

Advies 2022/01

Uitgebracht op vraag van de minister van Zelfstandigen

Artikel 110, §1 van de wet van 30 december 1992 houdende sociale en diverse bepalingen

Kwalificatie van de arbeidsrelatie in geval van platformwerk

Samenvattend

Op vraag van minister CLARINVAL brengt het ABC advies uit over de kwalificatie van arbeidsrelaties bij platformwerk. Dit advies past in een ruimere evaluatie van de Arbeidsrelatiewet (WAR).

Het advies omvat verschillende delen. Na een korte toelichting van de basisprincipes van de Arbeidsrelatiewet (punt 1), beschrijft het enkele aspecten van platformwerk die de beoordeling van arbeidsverhoudingen arbeidsrelaties bemoeilijken (punt 2.2). Het advies besteedt ook aandacht aan de wijze waarop men in de rechtspraak tot dusver in een aantal concrete situaties van platformwerk is omgegaan met de beoordeling van arbeidsrelaties (punt 2.4) en gaat in op een aantal pistes die op politiek niveau of in de literatuur naar voren worden geschoven om eventuele kwalificatieproblemen te verhelpen (punt 2.5). Voorts wordt het wettelijk kader voor occasionele activiteiten met tussenkomst van een platform toegelicht, alsook de wisselwerking ervan met de Arbeidsrelatiewet (punt 3).

Na deze beschrijvende delen, licht het ABC zijn **standpunten** toe (punt 4).

1. Uitgangspunten

Het Comité wijst er op dat **digitale platforms opportuniteiten** bieden, met name door de toegang tot zelfstandig ondernemerschap te vergemakkelijken. Ze vormen een **hulpmiddel, geen sector** en ze kunnen op zichzelf niet gebruikt worden om beroepsgroepen af te bakenen. Het ABC erkent echter dat platformarbeid ook een **aantal uitdagingen** met zich meebrengt, inz. voor wat betreft de **kwalificatie van arbeidsrelaties**.

2. Nood aan problemafakening

Vooraleer over te gaan tot beleidsinitiatieven om kwalificatieproblemen bij platformwerk te ondervangen, is er **nood aan een goede problemafakening**. Het Comité stelt in dit verband het volgende :

- Problemen met de kwalificatie van de arbeidsrelatie houdt in ons land **geen risico in op onderbescherming in de sociale zekerheid** : individuen die een beroepsactiviteit ontplooiën via een platform zullen i) dit doen in de hoedanigheid van zelfstandige of die van werknemer en ii) maken aanspraak op de daarbij horende sociale rechten. België heeft echter een uitgebreid systeem van sociale bescherming, zowel voor werknemers als voor zelfstandigen Platformwerk

waarvoor de regels van het arbeids- en sociaal recht niet van toepassing zijn, blijft beperkt tot de situaties waarin met tussenkomst van een platform een occasionele activiteit wordt uitgeoefend. Kwalificatie van arbeidsrelaties is niet aan de orde bij occasionele activiteiten.

- Er is **nood aan een goed zicht op de precieze moeilijkheden die zich bij de beoordeling van arbeidsrelaties stellen**, alsook op situaties en de aard van de digitale platformen waar deze problemen zich voordoen. Er is echter weinig documentatie over platformwerk in België en de mogelijke problemen die zich daarbij voordoen. Het is daarom aangewezen om **platformwerk in België en de uitdagingen** die hiermee gepaard gaan - onder meer in relatie tot de bestaande regelgeving - op een **systematische wijze in kaart te brengen**. Dit moet **voorkomen** dat men maatregelen neemt die misschien het hoofd bieden aan specifieke problemen in een afgebakend segment van het platformwerk, maar tezelfdertijd *i*) (onbedoelde) **nadelige gevolgen** hebben voor **alle vormen van platformwerk** of *ii*) indruisen **tegen de filosofie en/of de grondbeginselen** van de **Arbeidsrelatiewet**.

3. De Arbeidsrelatiewet als adequaat kwalificatie-instrument

In het verleden gaf het ABC aan de **WAR** een **waardevol hulpinstrument** te vinden voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie en de beoordeling ervan. Het formele beoordelingskader dat vervat zit in de wet biedt **rechtszekerheid** en geeft terzelfdertijd de **nodige vrijheidsgraden** voor een beoordeling die rekening houdt met de **eigenheid van elke concrete arbeidssituatie**. Bovendien respecteert de wet het principe van de **wilsautonomie** en worden de **statuten van werknemer en van zelfstandige** op een **gelijkwaardige** wijze behandeld.

Met betrekking tot **eventuele aanpassingen van de Arbeidsrelatiewet** in functie van kwalificatieproblemen bij platformarbeid, wijst het ABC op het volgende:

- Het Comité meent dat **gezag een centrale rol** moet blijven spelen bij de beoordeling van arbeidsverhoudingen en verzet zich dan ook **tegen elk voorstel om het beginsel van juridische ondergeschiktheid (en dus de 4 algemene criteria van de WAR) te vervangen door of aan te vullen met een criterium van economische afhankelijkheid** in antwoord op kwalificatieproblemen bij platformarbeid. Er kan in dit verband worden opgemerkt dat de wetgever de mogelijkheid heeft voorzien om in de WAR elementen van socio-economische en juridische aard te voorzien, nl. in de vorm van specifieke criteria. Er werden evenwel nooit dergelijke specifieke criteria vastgesteld.
- Vanuit de overweging dat arbeidsrelaties moeten worden beoordeeld rekening houdend met hun specificiteit en context, **verzet het ABC zich tegen de invoering van een vermoeden van arbeid in loondienst** dat zou gelden **voor alle via een platform verrichte werkzaamheden**.
- De **resolutie van het Europees Parlement** en het **voorstel van de Europese Commissie voor een richtlijn over platformarbeid** gaan **niet in tegen de geest of de beginselen van de Arbeidsrelatiewet** en vereisen daarom geen aanpassing van de WAR. Overigens vraagt het Comité te wachten tot de lopende Europese initiatieven rond de kwalificatie van arbeidsrelaties bij platformwerk zijn afgerond, vooraleer een beslissing te nemen over een eventuele initiatieven tot bijsturing van het Belgische kader. Het is immers in het **belang** van alle betrokkenen dat er een **stabiel wetgevend kader** gegarandeerd wordt
- Het bestaan van **algoritmisches management** zegt op zichzelf niets over het zelfstandige of werknemer zijn van de arbeidsrelatie. Er zou kunnen **overwogen worden** om "algoritmisches management" als **neutraal criterium** op te nemen in de Arbeidsrelatiewet (artikel 333, lid 3).

- de Arbeidsrelatiewet lijkt in zijn **huidige vorm (voorlopig) te volstaan om arbeidsrelaties op platformen te kwalificeren**. Verschillende beslissingen van de Commissie Arbeidsrelaties en de rechtspraak tot dusver illustreren dit.

4. Een derde statuut

Het ABC kant zich **tegen de invoering van een derde statuut** (hetzij als een statuut tussen dat van werknemer of dat van zelfstandige, hetzij als een bijzondere categorie binnen het sociaal statuut van de zelfstandigen) ten behoeve van platformwerkers of tegen initiatieven die hier de facto op neer zouden komen (bv. door platformwerkers tegen sommige van de klassieke sociale risico's niet via de sociale zekerheid maar via private verzekeringen te beschermen). De invoering van een derde statuut zou de **beoordeling van de arbeidsverhoudingen ingewikkelder maken** en heeft nog andere nadelen. Bovendien zijn de buitenlandse **ervaringen niet onverdeeld positief**.

5. Wet op de deeleconomie vs. Arbeidsrelatiewet

Het Comité meent dat de **problemen** die men vandaag in ons land ervaart met de kwalificatie van arbeidsrelaties in geval van platformwerk **niet zozeer eigen zijn aan het fenomeen als dusdanig** maar veeleer **te maken hebben met het (te ruime) gebruik van de wet op de deeleconomie en/of de (correcte) de toepassing**. Zo blijken de gevolgen van een overschrijding van de inkomstendrempel onder de wet op de deeleconomie in de praktijk op uiteenlopende wijzen te worden geïnterpreteerd. Het Comité benadrukt dat het **essentieel** is dat het **terrein voldoende kennis** heeft van de **wisselwerking tussen de Arbeidsrelatiewet en de wet op de deeleconomie en van de draagwijdte van beide om arbeidsrelaties bij het gebruik van een digitaal platform correct te kunnen beoordelen**: wanneer platformwerk gebeurt via een erkend elektronisch platform, er in de eerste plaats moet gekeken worden of alle voorwaarden vervuld zijn voor de toepassing van de fiscale gunstregeling. Is dat niet het geval en gaat het om een professionele activiteit dan zal er een **kwalificatie van de arbeidsrelatie** moeten gebeuren aan de hand van de Arbeidsrelatiewet. Dit laatste behoort tot de **bevoegdheden en taken van het RSVZ en de RSZ**.

6. Controles ter bestrijding van misbruik

Om misbruiken te voorkomen en te bestraffen is het van **essentieel belang om controles in de platformsector uit te voeren**. Het ABC acht het van belang dat de inspectiediensten van het RSVZ en de RSZ blijven investeren in de samenwerking die zij in het verleden hebben ontwikkeld.

Inhoudsopgave

Samenvattend.....	1
Inleiding.....	5
1 De arbeidsrelatiewet (WAR) als kwalificatie-instrument.....	5
2 Kwalificatie van arbeidsrelaties bij platformwerk	6
2.1 Digitale platformen, platformeconomie en platformwerk.....	6
2.2 Bijzondere beleidsaandacht voor platformwerk	7
2.3 Drempels bij de beoordeling van de arbeidsrelatie bij platformwerk.....	7
2.4 Beoordeling van de arbeidsrelatie bij platformwerk in de praktijk.....	10
2.5 Pistes ter vereenvoudiging van de kwalificatie van de arbeidsrelatie bij platformwerk.....	14
3 De specifieke situatie van occasionele activiteiten	23
3.1 Regelgevend kader.....	23
3.2 Wet op de deeleconomie versus Arbeidsrelatiewet	25
4 Visie van het ABC	26
4.1 Problematiek van platformwerk	26
4.2 De arbeidsrelatiewet en platformwerk.....	28
4.3 Invoering van een derde statuut.....	31
4.4 Wet op de deeleconomie vs. Arbeidsrelatiewet.....	31
Bijlage.....	33
Bibliografie	36

Inleiding

In april 2021 werd het Algemeen Beheerscomité (ABC), net zoals de Nationale Arbeidsraad (NAR) en de Hoge Raad voor de Zelfstandigen en de KMO (HRZKMO), verzocht om een evaluatie te maken van de wet op de aard van de arbeidsrelatie¹ (WAR of Arbeidsrelatiewet). Concreet werd het Comité gevraagd om het rapport dat het in 2016 over diezelfde wet uitbracht, te actualiseren en daarbij bijzondere aandacht te besteden aan de uitdagingen die het gebruik van digitale platformen stelt voor de kwalificatie van arbeidsrelaties.

Het ABC heeft besloten om niet te wachten tot het zijn evaluatiewerkzaamheden rond de arbeidsrelatiewet volledig heeft afgerond om zijn bevindingen over de impact van digitale platformen, te bundelen in een advies. Het Comité stelt immers vast dat er gelijklopend met zijn evaluatiewerkzaamheden op beleidsniveau initiatieven worden genomen in een poging om (verdere) invulling te geven aan een kader voor werk dat wordt uitgevoerd door tussenkomst van een platform.

Dit advies bestaat uit vier delen. **Deel 1** beschrijft kort de basisprincipes van de Arbeidsrelatiewet. **Deel 2** behandelt de kwalificatie van arbeidsrelaties bij platformwerk. De aandacht gaat hierbij onder meer naar aspecten van platformwerk die de beoordeling van arbeidsrelaties mogelijk bemoeilijken en naar de manier waarop in de rechtspraak wordt omgegaan met kwalificatievragen die zich in concrete situaties van platformwerk stellen. In dit deel is eveneens een overzicht opgenomen van aantal pistes die op beleidsniveau of in de literatuur naar voor worden geschoven ter remediëring van kwalificatieproblemen bij platformwerk. **Deel 3** beschrijft het wettelijk kader voor occasionele activiteiten die worden uitgevoerd met tussenkomst van een platform. Er wordt tevens ingegaan op de manier waarop deze regelgeving zich verhoudt tot de Arbeidsrelatiewet. **Deel 4** bevat het eigenlijke advies van het ABC.

1 De arbeidsrelatiewet (WAR) als kwalificatie-instrument

De arbeidsrelatiewet² biedt sinds 2007 een formeel kader voor de beoordeling van arbeidsrelaties. Dit beoordelingskader i) is geënt op het principe van de wilsautonomie van de partijen en ii) bestaat uit een reeks formele toetsingscriteria om na te gaan in welke mate er bij een professionele samenwerkingsovereenkomst voor het presteren van arbeid sprake is van gezag.

De criteria die de wet voorziet zijn van drieërlei aard :

- algemeen : deze criteria worden gebuikt bij de beoordeling van elke arbeidsrelatie. Het gaat om de wil van de partijen zoals uitgedrukt in hun overeenkomst, de vrijheid van werktijd, de vrijheid van organisatie van werk en de mogelijkheid tot uitoefening van hiërarchische controle.

¹ Het ABC en de HRZKMO ontvingen hun adviesvraag van minister CLARINVAL, bevoegd voor onder meer Middenstand, Zelfstandigen & KMO. De NAR ontving zijn adviesvraag van minister DERMAGNE, bevoegd voor Werk & Economie.

