeve van een toekomstig kabinet, of en hoe een rechtsvermoeden bij platformwerk, de positie van platformwerkers in de praktijk kan versterken. Zie ook de beantwoording van vraag 3.

6. Klopt het dat het vonnis 'uitvoerbaar bij voorraad' is, wat betekent dat Uber het vonnis direct uit moet voeren? Hoe staat het met de uitvoering?

Het klopt dat het vonnis uitvoerbaar bij voorraad is. Dat betekent dat aan het vonnis direct uitvoering moet worden gegeven door Uber. Het instellen van hoger beroep heeft in dat geval geen opschortende werking. Dit betekent dat Uber zich aan de wettelijke regels van werkgeverschap (e.g. loondoorbetaling bij ziekte, ontslagbescherming) moet houden en aan de plichten die voortkomen uit de Cao Taxivervoer, indien en voor zover bepalingen van de cao algemeen verbindend verklaard zijn.

De chauffeurs die het betreft kunnen dan ook een loonvordering instellen voor zover hun beloning niet aan het hen toekomende (cao-)loon voldaan heeft. Daarnaast kunnen ze de overige rechten opeisen die hen toekomen als werknemers.

7. Hoe staat het met het door u toegezegde brede onderzoek naar het functioneren van de taxibranche? Deelt u de mening dat het, mede in het licht van deze zaak, van groot belang is dat dit onderzoek snel wordt uitgevoerd en een brede discussie te hebben over de regulering van de taxibranche? Wanneer krijgt de Kamer een opzet en een tijdpad voor het onderzoek?

De staatssecretaris van Infrastructuur en Waterstaat heeft aangekondigd om de taxiwet- en regelgeving, onderdeel van de Wet Personenvervoer 2000, in 2022 weer te gaan evalueren⁸. In het voorjaar van 2022 zal de Kamer hier verder over geïnformeerd worden en de evaluatie zal in 2023 worden afgerond (zoals aangegeven in de evaluatiebijlage van de begroting 2022 van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat⁹). Indien de evaluatie daar aanleiding toe geeft, zal een wetstraject gestart worden om de wet- en regelgeving aan te gaan passen.

8. Hoe staat het met het door u toegezegde onderzoek naar de financiële situatie van taxichauffeurs als gevolg van de coronacrisis? Wanneer kan de Kamer dit onderzoek tegemoet zien?

20 september jongstleden is uw Kamer door de staatssecretaris van Infrastructuur en Waterstaat geïnformeerd over de contouren van dit onderzoek.¹⁰ Hij verwacht u in het voorjaar van 2022 de resultaten van het onderzoek te kunnen presenteren.

9. Deelt u de mening dat de taxibranche vanwege de coronacrisis zwaar is geraakt en ook na 1 oktober 2021 zal blijven worden geraakt, en dat het afbouwen van de steunmaatregelen daarom ongepast is? Zo nee, waarom niet?

De coronacrisis heeft veel bedrijven en werkenden de afgelopen anderhalf jaar enorm op de proef gesteld. Veel sectoren hebben het zwaar gehad, waaronder ook de taxibranche. Om de klap van de coronacrisis op te vangen, heeft het kabinet met de steun- en herstellepakketten de economie gesteund om banen, bedrijven en inkomens te behouden.

Nu de beperkende maatregelen (grotendeels) zijn afgebouwd en de economische vooruitzichten goed zijn, is de verwachting dat continuering van generieke steun (TVL, Tozo, TONK, NOW) de normale dynamiek van bedrijfsoprichting en -beëindiging steeds meer in de weg gaat zitten. De Nederlandse economie komt hiermee in een nieuwe fase. Het oplopend tekort aan personeel is hiervoor een duidelijke aanwijzing. Tegen deze achtergrond heeft het kabinet in de Kamerbrief

⁸ Kamerstukken II 2021/22, 31521, nr. 121

⁹ Kamerstukken II 2021/22, 35925, nr. 2

¹⁰ Kamerstukken II 2021/22, 31521, nr. 121

van 30 augustus jl.¹¹ bekend gemaakt dat het generieke steunpakket per 1 oktober 2021 niet zal worden verlengd.

Ondanks de positieve macro-economische verwachtingen beseft het kabinet dat sommige bedrijven het de komende tijd alsnog moeilijk kunnen hebben. In dat licht blijft in het vierde kwartaal een aantal steunmaatregelen van kracht. Deze zijn in de Kamerbrief van 30 augustus jl.¹² beschreven. Zo blijft het kabinet in het vierde kwartaal van 2021 steun geven in de vorm van bijvoorbeeld coulante terugbetalingregelingen en borgstellingen, waardoor ondernemers sneller en gemakkelijker geld kunnen lenen. Ook het aanvullend sociaal pakket blijft van kracht. Dit pakket helpt om mensen naar (nieuw) werk te begeleiden, om- en bijscholing te faciliteren en armoede- en schulden te bestrijden.

[1] Algemeen Dagblad, 13 september 2021 (<https://www.ad.nl/werk/rechter-uber-moet-chauffeurs-in-dienstnemen~a9f47354/>)

¹¹ Kamerstukken II 2020/21, 35420, nr. 365

¹² Kamerstukken II 2020/21, 35420, nr. 365