² Titel XIII van de programmawet (I) van 27 december 2006 (BS van 28 december 2006)

- specifiek : deze criteria zijn van juridische of socio-economische aard en zijn eigen aan een sector (bijvoorbeeld, de sector gezondheidszorg) of een beroep (bijvoorbeeld, de artsen), of zelfs een subcategorie van beroep (bijvoorbeeld, de gastro-enterologen). De criteria worden vastgelegd bij koninklijk besluit en moeten worden gebruikt als aanvulling op de algemene criteria³.
- neutraal : het gaat om juridische elementen die puur vormelijk zijn. Deze criteria zijn op zichzelf niet bepalend maar kunnen een aanwijzing vormen van de wil van de partijen

In aanvulling op deze formele toetsingscriteria voorziet de wet voor bepaalde sectoren een weerlegbaar vermoeden met betrekking tot de aard van de arbeidsrelatie. Indien aan meer dan de helft van 9 vooraf bepaalde criteria is voldaan, wordt een activiteit geacht te worden uitgeoefend als werknemer. Als meer dan de helft van de criteria niet vervuld zijn, dan vermoedt men een activiteit als zelfstandige.

De arbeidsrelatiewet omschrijft het begrip werknemer als de persoon die er zich in een arbeidsovereenkomst toe verbindt, tegen betaling van een loon, onder het gezag van de andere partij (de werkgever) arbeid te verrichten. De zelfstandige is volgens diezelfde wet de natuurlijke persoon die een beroepsactiviteit uitoefent buiten de hoger bedoelde gezagsband en die niet verbonden is door een statuut.

2 Kwalificatie van arbeidsrelaties bij platformwerk

2.1 Digitale platformen, platformeconomie en platformwerk⁴

Elektronische platformen kunnen omschreven worden als digitale netwerken die economisch ruilverkeer op een algoritmische wijze coördineren. Ze worden m.n. gebruikt als instrumenten om vraag en aanbod (op een meer efficiënte wijze) aan elkaar te koppelen⁵. Het geheel van deze digitale platformen wordt doorgaans gevat onder de noemer 'platformeconomie'⁶.

De opkomst van de platformeconomie heeft aanleiding gegeven tot o.m. de ontwikkeling van zogenaamd platformwerk. In een recent rapport omschrijft de Europese Commissie⁷ dit fenomeen als:

*"the work performed on demand and for remuneration by people working through digital labour platforms, regardless of their employment status (worker, self-employed or any third-category status), of the type of platforms (on-location vs online) or the level of skills required."*⁸

³ Er werden tot op heden geen specifieke criteria vastgelegd.

⁴ Er is een uitgebreide literatuur beschikbaar over de precieze invulling van de begrippen digitaal platform, platformeconomie en platformwerk. De gebruikte definities zijn uiteenlopend. Het Comité geeft in deze paragraaf het begrippenkader aan waarvan het in dit advies vertrekt.

⁵ EUROFOUND, (2018a)

⁶ EUROFOUND (2018a) ; EUROFOUND (2018b) ; SOCIO-ECONOMISCHE RAAD (2020)

⁷ EUROPEAN COMMISSION (2021b)

⁸ Dit is ook de definitie die gehanteerd wordt in de Resolutie van het Europees Parlement over eerlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming voor platformwerkers (cf. punt 2.5.2).

Platformwerk situeert zich dus in dat segment van de platformeconomie waar digitale platformen i) een intermediërende rol vervullen in de afstemming van vraag en aanbod van dienstverlenende activiteiten, i.c. arbeid, en ii) gericht zijn op transacties van commerciële aard.

2.2 Bijzondere beleidsaandacht voor platformwerk

Zowel vanuit het beleid als in de (academische) literatuur is er groeiende aandacht voor de specifieke arbeidsmarktsituatie van platformwerkers. De tussenkomst van digitale platformen heeft immers een impact op de invulling van arbeidstaken⁹, de arbeidsomstandigheden¹⁰ of de arbeidsorganisatie en leidt tot nieuwe uitdagingen op het vlak van de collectieve vertegenwoordiging¹¹.

Bijzondere aandacht is er echter voor de arbeidsrechtelijke positie van platformwerkers en met name voor het statuut dat de betrokkenen (zouden moeten) toegekend krijgen. Dit statuut is immers van invloed op de manier waarop zij door het arbeids- en het sociaal recht beschermd worden. Er bestaat in dit verband bezorgdheid over de mogelijke onderbescherming van platformwerkers als gevolg van de miskwalificatie van de arbeidsrelatie. Een recent rapport van de Europese Commissie¹² wijst erop dat platformwerkers doorgaans het statuut van zelfstandige krijgen toegekend, hoewel velen in de praktijk beschikken over een beperkte autonomie in de uitoefening van hun werk. Hoewel miskwalificaties intentioneel kunnen gebeuren¹³, is er een zekere consensus over het feit dat het bij de uitoefening van een professionele activiteit met tussenkomst van een platform lang niet evident is om een juiste inschatting te maken van de arbeidsrelatie.

2.3 Drempels bij de beoordeling van de arbeidsrelatie bij platformwerk

2.3.1 Rol van het platform : van bemiddelaar tot opdrachtgever

De beoordeling van een arbeidsrelatie veronderstelt dat duidelijk is tussen welke partijen die relatie werd aangegaan. In geval van platformwerk is dit niet altijd vanzelfsprekend.

⁹ door automatisering en taakdeling

¹⁰ bv. doorgedreven flexibilisering

¹¹ EUROFOUND (2018a) ; EUROFOUND (2018b) ; SOCIO-ECONOMISCHE RAAD (2020) ; EUROPEAN COMMISSION (2021) ; EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE (2021)

¹² EUROPEAN COMMISSION (2021b)

¹³ Men verwijst in dit verband vaak naar de flexibiliteit die door de platformen wordt nagestreefd en die afhangt van het sociaal statuut van de platformwerker. Als het statuut van zelfstandige van toepassing is, wordt die flexibiliteit nagenoeg uitsluitend beperkt door de contractuele overeenkomsten die met het platform worden aangegaan. Als het statuut van werknemer van toepassing is, zijn alle beperkingen van het arbeidsrecht van toepassing (minimumprestaties, minimumloon, gewaarborgd loon bij arbeidsongeschiktheid, betaald verlof, sociaal overleg, ...), hetgeen doorgaans niet verzoenbaar is met de flexibiliteit die door het platform wordt nagestreefd (ALBERS, S. en MAERTEN, P., 2019).

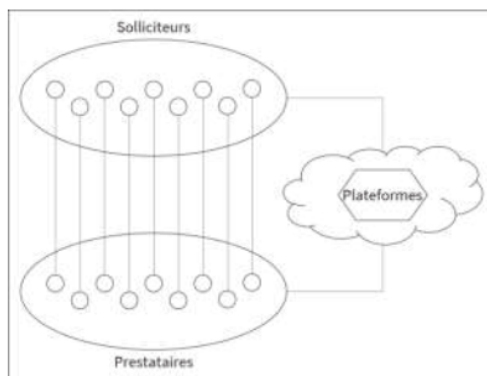
Digitale platformen zijn in de eerste plaats gericht op het samenbrengen van gebruikers, op het maximaliseren van het aantal gebruikers en op het aantal succesvolle transacties tussen deze gebruikers^{14,15}.

Platformen beperken hun rol lang niet altijd louter tot die van 'match maker'¹⁶. Dit is met name zo wanneer het platform naast het samenbrengen van vraag en aanbod bijvoorbeeld ook tussenkomt in de contractuele voorwaarden (zoals prijszetting) of een sturende rol vervult in de toewijzing van het werk (bv. door het gebruik van algoritmes). Het Hof van Justitie van de EU heeft in die zin bijvoorbeeld geoordeeld dat Uber niet alleen een bemiddelingsdienst aanbiedt¹⁷ (zie punt 2.4.2).

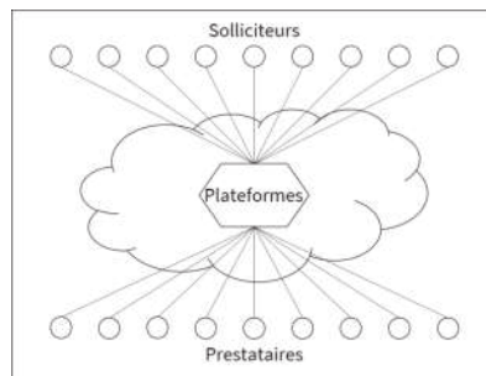
In de meest extreme vorm is de rol van het platform zo prominent dat er in de feiten enkel nog sprake is van een directe band tussen het platform en zijn gebruikers aan respectievelijk de vraag- en aanbodzijde en niet tussen deze twee soorten gebruikers onderling¹⁸ (figuur 1 - schema 2). In haar recente arrest over Deliveroo stelt de Brusselse arbeidsrechtbank bijvoorbeeld dat er geen overeenkomst is tussen de eindklant en de koerier¹⁹ (zie ook punt 2.4.1).

Figuur 1. Intermediërende rol van het platform

Schema 1



Schema 2



Van zodra een platform meer dan louter intermediërend optreedt, stelt zich de vraag in welke mate het de kenmerken van een opdrachtgever vertoont. Als het digitaal platform enkel optreedt als bemiddelingsdienst en zich niet als opdrachtgever gedraagt, dan moet alleen gekeken worden naar de aard van de arbeidsverhouding tussen de platformwerker en de platformgebruiker. Als het platform meer doet dan het bijeenbrengen van vraag en aanbod, kan er wel degelijk een arbeidsverhouding tussen het platform en de opdrachtnemer bestaan. In dat geval ontstaat een

¹⁴ SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD (2020), SCHMIDT, F. (2017)

¹⁵ Schmidt, F. (2017) stelt in dit verband dat platformen zelf niet gericht zijn op 'productie' maar dit overlaten aan 1 van hun twee groepen gebruikers

¹⁶ EUROFOUND (2019c) ; KEFER, F., CORDIER, Q. en FARCY, A. (2019) ; SCHMIDT, F. (2017)

¹⁷ HvJ, 20 december 2017, zaak C-434/15 (Asociación Profesional Elite Taxi tegen Uber Systems Spain SL) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/nl/TXT/?uri=CELEX:62015CJ0434>

¹⁸ KEFER, F., CORDIER, Q. en FARCY, A. (2019)

¹⁹ Vonnis van 8 december 2021

koppeling tussen het digitaal platform en de platformwerker en moet ook de aard van de arbeidsrelatie tussen deze twee actoren worden onderzocht²⁰.

Het is in de praktijk vaak niet eenvoudig om na te gaan welke rol een platform precies vervult en dus ook niet wie in het geval van platformwerk als opdrachtgever geldt. Dat de platformwerker op meerdere platformen tegelijk actief kan zijn of soms niet actief is op een platform waarop hij of zij geregistreerd is, maakt het nog moeilijker om de opdrachtgever te identificeren²¹.

2.3.2 Algoritmisch management

Een wezenlijk aspect van digitale platformen is het gebruik van algoritmes. Deze worden in de eerste plaats aangewend om vraag en aanbod aan elkaar te koppelen. Het gebruik ervan beperkt echter de vrijheid van de platformwerker om zelf zijn opdrachten te kiezen²².

In bepaalde gevallen gaan platformen nog een stap verder in het gebruik van algoritmes en is er sprake van zogenaamd algoritmisch management. Algoritmes worden daarbij ingezet om de toewijzing van en uitvoering van opdrachten²³ (actief) te sturen en platformwerkers te evalueren (bv. op basis van klantenratings) en eventueel te sanctioneren (bv. door bij de toekenning van opdrachten rekening te houden met eerdere klantenratings). Sommigen stellen dat algoritmes op deze manier instaan voor de taken die klassiek worden uitgevoerd door het bedrijfsmanagement^{24,25,26}. Algoritmisch management zal in veel gevallen de autonomie van de platformwerker in de uitvoering van zijn opdracht beperken maar het gezag zal zich in een andere vorm en/of minder zichtbaar manifesteren²⁷.

2.3.3 Aard van de afhankelijkheid : juridische versus economische (on)afhankelijkheid

Formele kaders voor de kwalificatie arbeidsrelaties vertrekken vaak van een strikte tweedeling tussen werknemer en zelfstandige. Sinds geruime tijd is er aandacht voor het feit dat er arbeidsrelaties bestaan die niet strikt te benoemen zijn als zelfstandige arbeid of arbeid verricht in loondienst²⁸. Daarbij wordt dan vaak gedacht aan personen die zelfstandige arbeid verrichten maar zich in economische afhankelijke positie bevinden (dependent self-employment²⁹). Het gaat om individuen die formeel "zelfstandig" zijn (deze individuen zijn niet formeel ondergeschikt en dragen zelf het risico) maar voor hun inkomen in belangrijke mate economisch afhankelijk van één hoofdaannemer of -

²⁰ ALBERS, S. en MAERTEN P. (2019)

²¹ SCHOUKENS, P. (2020)

²² SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD (2020)

²³ Inz. welke taken, in welke volgorde, binnen welk tijds kader (EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIALE COMMITTEE, 2021)

²⁴ SCHMIDT, F. (2017); EUROFOUND (2018a)

²⁵ Sommige platformen leggen bijvoorbeeld prijzen vast, houden voor zichzelf de identiteit van de gebruiker en van de dienstverlener, regelen de activiteiten op hun platform, waarbij ze sommige platformwerkers weigeren op grond van de evaluaties van de gebruikers of een vooraf bepaald antwoord eisen over zowel het aantal uitgevoerde opdrachten als de snelheid waarmee op een aanbod moet worden gereageerd.

²⁶ Voor een overzicht van de diverse aspecten van algoritmisch management zie WOOD (2021)

²⁷ SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD (2020); EUROFOUND (2018a); ILO (2021)

²⁸ In zijn verslag van 2016 (2016/01) over de arbeidsrelatiewet besteedde het ABC hieraan al uitgebreid aandacht.

²⁹ ILO (2016)

opdrachtgever. In de literatuur brengt men de opkomst van de platformeconomie in verband met de verdere verspreiding van dit fenomeen³⁰.

De dienstverleners op de digitale platformen zouden vaak juridisch onafhankelijk maar economisch afhankelijk zijn. Zo verwerven platformwerkers bijvoorbeeld hun opdrachten vaak niet anders dan met tussenkomst van het platform³¹ en hebben ze vaak geen impact op de contractuele voorwaarden voor hun arbeidsprestaties³².

De bezorgdheid is dat deze groep van werkers geen "echte" zelfstandigen zijn waardoor ze niet de economische bescherming genieten waar een onderneming over beschikt door de veelheid van de opdrachtgevers en waar de stopzetting van de samenwerking met een aantal van hen slechts een beperkt effect heeft.³³

In België gebeurt de beoordeling de arbeidsrelaties in de eerste plaats op basis van juridische elementen (cf. punten 1 en 4.2.1).

2.3.4 Diversiteit aan digitale platformen

Er bestaat een grote diversiteit aan digitale platformen. Platformen kunnen opereren volgens diverse verdien- en bedrijfsmodellen en kunnen verschillende werkwijzen hanteren voor het koppelen van vraag en aanbod. In het geval van platformen die gericht zijn op de bemiddeling van arbeid maakt men doorgaans ook een onderscheid tussen online werk en werk op locatie, bekijkt men hoe de toewijzing van opdrachten gebeurt en in welke mate er sprake is van een zekere aansturing van diegene die aan die opdrachten uitvoering geeft. Deze heterogeniteit bemoeilijkt de analyse van platform gerelateerde fenomenen zoals platformwerk. De kenmerken van het platform blijken immers van invloed te zijn op de werkvoorwaarden en -omstandigheden van platformwerkers³⁴. De diversiteit en aard van het platformwerk vormt daarom best een aandachtspunt bij de uitwerking van een beleidskader.

2.4 Beoordeling van de arbeidsrelatie bij platformwerk in de praktijk

2.4.1 Belgische rechtspraak

Deliveroo

- Beslissingen van de Commissie Arbeidsrelaties (CAR)

De CAR heeft zich in twee beslissingen uitgesproken over de beoogde arbeidsrelatie tussen twee maaltijdbezorgers en het platform Deliveroo³⁵. In casu heeft de CAR geoordeeld dat het om

³⁰ HORODNIC, I., WILLIAMS, C.C. (2020); LANE (2020)

³¹ Ze verwerven deze opdrachten dan ook niet zelfstandig

³² SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD (2020); SCHMIDT, F. (2017)

³³ ALBERS, S. en MAERTEN P. (2019)

³⁴ EUROFOUND (2019a)

³⁵ Beslissingen nr. 113 en nr. 116

werknemers ging³⁶. Er werd beroep aangetekend en de arbeidsrechtbank heeft de beslissingen van de CAR vernietigd omdat er een administratief en strafrechtelijk onderzoek liep. De arbeidsrechtbank heeft bovendien geoordeeld dat het in de plaats van de CAR kon treden en uitspraak kon doen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie, maar heeft ter zake geen standpunt ingenomen. Er werd hoger beroep ingesteld tegen dit arrest. De Belgische Staat meende dat de beslissingen van de CAR ten onrechte werden vernietigd (het gaat immers om toekomstige arbeidsrelaties) en dat, zelfs in geval van vernietiging, de arbeidsrechtbank in geen geval in de plaats van de CAR kan treden om een beslissing te nemen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.³⁷ Op 13 januari 2022 is deze vordering zonder voorwerp verklaard omdat i) de administratieve beslissing van de CAR slechts voor drie jaar uitwerkingen had en deze termijn verstreken is en ii) omdat er tussen partijen geen arbeidsverhouding tot stand is gekomen na het besluit van de CRT³⁸

- Uitspraak van de arbeidsrechtbank van Brussel

Eind december 2019 had de Brusselse Arbeidsauditeur de zaak voor de rechter gebracht om vast te stellen dat het bedrijf Deliveroo een aantal van zijn sociale verplichtingen niet was nagekomen. De RSZ en een groot aantal koeriers, alsmede representatieve werknemersorganisaties, sloten zich bij de zaak aan. Na afloop van de procedure op 8 december 2021 verklaarde het Arbeidshof te Brussel³⁹ dat de arbeidsverhouding tussen Deliveroo en haar koeriers niet kon worden geherkwalificeerd als arbeidsovereenkomst.

In de eerste plaats heeft het Hof onderzocht of de bepalingen van de deeleconomie op deze activiteit konden worden toegepast. Het Hof merkte onder andere op dat het moet gaan om de levering van diensten aan derden en niet om de levering van goederen, en dat deze diensten aan particulieren moeten worden verleend. Derhalve concludeerde zij dat de door koeriers ontvangen inkomsten niet in aanmerking kunnen komen voor de gunstregeling van de deeleconomie.

Vervolgens heeft de Arbeidsrechtbank de arbeidsverhouding geanalyseerd op basis van de specifieke criteria die gelden voor de sector van het vervoer van goederen voor rekening van derden. Uit deze analyse blijkt dat de door koeriers verrichte werkzaamheden worden geacht te worden verricht in het kader van een arbeidsovereenkomst.

Aangezien dit vermoeden met alle rechtsmiddelen kan worden weerlegd, heeft de rechter ook de arbeidsverhouding geanalyseerd ter ondersteuning van de algemene criteria. Het stelde vast dat:

- het de bedoeling van de partijen is om een samenwerking op zelfstandige basis tot stand te brengen;

³⁶ Zowel op grond van het vermoeden van het koninklijk besluit van 29 oktober 2013, dat volgens de CAR van toepassing was, van het vermoeden van artikel 337/1, § 1 van de WAR (dat gelijkaardig is aan het eerste vermoeden en dat van toepassing zou zijn als het eerste vermoeden niet van toepassing was) als van de algemene criteria.

³⁷ BOELENS, S. EN VAN REGENMORTEL, A. (2020)

³⁸ Arrest van de arbeidsrechtbank van Brussel van 13 januari 2022

³⁹ Arbrb. Brussel, 8 december 2021. https://www.tribunaux-rechtbanken.be/sites/default/files/tribunaux-bruxelles/news_files/20211208-ttfb-deliveroo.pdf

- de vrijheid om de arbeidstijd te organiseren (vrijheid om in te loggen, systeem van voorafgaande reservering, meting van de arbeidstijd en rechtvaardiging, enz.) niet beperkt wordt;
- de vrijheid om werk te organiseren ook niet beperkt wordt;
- er geen aanwijzingen zijn (geen specifieke instructies, geen mogelijkheid tot het opleggen van sancties) van hiërarchische controle.

Het Hof concludeert hierdoor dat het vermoeden weliswaar een "sterke economische ondergeschiktheid" aan het licht heeft gebracht, maar dat dit kan worden weerlegd op basis van de algemene criteria en er dus geen sprake van een arbeidsovereenkomst is.⁴⁰

Uber

- Theoretische oefening

Op grond van de feitelijke elementen die in aanmerking werden genomen door de buitenlandse rechtspraak, hebben een aantal auteurs het geval van Uber onderzocht volgens het Belgische rechtskader (met inbegrip van de toepassing van de specifieke criteria die van toepassing zijn voor de taxi's). Sommige van die auteurs zijn tot het besluit gekomen dat het om een zelfstandige samenwerking gaat, terwijl andere oordeelden dat het om een arbeidsovereenkomst gaat.⁴¹

Hierbij dient opgemerkt dat de chauffeurs van Uber nog aan de sociale zekerheid van de werknemers kunnen worden onderworpen, zelfs wanneer ze op grond van de WAR als zelfstandigen worden beschouwd. Het toepassingsgebied van de RSZ-wet werd immers door de Koning uitgebreid tot bepaalde personen die, zonder door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden, werkzaam zijn in gelijkaardige voorwaarden als die van een arbeidsovereenkomst. Artikel 3, 5^{bis} van het KB van 28 november 1969 verruimt de toepassing van de RSZ-wet tot "*personen die vervoer van personen, verrichten dat hun wordt toevertrouwd door een onderneming, door middel van voertuigen waarvan zij geen eigenaar zijn of waarvan de aankoop gefinancierd of de financiering gewaarborgd wordt door een ondernemer, of aan wie een onderneming diensten verleent in verband met het hun opgedragen vervoer, alsmede tot die ondernemers*". Dat artikel zou dus misschien een rol kunnen spelen binnen de bespreking van het sociaal statuut van de chauffeurs van Uber.⁴²

- Beslissing van de ondernemingsrechtbank van Brussel

In België is er maar een vonnis betreffende het geval Uber, namelijk het arrest van 16 januari 2019 van de Franstalige ondernemingsrechtbank van Brussel. Normaal gezien is het aan de arbeidsrechtbank om zich uit te spreken over de kwalificatie van een arbeidsrelatie. De ondernemingsrechtbank heeft dit sociaal luik echter behandeld aangezien in dit geschil een aantal exploitanten van taxi's de stopzetting van de activiteiten van Uber wenste te bekomen om reden van oneerlijke marktpraktijken (art. VI.104 Wetboek van economisch recht). In dat kader werd onder meer gewezen op de niet-onderwerping aan de RSZ als oneerlijke praktijk. De kwalificatie werd bijgevolg

⁴⁰ TERRA LABORIS (2021)

⁴¹ ALBERS, S., MAERTEN, P. (2019)

⁴² ALBERS, S., MAERTEN, P. (2019) ; GHISLAIN, S. en VERWILGHEN, M. (2020b)

uitsluitend vanuit dat oogpunt in aanmerking genomen en leidt dus niet op zich tot een herkwalificatie van de arbeidsrelaties.⁴³

De ondernemingsrechtbank van Brussel heeft geconcludeerd dat de Uberchauffeurs zelfstandigen waren. Tegen dit vonnis werd echter hoger beroep ingesteld.

- Beslissing van de Commissie Arbeidsrelaties

Op 26 oktober 2020 heeft de CAR een beslissing genomen over de arbeidsrelatie tussen een bestuurder die een verzoek bij de Commissie had ingediend enerzijds en Uber anderzijds. De CAR heeft eerst de aard van de arbeidsrelatie beoordeeld aan de hand van het vermoeden dat in de wet op de arbeidsbetrekkingen ingeschreven is voor de sector van het 'vervoer van personen voor rekening van derden'. De Commissie concludeerde op basis hiervan dat de arbeidsrelatie geacht werd er een van loondienst te zijn. Vervolgens onderzocht de CAR de relatie op basis van de vier algemene criteria. Op grond van deze analyse kon het vermoeden niet worden weerlegd en kwalificeerde de CAR de arbeidsrelatie als loonarbeid.

2.4.2 Europese rechtspraak⁴⁴

Rol van het platform

In een arrest van 20 december 2017 heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie bepaald dat Uber⁴⁵ niet louter aan e-commerce doet door een bemiddelingsdienst via haar applicatie aan te bieden, maar in de feiten vervoerdiensten aanbiedt waarvoor ze een beroep doet op particuliere chauffeurs. In wezen zegt dit niets over de arbeidsrelatie tussen Uber en de chauffeurs op dewelke ze een beroep doet, maar het Hof analyseert toch de nauwe band tussen de hoofdactiviteit, namelijk het ter beschikking stellen van technologie, en de onderliggende activiteit, namelijk het vervoer dat Uber organiseert. Het Hof van Justitie merkt op dat Uber een beslissende invloed uitoefent op de voorwaarden waarin de chauffeurs hun werkzaamheden uitoefenen: de app is vereist om het vervoer te bekomen en uit te voeren, de maximumprijs is vastgelegd, er is een tussenkomst in de overdracht van het bedrag. Bovendien oefent Uber een zekere controle uit op de chauffeurs (kwaliteit van het voertuig, gedrag) en eigent ze zich een sanctiebevoegdheid toe (uitsluiting uit de app).

⁴³ GHISLAIN, S. en Verwilghen M. (2020a), p. 544. *De rechtbank heeft er in haar vonnis trouwens op gewezen dat, in het kader van de vordering die bij haar aanhangig werd gemaakt, geen sprake was van een geschil naar sociaal recht dat voor de arbeidsgerechten wordt ingeleid door een persoon die beweert dat hij een "schijnzelfstandige" is. De rechtbank stelt dat geen enkele van de verweerders die natuurlijke persoon zijn, zijn sociaal statuut betwist en het bestaan inroept van een band van ondergeschiktheid ten aanzien van Uber. De rechtbank formuleert het volgende: "De eisende partijen roepen argumenten in die doorgaans in dit soort geschillen van sociaal recht naar voren worden geschoven, om in casu het bestaan van praktijken aan te tonen die strijdig zijn met eerlijke handelspraktijken; het inroepen van subjectieve rechten waarvan ze geen houder zijn, leidt ertoe dat de vordering van de eisende partijen een zuiver theoretische aangelegenheid wordt die niet kan leiden tot een eventuele herkwalificatie van de contractuele relaties tussen Uber en de vier verwerende partijen die natuurlijke persoon zijn (eigen vertaling)".*

⁴⁴ ILAW (2021)

⁴⁵ Uber Systems Spain SL

Kwalificatie van de arbeidsrelatie

Het aantal geschillen betreffende de kwalificatie van de arbeidsrelatie in het kader van het platformwerk neemt almaar toe in de EU en betreft hoofdzakelijk de chauffeurs en de maaltijdbezorgers. Ook al wordt meestal beslist dat het om een arbeidsovereenkomst moet gaan, de vonnissen gaan in tegengestelde richtingen⁴⁶ (niet alleen van land tot land, maar tevens binnen eenzelfde land, zelfs voor hetzelfde platform) waarbij men binnen de grenzen van de wet blijft. Een van de redenen is het omvangrijke karakter van sommige tests die rekening houden met meerdere factoren en die talrijke criteria omvatten, die alle vatbaar zijn voor interpretatie en vrij door de hoven en rechtbanken worden gewogen.⁴⁷

Vier elementen zijn bijzonder doorslaggevend om de ondergeschiktheid in het kader van het platformwerk te evalueren:

- De flexibiliteit van de werktijd (mogelijkheid om in te loggen wanneer men dit wenst, geen vast werkschema) wordt doorgaans gezien als een aanwijzing voor zelfstandig werk, maar sluit de mogelijkheid van een arbeidsovereenkomst niet uit (dit wél doen zou net de meest preciaire werkers uitsluiten).
- De controle via de technologie (algoritmen, systeem voor de kennisgeving, en geolokalisatie) is vaak een cruciaal element.
- Het gebruik van een uitrusting (het dragen van een uniform of van een logo) wordt soms gebruikt als aanwijzing voor een arbeidsovereenkomst. Sommige hoven beschouwen dat het digitaal platform het belangrijkste productie-instrument is (en niet de motorfiets of de gsm). De eigendom van de productie-instrumenten is soms cruciaal, maar niet altijd. Soms wordt de investering van de werker in zijn instrumenten vergeleken met de omvang van de technologische investering van de vennootschappen in de verlening van diensten.
- De clausules inzake vervanging: De arbeidsovereenkomst is een overeenkomst "intuitu personae". De platformen geven soms de mogelijkheid om zich te laten vervangen, maar hier kleven soms ook bepaalde voorwaarden aan vast. Er kan dus rekening worden gehouden met het theoretisch recht maar ook met de werkelijke mogelijkheid om zich te laten vervangen.⁴⁸

2.5 Pistes ter vereenvoudiging van de kwalificatie van de arbeidsrelatie bij platformwerk

2.5.1 Belgische regelgeving

Piste 1 : Wijziging van de WAR

Om de kwalificatie van de arbeidsrelatie in het kader van het platformwerk te vergemakkelijken, stellen sommige auteurs voor om bepaalde elementen van de WAR te wijzigen. Het betreft:

1. De aard van de ondergeschiktheid : juridische versus economische ondergeschiktheid

⁴⁶ EUROPEAN COMMISSION (2021c)

⁴⁷ DE STEFANO ET AL. (2021)

⁴⁸ DE STEFANO ET AL. (2021)

Het criterium dat in aanmerking wordt genomen om de werknemers van de zelfstandigen te onderscheiden, verwijst niet naar de situatie van economische afhankelijkheid. De wetgever heeft beslist om degenen die moeten gehoorzamen, te beschermen. Aangezien het arbeidsrecht is ontstaan uit de wil om de economische zwakke werknemers te beschermen, stellen sommige auteurs voor om het arbeidsrecht uit te breiden tot alle afhankelijke werkers, zelfs als ze juridisch autonoom zijn.⁴⁹ Een van de denksporen bestaat er dus in om het begrip arbeidsovereenkomst uit te breiden en daarbij het criterium van de juridische ondergeschiktheid te vervangen door het criterium van economische of feitelijke afhankelijkheid.⁵⁰

2. Toevoeging van een algemeen criterium

Sommige auteurs overwegen om een nieuw criterium "afhankelijkheid van een platform dat opdrachtgever is" toe te voegen, bovenop de 4 bestaande algemene criteria.⁵¹

In april 2021 werd een wetsvoorstel⁵² voor een dergelijke toevoeging ingediend bij de commissie Sociale Zaken, Werk en Pensioenen van de kamer. De auteurs van dit voorstel zijn van mening dat wat zij de "uberisering van de economie" noemen, leidt tot een verschuiving van een arbeidsverhouding als werknemer naar een arbeidsverhouding als zelfstandige, waardoor de bescherming van de betrokkenen vaak afneemt. Voorts zijn zij van mening dat het platformwerkers vaak ontbreekt aan autonomie⁵³, wat leidt tot een band van ondergeschiktheid en kan wijzen op een mogelijke situatie van schijnzelfstandigheid. De auteurs wijzen er ook op dat de CAR in de zaken Deliveroo en Uber heeft besloten de haar voorgelegde arbeidsverhoudingen als arbeid in loondienst te beschouwen (zie punt 2.4.1). Om al deze redenen stellen de auteurs voor een nieuw algemeen criterium in de wet op de aard van de arbeidsrelaties in te voeren, nl. 'afhankelijkheid van een opdracht gevend platform'.

In september 2021 werden twee amendementen op dit wetsvoorstel ingediend. In beide gevallen werd voorgesteld niet langer een vijfde algemeen criterium toe te voegen aan de wet op de aard van de arbeidsrelaties, maar een weerlegbaar vermoeden op te nemen in de arbeidsovereenkomstenwet (zie punt 3 hieronder).

- In de eerste wijziging wordt uitgegaan van een vermoeden van arbeidsovereenkomst voor werknemers die via een digitaal platform taken/opdrachten kunnen ontvangen, tenzij dat platform voorafgaand aan elke dienstverlening de toestemming krijgt om niet aan een arbeidsovereenkomst verbonden dienstverleners te belasten met taken/opdrachten. Deze toestemming zou een beslissing zijn van de CAR⁵⁴.

⁴⁹ KEFER, F., ORDIER, Q. en FARCY, A. (2019)

⁵⁰ Zie ook ALBERS, S. en MAERTEN P. (2019)

⁵¹ GHISLAIN, S. en VERWILGHEN, M. (2020b)

⁵² Wetsvoorstel n°1931/1

⁵³ Platformarbeiders zouden hun eigen tarieven niet bepalen, gedwongen worden om in ploegen te werken of werkkleding te dragen.

⁵⁴ In een advies van 3 september 2021 was de CAR van mening dat dit voorstel onuitvoerbaar was en niet strookte met andere bepalingen van sociaal recht. Er zijn immers talrijke vermoedens/uitbreidingen met betrekking tot de onderwerping (taxi's, activiteit voor dezelfde werkgever, enz.) en deze mechanismen volstaan op zichzelf, zonder dat een voorafgaande controle door een officiële instantie nodig

- In de tweede wijziging wordt een weerlegbaar vermoeden van arbeidsovereenkomst werknemer of arbeider ingevoerd voor eenieder die een beroepsactiviteit uitoefent voor rekening van een opdracht gevend platform.

3. Invoering van een wettelijk vermoeden

Om de arbeidsrelatie van platformwerkers te verduidelijken wordt ook overwogen een nieuw vermoeden in te voeren op basis van specifieke, nog vast te stellen criteria⁵⁵.

Op Europees niveau is dit de aanpak die zowel door het Europees Parlement (resolutie van 16 september 2021) als door de Europese Commissie (voorstel voor een richtlijn van 9 december 2021) wordt bepleit (zie punt 2.5). Spanje heeft een dergelijk vermoeden van arbeid in loondienst ingevoerd voor maaltijdbezorgers die werken voor platforms die gebruik maken van algoritmes⁵⁶.

Piste 2 : loskoppeling van arbeids- en sociaal zekerheid

De flexibiliteit die beoogd wordt via de samenwerking met platformwerkers hangt hoofdzakelijk af van hun sociaal statuut. Bij werknemers zijn alle beperkingen van het arbeidsrecht van toepassing, wat vaak onverzoenbaar zal zijn met deze beoogde flexibiliteit. Eerder dan zich in te laten met gedachtewisselingen over het onderscheid "zelfstandige versus werknemer" en over de flexibiliteit die daaruit voortvloeit, stellen bepaalde auteurs voor om een duidelijk wettelijk kader in te voeren waarbij men een zekere flexibiliteit voorziet voor de platformwerker op het vlak van arbeidsrecht, maar waarvoor de WAR van toepassing is voor het bepalen van het sociaal statuut.⁵⁷ Zo zouden de platformwerkers worden beschouwd als werknemers voor de sociale zekerheid, maar als zelfstandigen voor het arbeidsrecht. Als inspiratiebron zou men hier het statuut van de kunstenaars⁵⁸ kunnen gebruiken, of het mechanisme voor de uitbreiding van het socialezekerheidsstelsel van de werknemers naar personen die hun activiteiten in het kader van een statuut van zelfstandige uitoefenen.⁵⁹ De rechtspersoon die de prestaties vergoedt zou in deze gevallen gelijkgesteld kunnen worden met de werkgever voor de toepassing van de RSZ-wet.⁶⁰

Piste 3 Pijler van grondrechten

Een ander denkspoor dat door sommigen wordt overwogen, is de invoering van een pijler van de fundamentele rechten die op alle werkenden van toepassing zou zijn, ongeacht de kwalificatie waaronder ze hun beroepsactiviteiten uitoefenen.⁶¹

⁵⁵ GHISLAIN, S. en VERWILGHEN, M. (2020b)

⁵⁶ Rider's Law, gepubliceerd op 12 mei 2021 en inwerking getreden op 12 augustus 2021. Zie ook De Stefano et al. (2021) en <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/initiatives/riders-law>

⁵⁷ ALBERS, S. en MAERTEN P. (2019)

⁵⁸ ALBERS, S. en MAERTEN P. (2019)

⁵⁹ GHISLAIN, S. en VERWILGHEN, M. (2020b)

⁶⁰ KEFER, F., CORDIER, Q. en FARCY, A. (2019)

⁶¹ ALBERS, S. en MAERTEN P. (2019)

Piste 4 : Creatie van een specifiek statuut

1. Een statuut 'ad hoc'⁶²

In een aantal landen bestaat er, in verschillende mate, een derde statuut voor de economisch afhankelijke werkers die nochtans geen juridische band van ondergeschiktheid met hun opdrachtgever hebben⁶³. Die statuten bestaan buiten de context van het platformwerk en zijn er dus niet toe beperkt. Het betreft inzonderheid:

- de *parasubordinati* in Italië⁶⁴,
- de TRADE's (*Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes*) in Spanje⁶⁵,
- de *workers* in het Verenigd Koninkrijk,
- de *arbeitnehmerähnliche Personen* in Duitsland en
- de *dependent contractors* in Canada⁶⁶.

Sommige auteurs merken op dat het onderscheid tussen een werkelijk derde statuut en een specifieke bescherming van sommige zelfstandigen niet eenvoudig is. De bovengenoemde landen hebben de klassieke opdeling tussen werknemer en zelfstandige niet volledig verlaten, maar zijn eerder overgegaan tot een nieuwe opsplitsing binnen deze laatste categorie via de identificatie van de werkers die een bijkomende bescherming nodig hebben. Op die laatste werden dan wettelijke bepalingen toegepast die doorgaans aan de werknemers zijn voorbehouden.⁶⁷

Meerdere auteurs menen dat het niet raadzaam is om een sociaal statuut ad hoc voor de platformwerkers uit te werken. De volgende argumenten worden naar voren geschoven:

⁶² Zie ook GHISLAIN, S. en VERWILGHEN, M. (2020b)

⁶³ Voor meer info zie Verslag ABC 2016/01.

⁶⁴ Zoals reeds werd aangegeven in het ABC-verslag 2016/01 werd het stelsel grondig hervormd in 2016. Voortaan valt de werker ten volle onder het arbeidsrecht als aan de volgende voorwaarden is voldaan: prestaties die uitsluitend persoonlijk worden uitgevoerd, continue arbeidsrelatie, uitvoeringswijzen die door de opdrachtgever worden bepaald, onder meer die welke betrekking hebben op de arbeidstijd en de arbeidsplaats. Het feit dat de juridische ondergeschiktheid al dan niet werkelijk is, is zonder belang. Het stelsel van de parasubordinati heeft enkel nog betrekking op de continue en gecoördineerde samenwerkingsvormen die niet ondergeschikt en hoofdzakelijk persoonlijk zijn, en waarvoor de bescherming van het arbeidsrecht niet van toepassing is, maar waarvoor de arbeidsrechtbanken de bevoegdheid behouden om de geschillen tussen werkers en hun opdrachtgevers te beslechten. Zie KEFER, F., CORDIER, Q. en FARCY, A. (2019)

⁶⁵ De TRADE's zijn i) zelfstandigen die hun activiteit persoonlijk en autonoom uitvoeren, ii) van wie de activiteit niet afhangt van de productiemiddelen van hun medecontractant, iii) van wie de uitvoeringswijze van de werkzaamheden verschillend is van die van de werknemers van de onderneming, iv) die het economisch risico van hun activiteit dragen en v) van wie 75 % van de inkomsten van een enkele klant afkomstig is. De TRADE's genieten een versterkte bescherming (bijvoorbeeld: geneeskundige verzorging, arbeidsongevallen, pensioen, werkloosheid, rusttijd, jaarlijks verlof, bescherming tegen discriminaties, reglementering inzake contractbreuk). Zie ook KEFER, F., CORDIER, Q. en FARCY, A. (2019)

⁶⁶ Zie KEFER, F., CORDIER, Q. en FARCY, A. (2019)

⁶⁷ KEFER, F., CORDIER, Q. en FARCY, A. (2019)

- In plaats van de kwalificatie van de juridische relatie van de werkers van de grijze zone tussen werknemer en zelfstandige te vereenvoudigen, voegt men er een nieuwe grens aan toe en verschijnen er dus twee grijze zones.⁶⁸
- Het risico neemt toe om de regels te omzeilen die in principe van toepassing zijn ten gunste van sociaal minder dure regels. De invoering van een juridisch tussenstatuut dat minder bescherming biedt, kan leiden tot een verschuiving van arbeid in loondienst naar dit nieuwe statuut.⁶⁹
- De gevolgen zouden ruimschoots het gebied van de platformeconomie overschrijden en zouden tevens van toepassing kunnen zijn op de honderdduizenden freelancers die op de Belgische arbeidsmarkt werken.⁷⁰
- Er zijn te veel verschillende manieren om voor de platformen te werken en de werkelijkheid evolueert zo snel dat een nieuwe wetgeving al achterhaald zou zijn en enkel tot meer complexiteit zou leiden.⁷¹
- Er wordt soms op gewezen dat de oprichting van een eigen statuut voor de werkers van digitale platformen "als een erkenning van falen klinkt: het falen van het werkgelegenheidsbeleid om de opleiding van jongeren te verbeteren en de werkloosheidscijfers van de minst gekwalificeerde werkers terug te dringen (eigen vertaling)".⁷²
- Uit de buitenlandse ervaringen (Italië, Nederland) blijkt eveneens dat het niet evident is om met succes een dergelijk statuut in te voeren⁷³ en dat er geschillen over de kwalificatie van de arbeidsrelaties blijven bestaan.

In dit verband hebben zowel de Europese Commissie⁷⁴ als het Europees Parlement⁷⁵ zich uitgesproken tegen de invoering van een "derde statuut" voor platformwerkers (zie punt 2.5.2)

2. Specifieke arbeidsovereenkomst voor de platformwerker

Zonder zover te gaan om het arbeidsrecht uit te breiden tot alle afhankelijke werkers, gaan er stemmen op om een specifieke arbeidsovereenkomst in het leven te roepen voor de platformwerkers⁷⁶.

Het in aanmerking nemen van de economische afhankelijkheid als basis voor de toepassing van het sociaal recht bestaat reeds in het Belgisch recht. Deze economische afhankelijkheid zit immers vervat in de specifieke criteria en in het wettelijk vermoeden van de WAR en de toepassing van de

⁶⁸ KEFER, F., CORDIER, Q. en FARCY, A. (2019) Zie ook ALBERS, S. en MAERTEN P. (2019)

⁶⁹ KEFER, F., CORDIER, Q. en FARCY, A. (2019)

⁷⁰ ALBERS, S. en MAERTEN P. (2019)

⁷¹ ALBERS, S. en MAERTEN P. (2019)

⁷² KEFER, F., CORDIER, Q. en FARCY, A. (2019)

⁷³ ALBERS, S. en MAERTEN P. (2019)

⁷⁴ EUROPEAN COMMISSION (2021a)

⁷⁵ EUROPEES PARLEMENT (2021)

⁷⁶ In het kader van het uitbreidingsproces van het werknemerschap, dat tot gevolg heeft gehad dat handelsvertegenwoordigers, zaakvoerders van apotheken, uitzendkrachten, thuiswerkers, enz., wat hun statuut betreft, door de wet als werknemers werden erkend.

socializekerheidswetgeving voor werknemers werd in het verleden al uitgebreid tot meerdere categorieën van personen "die arbeid verrichten volgens modaliteiten gelijkaardig aan die van de in uitvoering van een arbeidsovereenkomst verrichte arbeid".

Om deze specifieke arbeidsovereenkomst in het leven te roepen zou men zich kunnen inspireren op de uitzendarbeid, ook al zijn er bepaalde obstakels. Een andere mogelijkheid is de coöperatieve vorm, waarin het platform collectieve eigendom van al zijn bijdragers zou zijn.⁷⁷

3. Payrolling

Bij *payrolling* wordt doorgaans een toetredingsovereenkomst afgesloten tussen een freelancer en een *payrollbedrijf*. De freelancer gaat vervolgens op zoek naar mogelijke opdrachtgevers en onderhandelt met hen over de diensten, de duur, de prijs, enz. Zodra de freelancer een klant heeft gevonden, sluit het *payrollbedrijf* een dienstverleningsovereenkomst af met de opdrachtgever volgens de modaliteiten die door de freelancer werden onderhandeld. Langs zijn kant treedt de freelancer op grond van een arbeidsovereenkomst in dienst bij het payrollbedrijf, dat zijn officiële werkgever wordt. Het *payrollbedrijf* factureert vervolgens aan de klant van de freelancer en betaalt de freelancer een nettoloon uit. Op dat bedrag werden alle inhoudingen inzake belastingen en sociale bijdragen gedaan.

In Frankrijk is dit fenomeen gekend onder de naam "portage salarial" en heeft het een wettelijke grondslag sinds juni 2008⁷⁸. In de Belgische context kan verwezen worden naar Smart(be), een intermediaire actor waarmee Deliveroo in ons land samenwerkte in de periode 2016-2018⁷⁹.

De toepassing van dit systeem in België op grond van de huidige Belgische wetgeving is problematisch, en dit minstens op 2 punten:

- Dit systeem kan beschouwd worden als een vorm van illegale tewerkstelling.
- Dit systeem kan een dubbele veinzing inhouden. Enerzijds ontstaat via de arbeidsovereenkomst een gezagsrelatie tussen het payrollbedrijf en de freelancer, terwijl de werkelijke doelstelling van de partijen erin bestaat om die laatste als een zelfstandige te laten werken. Anderzijds geeft de aannemingsovereenkomst tussen het payrollbedrijf en de klant de indruk dat de overeenkomst wordt uitgevoerd door een werknemer terwijl de werkelijke doelstelling van de partijen erin bestaat om de opdracht door een zelfstandige uit te laten voeren.

Veinzing is in principe niet verboden. Slechts wanneer de geveinsde overeenkomst tot doel heeft om een bepaling van openbare orde te miskennen of om schade toe te brengen aan een derde, zal dit strafbaar zijn en moet er geen gevolg worden gegeven aan de overeenkomst. De relatie tussen het payrollbedrijf en de freelancer neigt sterk naar schijnwerknemerschap en de relatie tussen de freelancer en de klant naar een situatie van schijnzelfstandigheid. Aangezien het onderscheid tussen

⁷⁷ KEFER, F., CORDIER, Q. en FARCY, A. (2019).

⁷⁸ Enerzijds is een persoon tewerkgesteld ("porté") door een "société de portage" (of "payrollbedrijf"), waardoor hij de karakteristieke sociale bescherming van een arbeidsovereenkomst kan genieten. Anderzijds werkt die persoon alsof hij een zelfstandige zou zijn (zo beslist hij voor wie hij werkt, waar en wanneer, enz.). De administratieve taken (facturatie aan de opdrachtgever en inhouding van de sociale bijdragen en van de voorheffing) worden door het payrollbedrijf waargenomen. Het mechanisme houdt in principe een nieuwe soort arbeidsrelatie in.

⁷⁹ Zie DRAHOKOUPIL J. EN PIASNA, A. (2019) voor een uitgebreide beschrijving van deze samenwerking

werknemer en zelfstandige de openbare orde raakt, kunnen de partijen geen tegengestelde overeenkomsten afsluiten. De twee relaties kunnen worden geherkwalificeerd met alle gevolgen van dien.⁸⁰

Piste 5 : Zelfstandigenstatuut op maat

De wetgever zou zich kunnen inspireren op een aantal specifieke stelsels die de economische activiteit van bepaalde categorieën zelfstandigen veiligstellen, om een op maat gesneden bescherming uit te werken voor de platformwerkers. De specifieke bepalingen die worden beoogd zijn bijvoorbeeld: pacht, handelshuur, maar ook de specifieke bepalingen voor ziekenhuisartsen, exclusieve concessiehouders en autonome agenten. Die laatste gaan uit van de economische afhankelijkheid.

Hierbij dient echter opgemerkt dat de diensten die door de platformen worden aangeboden, zeer uiteenlopend zijn en dat een wetgevend initiatief dat het volledige fenomeen van het platformwerk omvat en niet alleen sommige van zijn vormen, zich dus moet concentreren op de gemeenschappelijke punten van de platformwerkzaamheden, waardoor men het risico loopt om tot een eerder bescheiden bescherming te komen.⁸¹

2.5.2 Initiatieven op Europees niveau

Op Europees niveau lopen verschillende initiatieven om de bescherming van platformwerkers te verbeteren. Deze hebben onder meer betrekking op de professionele kwalificatie van platformwerkers.

Resolutie van het Europees Parlement

Het Europees Parlement heeft op 16 september 2021 de resolutie over eerlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming voor platformwerkers aangenomen⁸². In zijn resolutie feliciteerde het Europees Parlement de Commissie met haar voornemen om, na raadpleging van de sociale partners (zie volgend punt), een voorstel in te dienen voor een wetgevend initiatief ter verbetering van de arbeidsomstandigheden van platformwerkers.

Wat betreft de kwalificatie van de arbeidsrelatie wordt in de resolutie gepleit voor de invoering van een vermoeden van arbeidsverhouding⁸³, in combinatie met een omkering van de bewijslast⁸⁴ en eventueel aanvullende maatregelen, om een correcte classificatie van de platformwerkers te vergemakkelijken. Er wordt echter op gewezen dat het weerlegbare vermoeden niet mag leiden tot een automatische indeling van alle platformwerkers als werknemer. Platformwerkers die werkelijk zelfstandige zijn moeten dat kunnen blijven. Volgens het Europees Parlement moet de indeling van werknemers gebaseerd zijn op de feitelijke omstandigheden van de feitelijke verrichte arbeid en op

⁸⁰ ALBERS, S. en MAERTEN P. (2019)

⁸¹ KEFER, F., CORDIER, Q. en FARCY, A. (2019)

⁸² EUROPEES PARLEMENT (2021)

⁸³ Overeenkomstig de nationale definities in de respectieve wetgeving of collectieve overeenkomsten van de lidstaten.

⁸⁴ Indien de werknemer de kwalificatie van de arbeidsverhouding betwist, is het aan de partij die beweert de wetgever te zijn, om aan te tonen dat het niet om een arbeidsovereenkomst gaat.

criteria overeenkomstig het nationale recht, en niet op de beschrijving van de arbeidsverhouding door de partijen.

In deze resolutie verzet het Europees Parlement zich tevens tegen de invoering van een 'derde statuut' omdat dit de concurrentie tussen platformen en bedrijven in de traditionele economie verder zou verstoren en niet aansluit bij de nationale classificaties van werknemers en zelfstandigen, wat onvoorspelbare juridische, administratieve en gerechtelijke gevolgen zou hebben en een risico van segmentering van de arbeidsmarkt inhoudt.

Tot slot wordt de Commissie in de resolutie verzocht de status van digitale arbeidsplatforms te erkennen als werkgever, uitzendbureau of tussenpersoon, overeenkomstig de sector waarin zij actief zijn.

Voorstel van richtlijn door de Europese Commissie

Als gevolg van dubbele raadpleging die zij heeft gehouden begin 2021⁸⁵ heeft de Europese Commissie op 9 december 2021 een voorstel van richtlijn gepubliceerd voor de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk. Dit voorstel van richtlijn moet er onder meer⁸⁶ voor zorgen dat personen die via een digitaal werkplatform arbeid verrichten, de wettelijke arbeidsstatus krijgen die overeenstemt met hun feitelijke arbeidsregeling en op die manier ook in aanmerking kunnen komen voor de sociale en arbeidsrechten die op hen van toepassing zijn.

Daartoe bepaalt de voorgestelde richtlijn :

7. dat de lidstaten een duidelijk kader invoeren voor de correcte kwalificatie van arbeidsrelaties in geval van platformwerk en dit uitgaande van de feiten en niet van de contractuele voorwaarden.
8. de invoering van een weerlegbaar vermoeden⁸⁷ van een arbeidsovereenkomst voor individuen die werken via een digitaal werkplatform dat aan ten minste twee van de volgende criteria voldoet, nl. het platform:
 - bepaalt effectief het niveau van de verdiensten of stelt hiervoor maxima vast ;
 - verplicht de persoon die het platformwerk uitvoert bepaalde bindende regels in acht te nemen met betrekking tot het uiterlijk, het gedrag ten opzichte van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk;
 - houdt toezicht op de uitvoering van het werk of controleert de kwaliteit van de resultaten of het werk met elektronische middelen;

⁸⁵ De eerste fase van deze raadpleging ging op 24 februari 2021 van start, de tweede fase op 15 juni 2021. Een van de onderdelen van deze raadpleging had betrekking op de kwalificatie van de arbeidsrelatie en de toegang tot de arbeidsrechten en de rechten inzake sociale bescherming. In dit verband werd gepreciseerd dat de invoering van een derde status niet wordt overwogen.

⁸⁶ De andere twee doelstellingen zijn i) meer transparantie en verantwoording bij het gebruik van algoritmen door platforms voor digitaal werk, en ii) meer transparantie en traceerbaarheid in het werk van platforms door de naleving van wettelijke verplichtingen te verbeteren, ook in het geval van transnationale activiteiten

⁸⁷ Zonder terugwerkende kracht

- beperkt de vrijheid om het werk te organiseren, onder meer door sancties, met name de vrijheid om zijn werktijden of afwezigheidsperioden te kiezen, taken te aanvaarden of te weigeren of een beroep te doen op onderaannemers
 - beperkt de mogelijkheid om cliënteel op te bouwen of voor een derde partij te werken.
9. de bewijslast bij het platform legt in geval van weerlegging van bovengenoemd vermoeden.

De voorgestelde richtlijn moet nu door het Europees Parlement en de Raad worden behandeld. Zodra de richtlijn is aangenomen, hebben de lidstaten twee jaar de tijd om deze in nationale wetgeving om te zetten.

3 De specifieke situatie van occasionele activiteiten

In de context van platformwerk is het niet altijd duidelijk welke activiteiten van professionele aard zijn en welke niet. In het algemeen wordt een activiteit als beroepsmatig beschouwd wanneer zij een zekere regelmatigheid vertoont en met winstoogmerk wordt uitgeoefend. Bij platformwerk kunnen sommige activiteiten echter marginaal van aard zijn of op zeer onregelmatige wijze worden uitgevoerd. Bovendien is het mogelijk dat de gegenereerde inkomsten slechts indirect verband houden met de activiteit en dus niet professioneel zijn (bv. sponsoring van influencers, rendement van activa)⁸⁸.

Voor inkomsten uit activiteiten die met tussenkomst van een platform worden verricht maar niet professioneel van aard zijn, kent ons land een apart wettelijk kader.

3.1 Regelgevend kader

3.1.1 Fiscale en sociale gunstregeling voor activiteiten verricht in de deeleconomie (2016)

Medio 2016 werd een wettelijk kader⁸⁹ gecreëerd voor activiteiten in de deeleconomie, verricht door tussenkomst van een erkend platform.

Eenzijds werd een *fiscale gunstregeling* ingevoerd voor de inkomsten die voortvloeien i) uit diensten die ii) een belastingplichtige particulier levert aan een andere particulier, iii) buiten het uitoefenen van een beroepsbezigheid en vi) door tussenkomst van een digitaal platform dat v) erkend is of georganiseerd wordt door de overheid, waarbij vi) de klant alle vergoedingen betaalt aan of via tussenkomst van dat platform. Inkomsten verworven uit een activiteit die aan deze voorwaarden voldoet, worden - na aftrek van 50% forfaitaire kosten - als diverse inkomsten belast aan een tarief van 20% en dit voor zover het inkomensplafond van 5.100 EUR bruto⁹⁰ per jaar niet wordt overschreden.

Anderzijds werd het toepassingsgebied van het sociaal statuut der zelfstandigen gewijzigd zodat i) personen die inkomsten genereren uit een activiteit die onder de bovenvermelde voorwaarden wordt uitgeoefend door tussenkomst van een erkend platform, voor deze activiteit niet langer onderworpen zijn aan het sociaal statuut der zelfstandigen⁹¹, ii) op voorwaarde dat het brutobedrag van deze inkomsten de vooropgestelde inkomensgrens niet overschrijden.

Wanneer het inkomensplafond wordt overschreden, wordt i) de aard van de activiteit geherkwalificeerd en ii) het inkomen beschouwd als afkomstig van een professionele activiteit en derhalve belast als reguliere winst of baten⁹².

⁸⁸ SCHOUKENS, P. (2020)

⁸⁹ Programmawet van 1 juli 2016, afdeling 3

⁹⁰ Vóór aftrek van forfaitaire kosten.

⁹¹ Geregeld door art. 5ter, KB nr. 38 (ingevoegd door de programmawet van 1 juli 2016)

⁹² Tenzij het tegendeel wordt bewezen.

3.1.2 Regeling voor het onbelast bijverdienen (2018)

In het kader van het zomerakkoord besliste de federale regering in juli 2017 om onder bepaalde voorwaarden een fiscale en sociale vrijstelling toe te kennen voor inkomsten uit vrijetijdswerk en specifieke functies in de non-profitsector, alsook voor inkomsten die voortspruiten uit diensten van particulieren aan particulieren.

Als gevolg hiervan werd het vanaf juli 2018⁹³ mogelijk om via activiteiten die worden uitgevoerd in het kader van verenigingswerk, occasionele dienstverlening of platformeconomie, inkomsten te genereren die zijn vrijgesteld van sociale en fiscale verplichtingen⁹⁴. De bestaande regeling van de deeleconomie werd, met enkele aanpassingen, als derde pijler geïncorporeerd in de regeling van het onbelast bijklussen.

De gunstregeling in het nieuwe systeem bestond uit een fiscale en sociale vrijstelling van inkomsten voor zover die bepaalde grenzen niet overschrijden :

- een maandelijks inkomensplafond van 528,33 EUR⁹⁵ voor wat betreft de inkomsten uit verenigingswerk en occasionele dienstverlening samen;
- een inkomensplafond van 6.340 EUR⁹⁶ op jaarbasis voor de inkomsten uit verenigingswerk, occasionele dienstverlening en platformeconomie samen.

Bij overschrijding van deze plafonds vond een herkwalificatie van de inkomsten en activiteiten plaats.

3.1.3 Terugkeer naar de oorspronkelijke regeling voor inkomsten uit de deeleconomie (2021)

Het arrest van het Grondwettelijk Hof van 23 april 2020 vernietigde de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie⁹⁷. De vroegere en

⁹³ Wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie

⁹⁴ Zie ook ABC-advies 2017/18

⁹⁵ Geïndexeerd brutobedrag inkomsten 2020

⁹⁶ Geïndexeerd brutobedrag inkomsten 2020

⁹⁷ Voor wat betreft de diensten via erkende elektronische deelplatforms (deeleconomie) berustte het oordeel van het Grondwettelijk hof op volgende gronden :

- Een groot deel van de arbeidswetgeving is niet van toepassing op personen die diensten leveren via erkende elektronische deelplatforms, terwijl dat wel het geval is wanneer die identieke activiteit wordt uitgeoefend door een werknemer.
- Er is een verschil in behandeling tussen personen die dezelfde activiteiten uitoefenen als zelfstandige dan wel als dienstverlener via een erkend elektronisch platform.
- Die verschillen zijn niet redelijk verantwoord, op grond van volgende overwegingen (beperkt tot de hoofdlijnen):
 - De doelstelling om zwartwerk te vermijden, verantwoordt niet dat de vergoedingen voor de betrokken prestaties volledig aan de sociale zekerheid en aan de belastingen worden onttrokken.
 - De maatregel met als doelstelling om zwartwerk te vermijden, creëert de mogelijkheid om over te schakelen van een statuut dat onderworpen is aan de sociale zekerheid en aan fiscale verplichtingen, naar een statuut waarin betrokkene is vrijgesteld van al die verplichtingen.

oorspronkelijke regeling van de deeleconomie (zoals ingevoerd door de programmawet van 1 juli 2016) is opnieuw van toepassing vanaf 1 januari 2021.

3.2 Wet op de deeleconomie versus Arbeidsrelatiewet⁹⁸

De wet op de deeleconomie bevat geen bepalingen met betrekking tot de kwalificatie van een arbeidsrelatie⁹⁹. De wet is in hoofdorde een fiscale regeling die bepaalt onder welke voorwaarden inkomsten die verworven worden met tussenkomst van een digitaal platform, fiscaal als diverse inkomsten worden beschouwd. Om redenen van coherentie met dat fiscale systeem bevat de wet op de deeleconomie een bepaling die deze activiteiten uitsluit van verzekeringsplicht in het sociaal statuut voor zover aan alle in de wet opgenomen voorwaarden is voldaan (cf. supra)¹⁰⁰.

Van zodra een activiteit die wordt uitgevoerd met tussenkomst van een digitaal platform i) niet onder het toepassingsgebied van de wet op de deeleconomie ressorteert (bv. omdat de vooropgestelde inkomstengrens overschreden wordt of het platform niet de beoogde erkenning¹⁰¹ geniet) én ii) kan beschouwd worden als een beroepsactiviteit, zal zich de vraag stellen naar de aard van de arbeidsrelatie tussen opdrachtgever en -nemer¹⁰². De beoordeling zal dan (moeten) gebeuren aan de hand van het enige wettelijke kwalificatie-instrument, nl. de Arbeidsrelatiewet.

-
- De redenering dat de vergoeding voor dienstverleners via erkende elektronische platformen slechts bijkomstig is, is gebaseerd op ongefundeerde veronderstellingen en beantwoordt niet aan de voorwaarden die aan dat statuut verbonden zijn. Bovendien wordt hier, anders dan in de eerste twee pijlers, niet voorzien in een vereiste hoofdactiviteit, noch in een maandelijks maximumbedrag. De vereiste dat de activiteiten buiten de beroepsactiviteit van betrokken vallen, verandert daaraan niets. Er is tenslotte een tegenstrijdigheid tussen die veronderstelling en de doelstelling van de wetgever om via de creatie van dat statuut ondernemerschap te stimuleren en een opstap te bieden naar het statuut van zelfstandige.
 - Er is niet aangetoond dat het verschil in behandeling tot doelstelling heeft om activiteiten met een maatschappelijke meerwaarde te ondersteunen. Er zijn immers geen beperkingen met betrekking tot de aard van de diensten die in dat kader kunnen worden uitgevoerd.

De onduidelijkheid over het statuut van dergelijke dienstverleners (onzekerheid over de juiste kwalificatie), verantwoordt niet om aan dat statuut de volledige vrijstelling van de arbeidswetgeving, het socialezekerheidsstelsel en fiscale verplichtingen te koppelen.

⁹⁸ Zie bijlage voor een uitgebreide juridische analyse

⁹⁹ De wetgever had overigens ook niet de wil om via deze wet de arbeidsrelaties te kwalificeren.

¹⁰⁰ De wet op de deeleconomie is niet per definitie op alle personen van toepassing die via een platform actief zijn. Men kan dus actief zijn op een platform zonder daarom onder het toepassingsgebied van de wet op de deeleconomie te vallen, zelfs als dat platform erkend is (m.n. als niet aan de andere voorwaarden is voldaan).

¹⁰¹ De erkenning gebeurt overigens louter op grond van formele criteria (zie punt 4.3 van bijlage) en er wordt geen rekening gehouden met de karakteristieken van de via het platform gepresteerde activiteiten.

¹⁰² Dit kan ook de uitoefening van een activiteit met tussenkomst van een erkend platform zijn aangezien de erkenning van een platform slechts 1 van de voorwaarden tot toepassing van de wet op de deeleconomie is.

4 Visie van het ABC

Het Comité wenst vooreerst te benadrukken dat het gebruik van digitale platformen in het economisch ruilverkeer opportuniteiten biedt, ook voor zelfstandigen. Zo kunnen deze platformen een middel vormen om op een laagdrempelige manier de overstap te maken naar het zelfstandig ondernemerschap. Ten tweede zijn digitale platformen een hulpmiddel, geen sector en kunnen ze op zichzelf niet gebruikt worden om beroepsgroepen af te bakenen. Het ABC erkent niettemin dat platformwerk ook een reeks uitdagingen stelt, onder meer op het vlak van de kwalificatie van arbeidsrelaties. In dat verband herinnert het Comité eraan dat de Wet op de Arbeidsrelaties een waardevol instrument is, met de nodige vrijheidsgraden, voor een beoordeling die rekening houdt met de eigenheid van elke concrete arbeidssituatie. Bovendien bevat het ook al oplossingen om aan problemen omtrent de kwalificatie van arbeidsrelaties binnen bepaalde sectoren of beroepsgroepen tegemoet te komen. Het wenst in dit kader de aandacht te vestigen op onderstaande elementen, waaruit blijkt dat alternatieve methodes tot vaststelling van een arbeidsrelatie (zie 2.5) geen oplossing zijn en dat een groot deel van de problemen hun oorsprong vinden in de (toepassing van) de wet op de deeleconomie.

4.1 Problematiek van platformwerk

Het ABC stelt vast dat er groeiende beleidsaandacht is voor de arbeidsrechtelijke positie, en daarmee samenhangend de sociale bescherming, van platformwerkers¹⁰³. De initiatieven, zowel op het Europese niveau als in de nationale lidstaten, om te bekijken hoe men platformwerk vanuit het sociaal en arbeidsrecht gepaster kan omkaderen getuigen hiervan (cf. 2.5). Het Comité meent dat een adequate beleidsinterventie echter dient te worden voorafgegaan door een correcte probleemaafbakening.

4.1.1 Platformwerk en sociale bescherming

Voor wat betreft de sociale bescherming van platformwerkers geldt veelal als uitgangspunt (en als bezorgdheid) dat de betrokken groep moeilijk gevat wordt door de klassieke regels van het arbeids- en sociaal recht en daardoor een nieuwe socio-economisch, kwetsbare groep vormen. De bezorgdheid over de sociale bescherming van platformwerkers moet echter ook gezien worden tegen de achtergrond van het actuele en vnl. Europese beleidsdiscours over een adequate sociale bescherming voor alle werkenden¹⁰⁴. Daarin wordt immers aangenomen dat zelfstandigen en individuen die zich in een atypische tewerkstellingssituatie bevinden¹⁰⁵ - twee categorieën waartoe platformwerkers

¹⁰³ Dit blijkt uit een uitgebreide literatuur over dit onderwerp maar ook uit de Europese initiatieven die in punt 2.5.2 van dit advies werden toegelicht. Ook het regeerakkoord van de federale regering (2020) stelt dat er "bijzondere aandacht uitgaat naar de personen die structureel actief zijn in de platformeconomie, teneinde hen goede werkomstandigheden en een betere sociale bescherming te bieden" (p.43).

¹⁰⁴ Zie met name aanbeveling 2019/C 387/01 van de Raad van de Europese Unie

¹⁰⁵ In de internationale literatuur wordt gerefereerd naar 'non-standard work', een containerbegrip voor arbeidsregelingen die afwijken van de standaardarbeid, nl. arbeid uitgevoerd via een voltijdse arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur. Het gaat om tijdelijk werk, deeltijds werk, oproep- en uitzendarbeid, etc.

doorgaans gerekend worden¹⁰⁶ - over het algemeen onvoldoende toegang hebben tot een volwaardige sociale bescherming.

Het Comité wijst erop dat er voor België in dit verband drie belangrijke vaststellingen gelden :

- België kent in Europees vergelijkend perspectief reeds een uitgebreid systeem van sociale bescherming, ook voor zelfstandigen. In ons land zijn zelfstandigen bovendien tegen dezelfde sociale risico's beschermd als werknemers. Zelfstandigen hebben in ons land dus toegang tot een volwaardig stelsel van sociale zekerheid, zonder dat de beschermingsmechanismen daarom in opzet en/of omvang identiek zijn aan die voor werknemers. Het stelsel is immers aangepast aan de eigenheid van het zelfstandig ondernemerschap.
- Bij de uitoefening van een professionele activiteit met tussenkomst van een platform blijven de gebruikelijke regels inzake onderwerping van toepassing : individuen die een beroepsactiviteit ontplooiën via een platform zullen i) dit doen in de hoedanigheid van zelfstandige of die van werknemer en ii) maken aanspraak op de daarbij horende sociale rechten.
- Platformwerk waarvoor de regels van het arbeids- en sociaal recht niet van toepassing zijn, blijft beperkt tot de situaties waarin met tussenkomst van een platform een occasionele activiteit wordt uitgeoefend (cf. punt 3).

4.1.2 Platformwerk en de kwalificatie van arbeidsrelaties

Voor wat betreft de kwalificatie van arbeidsrelaties in geval van platformwerk is er nood aan een goed zicht op de precieze moeilijkheden die zich bij de beoordeling stellen, alsook op situaties en de aard van de digitale platformen waar deze problemen zich voordoen. Zoals hoger aangegeven zijn platformen immers divers van aard en is platformwerk een heterogeen fenomeen. Uit onderzoek van Eurofound blijkt dat misclassificatie van arbeidsrelaties vaker voorkomend is bij bepaalde types van platformen¹⁰⁷. Platformwerk in België en de mogelijke problemen die zich hierbij stellen zijn echter weinig gedocumenteerd. Het debat hierover vertrekt dan ook vaak vanuit de ervaringen met grote platformen zoals Uber en Deliveroo. De vraag is echter of die ervaringen zonder meer te veralgemenen zijn naar het platformwerk dat gebeurt via andere digitale platformen in ons land.

Om een beter zicht te krijgen op de concrete problemen is het volgens het Comité aangewezen om platformwerk in België en de uitdagingen die hiermee gepaard gaan - onder meer in relatie tot de bestaande regelgeving - op een systematische wijze in kaart te brengen. Het Comité verwijst hierbij naar het voorbeeld van de Sociaal-economische Raad (SER) van Nederland die in het recente verleden initiatieven nam om de omvang, kenmerken maar ook de specifieke uitdagingen van platformwerk in Nederland te analyseren¹⁰⁸. Een dergelijke studie zou toelaten om een beleidskader te ontwikkelen dat eventuele problemen en misbruik op een gerichte wijze ondervangt. Het kan immers niet de bedoeling zijn om, ter remediëring van problemen in een bepaald segment van het platformwerk, collectieve maatregelen uit te werken en die daarenboven :

¹⁰⁶ Zie in dit verband bv. SPASOVA, S. et al. (2017) en EUROPEAN COMMISSION (2020)

¹⁰⁷ EUROFOUND (2019a)

¹⁰⁸ SOCIAAL-ECONOMISCHE RAAD (2020)

- (onbedoelde) nadelige gevolgen hebben voor alle vormen van platformwerk of voor de opportuniteiten die digitale platformen bieden (bv. voor het ondernemerschap) of,
- ingaan tegen de filosofie en/of de basisprincipes van de Arbeidsrelatiewet, die als wettelijk kwalificatie-instrument bruikbaar moet zijn voor de beoordeling van elke arbeidsrelatie.

4.2 De arbeidsrelatiewet en platformwerk

In het verleden¹⁰⁹ gaf het ABC aan de WAR een waardevol hulpinstrument te vinden voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie en de beoordeling ervan. Het formele beoordelingskader dat vervat zit in de wet biedt rechtszekerheid en geeft terzelfdertijd de nodige vrijheidsgraden voor een beoordeling die rekening houdt met de eigenheid van elke concrete arbeidssituatie. Bovendien respecteert de wet het principe van de wilsautonomie en worden de statuten van werknemer en van zelfstandige op een gelijkwaardige wijze behandeld.

Met betrekking tot een aanpassing van de arbeidsrelatiewet in functie van mogelijke kwalificatieproblemen bij platformwerk, wenst het ABC te wijzen op onderstaande elementen.

4.2.1 Primaat van de juridische criteria

Vóór 2007 werd de juridische kwalificatie van de arbeidsrelatie volledig bepaald door de rechtspraak. Sinds het begin van de jaren 2000 golden de zogenaamde kwalificatiearresten van het Hof van Cassatie hierbij als leidraad¹¹⁰. Daarbij werd voor de beoordeling van de arbeidsrelatie i) een louter juridische analyse van het gezagsbegrip vooropgesteld en ii) het belang benadrukt van de kwalificatie die de partijen aan hun samenwerking geven.

Hoewel de arbeidsrelatiewet geen volledige legistische vertaling vormt van deze kwalificatierechtspraak, moet de wet toch gezien worden als de wettelijke verankering van de betrokken arresten :

- de wilsautonomie staat centraal, doordat er slechts wordt overgegaan tot herkwalificatie wanneer uit de feitelijke uitoefening blijkt dat er voldoende elementen zijn die onverenigbaar zijn met de door de partijen gekozen kwalificatie.
- het bestaan van gezag wordt beoordeeld aan de hand van de 4 algemene criteria.

Het Comité merkt in de marge op dat de juridische ondergeschiktheid ook centraal staat in de definitie van arbeidsovereenkomsten in de Arbeidsovereenkomstenwet (onder gezag en tegen loon, arbeid verrichten voor rekening van de werkgever) en in de negatief geformuleerde definitie van zelfstandigen in het sociaal statuut van de zelfstandigen (KB nr. 38).

Het ABC stelde in het verleden dat het achter de juridische benadering staat en dus achter de centrale positie van de vier algemene criteria in de arbeidsrelatiewet ter verificatie van de gezagsrelatie. Vanuit de overtuiging dat juridische criteria primordiaal moeten zijn bij de beoordeling van arbeidsrelaties, sprak het Comité zich eerder uit¹¹¹ tegen elk voorstel om deze criteria aan te vullen met en/of te vervangen door een criterium van economische afhankelijkheid en/of meerdere socio-economische

¹⁰⁹ ABC-verslag 2016/01

¹¹⁰ Die een breuk vormden met de tot dan toe gehanteerde indicatiemethode.

¹¹¹ ABC-verslag 2016/01

elementen die op hetzelfde niveau als de algemene criteria zouden staan. Elke zelfstandige is immers economisch afhankelijk van zijn klanten of opdrachtgevers¹¹². Dit doet niet per definitie afbreuk aan het zelfstandige karakter van de arbeid(srelatie), zelfs niet wanneer de zelfstandige economisch afhankelijk is van één enkele partij, en ook niet wanneer de relatie tussen de zelfstandige en zijn klanten of opdrachtgever verloopt door tussenkomst van een digitaal platform. Het Comité merkte in het verleden bovendien op dat criteria van socio-economische aard¹¹³ het nadeel hebben dat ze voor sommige activiteiten of functies pertinent kunnen zijn en voor anderen totaal niet.

Rekening houdend met het voorgaande kant het ABC zich tegen elk mogelijk voorstel (cf. supra – piste 3) om het principe van juridische ondergeschiktheid te vervangen door of aan te vullen met een criterium van economische afhankelijkheid in antwoord op kwalificatieproblemen bij platformwerk.

Er dient overigens opgemerkt dat de wetgever de mogelijkheid voorzien heeft om in de WAR elementen van socio-economische en juridische aard te voorzien, nl. in de vorm van specifieke criteria. Er werden evenwel nooit dergelijke specifieke criteria vastgesteld. Daarentegen werd er in bepaalde sectoren wel een weerlegbaar vermoeden ingevoerd, op basis van criteria die hoofdzakelijk wijzen op economische afhankelijkheid. Indien de meerderheid van de opgesomde criteria zijn vervuld, gaat het om een werknemer. Dit resultaat evenwel kan weerlegd worden op basis van de 4 algemene criteria.

4.2.2 Gebruik van wettelijke vermoedens

Vanuit de overweging dat het noodzakelijk is om arbeidsrelaties te beoordelen rekening houdend met hun specificiteit en context, is het Comité in het verleden nooit voorstander geweest van de invoering van een (weerlegbaar) vermoeden waarbij - zoals concreet uitgewerkt in de WAR - een arbeidsrelatie wordt geacht een arbeidsovereenkomst te zijn als aan een bepaald aantal door de wet opgesomde criteria is voldaan¹¹⁴. De mathematische toepassing van een vooraf vastgelegde lijst van criteria houdt geen rekening met de grote verscheidenheid van de arbeidsrelaties en met de sectorale en professionele specificiteiten. Het kan immers zijn dat bepaalde elementen wijzen op gezag maar dat er uit de globale beoordeling, waarbij alle elementen tegen elkaar worden afgewogen, blijkt dat er niet voldoende elementen aanwezig zijn die onverenigbaar zouden zijn met de door de partijen gekozen kwalificatie. Hieraan kan worden toegevoegd dat een louter mathematische oefening geen ruimte laat om rekening te houden met de wijze waarop de arbeidsrelatie feitelijk wordt uitgeoefend, aangezien een deel van feitelijke uitoefening verder buiten beschouwing blijft van zodra de aanwezigheid van een voldoende aantal criteria is vastgesteld.

Vanuit hogergenoemde overwegingen is het ABC gekant tegen de invoering van een vermoeden van arbeid in loondienst dat van toepassing is op elk werk dat wordt uitgevoerd met tussenkomst van een platform¹¹⁵. Het Comité merkt in dit verband op dat de huidige vermoedens in de Arbeidsrelatieswet die gelden voor bepaalde sectoren de statuten van werknemer en zelfstandige op gelijkwaardige

¹¹² Bijvoorbeeld de franchisenemer, de importeur van een bepaald automerk, de cafébaas met een brouwerijcontract, de advocaat (niet-vennoot) in een advocatenkantoor, de arts(-specialist) in een ziekenhuis, een dagelijks bestuurder van een vennootschap, enz.

¹¹³ zoals bijvoorbeeld de specifieke criteria die opgesomd worden in artikel 337/2 van de Arbeidsrelatiewet

¹¹⁴ ABC-verslag 2016/01

¹¹⁵ Hetzelfde geldt voor een eventuele uitbreiding van het toepassingsgebied van de RSZ-wet naar alle platformwerkers.

hoogte plaatsen : er is zowel een vermoeden voor werknemers als een vermoeden voor zelfstandigen bepaald. Dit is voor het Comité het waardevolle van de wijze waarop arbeidsrelatiewet vandaag is opgevat.

4.2.3 Toepassing van de Arbeidsrelatiewet in geval van platformwerk.

Het Comité stelt vast dat de arbeidsrelatiewet in zijn huidige vorm (voorlopig) lijkt te volstaan om professionele relaties op platformen te kwalificeren. Verschillende beslissingen van de Commissie Arbeidsrelaties en de rechtspraak tot dusver illustreren dit (cf. punt 2.4.1). Het Comité wees er in het verleden al op dat de arbeidsrelatiewet de nodige vrijheidsgraden biedt voor een beoordeling die rekening houdt met de eigenheid van concrete arbeidssituaties¹¹⁶.

4.2.4 Europese initiatieven

De resolutie van het Europees Parlement en het voorstel van richtlijn van de Europese Commissie inzake platformwerk (cf. supra) gaan niet in tegen de geest of de principes van de Arbeidsrelatiewet¹¹⁷. In het licht van deze initiatieven is er dus ook geen bijsturing van WAR noodzakelijk.

Het Comité merkt op dat het voorstel van richtlijn weliswaar een vermoeden van arbeidsovereenkomst voorziet maar dat dit van weerlegbare aard is. Dit betekent dat men in de Belgische context voor het leveren van het tegenbewijs zal kunnen terugvallen op de WAR en op de juridische criteria die daarin primeren.

Overigens vraagt het Comité te wachten tot de lopende Europese initiatieven rond de kwalificatie van arbeidsrelaties bij platformwerk zijn afgerond, vooraleer een beslissing te nemen over een eventuele initiatieven tot bijsturing van het Belgische kader. Het is immers in het belang van alle betrokkenen dat er een stabiel wetgevend kader gegarandeerd wordt. In dat opzicht moet absoluut vermeden worden dat er een snelle opeenvolging is van verschillende wetswijzigingen. Het Comité vreest immers dat dergelijke onzekerheid ernstige (bedrijfs)economische schade zou kunnen veroorzaken, maar bovenal ook ten koste zou kunnen gaan van de betrokken zelfstandigen en werknemers (verlies van sociale rechten, al dan niet veroorzaakt door herhaalde herkwalificaties, verlies van werk, ...). Ook de betrokken inspectiediensten hebben er nood aan, zodat ze steeds kunnen blijven toezien op de correcte uitvoering van de volledige wetgeving.

4.2.5 Algoritmisch management als neutraal criterium

Om rekening te houden met de mogelijkheid dat het gezagselement op een andere manier tot uiting komt in arbeidsrelaties waarbij sprake is van de tussenkomst van een platform (cf. 2.3.2), zou volgens het ABC kunnen overwogen worden om “algoritmisch management” als neutraal criterium op te nemen in de Arbeidsrelatiewet (art. 333, §3). Op die manier wordt erkend dat een algoritme managementtaken kan overnemen, waardoor het bij een beoordeling van de arbeidsrelatie noodzakelijk is om rekening te houden met de mate waarin een algoritme al dan niet (een gedeelte van) gezag uitoefent. Algoritmisch management op zich kan op zich immers nooit een aanwijzing zijn

¹¹⁶ ABC-verslag 2016/01

¹¹⁷ Beide initiatieven verankeren het primaat van de feiten

van een arbeidsrelatie als zelfstandige dan wel als werknemer (denk bijvoorbeeld aan handelsplatformen, waarbij ook systemen bestaan die op veilingen lijken).

4.3 Invoering van een derde statuut

Het ABC kant zich tegen de invoering van een derde statuut (hetzij als een statuut tussen dat van werknemer of dat van zelfstandige, hetzij als een bijzondere categorie binnen het sociaal statuut van de zelfstandigen) ten behoeve van platformwerkers of tegen initiatieven die hier de facto op neer zouden komen (bv. door platformwerkers tegen sommige van de klassieke sociale risico's niet via de sociale zekerheid maar via private verzekeringen te beschermen). Het Comité deelt de overtuiging (cf. supra) dat dergelijk initiatief geen oplossing is voor de kwalificatieproblemen die zich in geval van platformwerk kunnen voordoen. Het meent dat de invoering van een derde statuut de beoordeling van arbeidsrelaties daarentegen verder compliceert en andere nadelen met zich meebrengt. Bovendien blijkt de buitenlandse ervaringen met de invoering van dergelijke statuten niet onverdeelde positief.

4.4 Wet op de deeleconomie vs. Arbeidsrelatiewet

Het Comité meent dat de problemen die men vandaag in ons land ervaart met de kwalificatie van arbeidsrelaties in geval van platformwerk niet zozeer eigen zijn aan het fenomeen als dusdanig maar veeleer te maken hebben met de toepassing en/of het (te ruime) gebruik van de wet op de deeleconomie. De gevolgen van een overschrijding van de inkomstendrempel onder de wet op de deeleconomie blijken in de praktijk op uiteenlopende wijzen te worden geïnterpreteerd. Wanneer platformwerk gebeurt via een erkend elektronisch platform, moet er in de eerste plaats gekeken worden of alle voorwaarden vervuld zijn voor de toepassing van de fiscale gunstregeling. Is dat niet het geval en gaat het om een professionele activiteit dan zal er een kwalificatie van de arbeidsrelatie moeten gebeuren aan de hand van de Arbeidsrelatiewet.

Het Comité benadrukt dat er aan het gebruik van een erkend digitaal platform, geen enkele conclusie kan verbonden worden met betrekking tot de aard van de professionele activiteit en dus de aard van de arbeidsrelatie. Het Comité benadrukt ook dat het voor de correcte kwalificatie van arbeidsrelaties bij gebruik van digitale platformen essentieel is dat er op het terrein voldoende kennis is over de wijze waarop de Arbeidsrelatiewet en de wet op de deeleconomie zich tot elkaar verhouden en van de draagwijdte van beide. Het ziet hier ruimte voor verbetering in de vorm van sensibilisering en responsabilisering. Het Comité wenst in dit verband in herinnering te brengen dat de FOD Financiën uitsluitend instaat voor de beoordeling van 'door tussenkomst van een erkend platform verworven' inkomsten als diverse dan wel beroepsinkomsten. De inschatting en beslissing over de gevolgen van deze beoordeling voor de onderwerping aan de sociale zekerheid behoort tot de bevoegdheid en de opdracht van het RSVZ en de RSZ.

Met het oog op het voorkomen en sanctioneren van misbruik bij de kwalificatie van arbeidsrelaties in geval van platformwerk is het uitvoeren van controles in de sector van de platformen essentieel. Het ABC meent dat het van belang is dat de inspectiediensten van het RSVZ en de RSZ hiervoor verder zouden inzetten op het samenwerkingsverband dat zij in het verleden opbouwden.

Namens het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, op 26 januari 2022:

Veerle DE MAESSCHALCK,
Secretaris

Jan STEVERLYNCK,
Voorzitter

De verhouding tussen de "Wet De Croo" en de Arbeidsrelatieswet

1. De bedoelde wetten

Met de "**Wet De Croo**" worden 2 onderdelen van de programmawet van 1 juli 2016¹¹⁸ bedoeld:

(1) afdeling 3 "*Deeconomie*" van hoofdstuk 2 "*Zelfstandigen*" van titel 2 "*Sociale bepalingen*"¹¹⁹

(2) hoofdstuk 2 "*Deeconomie*" van titel 3 "*Financiën*"¹²⁰.

De bepalingen van de Wet De Croo staan niet op zichzelf. Het fiscale luik bestaat uit wijzigingen aan het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992¹²¹. Het sociale luik bestaat uit een wijziging van het KB nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

Het fiscaal luik voert een voordelig belastingstelsel in voor winsten en baten die voortkomen uit diensten die onder bepaalde voorwaarden worden verleend via een elektronisch platform. Het sociaal luik houdt in dat er geen verzekeringsplicht is in het sociaal statuut van de zelfstandigen, voor activiteiten waarop dat voordelige belastingstelsel van toepassing is¹²².

Meerdere fiscale bepalingen werden gewijzigd door de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie¹²³ en de wet van 30 oktober 2018 tot wijziging van de wet van 18 juli 2018 betreffende de economische relance en de versterking van de sociale cohesie en van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992¹²⁴. Die fiscale bepalingen werden geïntegreerd in de regeling van het onbelast bijklossen, als één van de drie onderdelen van die regeling.

Die Relancewet van 2018 werd evenwel in haar geheel vernietigd door het Grondwettelijke Hof, met ingang van 1 januari 2021¹²⁵. Daardoor zijn vanaf 1 januari 2021 de oorspronkelijke bepalingen van de Wet De Croo uit 2016 opnieuw van toepassing, met enkele aanpassingen door de wet van 20 december 2020 houdende dringende diverse fiscale en fraudebestrijding bepalingen¹²⁶.

Met de "**Arbeidsrelatieswet**" wordt bedoeld titel XIII "*Aard van de arbeidsrelaties*"¹²⁷ van de programmawet (I) van 27 december 2006¹²⁸. Die wet bepaalt op welke wijze een arbeidsrelatie kan worden ge(her)kwalificeerd als een werknemers- of zelfstandigenrelatie, aan de hand van het gezagsbegrip.

¹¹⁸ BS van 4 juli 2016, editie 2.

¹¹⁹ Art. 22 en 23.

¹²⁰ Art. 35 tot en met 43.

¹²¹ Hierna afgekort *WIB 92*.

¹²² Art. 5ter KB nr. 38.

¹²³ BS 26 juli 2018.

¹²⁴ BS 12 november 2018.

¹²⁵ Grondwettelijk Hof, arrest nr. 53/2020 van 23 april 2020.

¹²⁶ BS 30 december 2020, editie 2.

¹²⁷ Art. 328 tot en met 343.

¹²⁸ BS van 28 december 2006, editie 3. Die titel XIII werd gewijzigd door de wet van 25 augustus 2012 (BS 11 september 2012, editie 2).

2. De doelstellingen van de Wet De Croo

Die wet heeft 2 doelstellingen, zoals blijkt uit de memorie van toelichting¹²⁹:

1. Inkomsten die momenteel veelal aan de belastingheffing ontsnappen uit de grijze zone halen;
2. Mensen een duwtje in de rug geven naar het ondernemerschap, door hen de kans te geven om met een minimum aan formaliteiten een beperkte activiteit uit te oefenen.

Het sociaal luik wordt gemotiveerd om reden van coherentie met het fiscaal systeem¹³⁰. De bedoelde inkomsten worden dan immers niet als beroepsinkomsten maar als diverse inkomsten belast. Verder wordt er voor wat betreft het fiscaal luik opnieuw verwezen naar het stimuleren van ondernemerschap op termijn en wordt gewezen op de noodzaak om zowel voor de gebruikers als voor de dienstverleners fiscale, sociale en administratieve rechtszekerheid te creëren, om zo de deeleconomie uit de huidige grijze zone te halen¹³¹.

3. De kwalificatie van de arbeidsrelatie en het toepasselijke socialezekerheidsstelsel

Het socialezekerheidsstelsel voor werknemers (de RSZ) is van toepassing op werknemers en werkgevers die door een arbeidsovereenkomst zijn verbonden¹³².

Het socialezekerheidsstelsel voor de zelfstandigen (het sociaal statuut van de zelfstandigen) is van toepassing op de zelfstandigen, namelijk iedere persoon die in België een beroepsbezigheid uitoefent zonder te zijn verbonden door een arbeidsovereenkomst of door een statuut¹³³.

De kwalificatie als werknemer of zelfstandige gebeurt aan de hand van de regels van de Arbeidsrelatieswet, op grond van de al dan niet aanwezigheid van een band van ondergeschiktheid (gezag). Die kwalificatie leidt tot de toepassing van het overeenstemmende stelsel van sociale zekerheid¹³⁴.

4. De impact van de Wet De Croo op de kwalificatie van de arbeidsrelatie

4.1. De Wet De Croo voert geen apart sociaal statuut in voor iedereen die actief is via een elektronisch platform.

De Wet De Croo is enkel van toepassing als een aantal voorwaarden¹³⁵ zijn vervuld:

- Winsten of baten die buiten de uitoefening van een beroepsactiviteit voortkomen uit diensten;
- Diensten verleend aan natuurlijke personen buiten hun beroepsactiviteit;
- Diensten uitsluitend verleend via overeenkomst tot stand gebracht door tussenkomst van een erkend elektronisch platform. Die erkenning wordt aangevraagd door het platform¹³⁶;
- De vergoeding wordt enkel door het platform of door tussenkomst van dat platform aan de dienstverrichter betaald of toegekend.
- Het inkomen blijft onder een grensbedrag¹³⁷.

¹²⁹ Parl.St., Kamer, 2015-2016, nr. 54-1875/001, p. 23.

¹³⁰ Parl.St., Kamer, 2015-2016, nr. 54-1875/001, p. 14.

¹³¹ Parl.St., Kamer, 2015-2016, nr. 54-1875/001, p. 14.

¹³² Art. 1, § 1, eerste lid, wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders.

¹³³ Art. 3, § 1, eerste lid, KB nr. 38.

¹³⁴ Art. 332 Arbeidsrelatieswet.

¹³⁵ Art. 90, eerste lid, 1°bis, WIB 92.

¹³⁶ Art. 53/2, KB/WIB 92.

¹³⁷ Art. 37bis, § 2 en 171, 3°bis, a, WIB 92.

Het gevolg van het vervuld zijn van die voorwaarden is de toepassing van het voordelige belastingstelsel binnen het kader van diverse inkomsten (fiscaal luik) en daaraan gekoppeld geen verzekeringsplicht in het sociaal statuut der zelfstandigen (sociaal luik).

De Wet De Croo is bijgevolg niet van toepassing op wie weliswaar actief is via een elektronisch platform, maar één of meerdere van de andere voorwaarden niet vervult.

De Wet De Croo is dus enkel van toepassing op wie onder bepaalde voorwaarden actief is via een elektronisch platform, maar niet op iedereen die via een elektronisch platform actief is.

4.2. De Wet De Croo bevat geen bepalingen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie

De Wet De Croo bevat geen bepalingen die de arbeidsrelatie kwalificeren als werknemer of zelfstandige.

In hoofdorde gaat het om een fiscale regeling, opgenomen in het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992. Het is niet aan de belastingadministratie om de oordelen over de aard van de arbeidsrelatie. Het zijn de bevoegde socialezekerheidsinstellingen die indien nodig overgaan tot herkwalificatie, op grond van de Arbeidsrelatieswet. De belastingadministratie past het toepasselijke belastingregime toe op een gegeven arbeidsrelatie.

Het sociale luik van de Wet De Croo heeft enkel betrekking op de uitsluiting van dergelijke activiteiten uit het toepassingsgebied van het sociaal statuut van de zelfstandigen¹³⁸. Die bepaling geldt voor die activiteiten waarop de fiscale regeling van de Wet De Croo van toepassing is, *voor zover die activiteiten alle kenmerken van een zelfstandige beroepsactiviteit bezitten* en dus in principe verzekeringsplichtig zijn in het sociaal statuut van de zelfstandigen. Maar uit die bepaling kan niet worden afgeleid dat *elk* van die activiteiten, waarop de fiscale regeling van de Wet De Croo van toepassing is, per definitie alle kenmerken van een zelfstandige beroepsactiviteit zou bezitten.

Nergens blijkt in de memorie van toelichting bij de Wet De Croo¹³⁹ dat het de bedoeling zou zijn om over te gaan tot een kwalificatie van de arbeidsrelatie. De Wet De Croo heeft betrekking op de fiscale kwalificatie als diverse inkomsten of beroepsinkomsten.

4.3. De erkenning van het platform is puur formeel

Het enkele feit dat het platform erkend is door de belastingadministratie als een elektronisch platform van de economie, heeft niet tot gevolg dat elke activiteit via dat platform per definitie een activiteit is waarop de Wet De Croo van toepassing is. A fortiori kan aan die erkenning geen enkele conclusie met betrekking tot de aard van de arbeidsrelatie worden verbonden.

De erkenning van het platform is slechts één van de voorwaarden voor de toepassing van de Wet De Croo. De erkenning alleen is dus geen garantie tot de toepassing van de Wet De Croo¹⁴⁰.

De erkenning wordt toegekend op grond van een aantal puur formele voorwaarden met betrekking tot het platform (vennootschap of vzw opgericht volgens wetgeving van lidstaat EER, inschrijving in KBO, bestaan van ondernemingsnummer) en de bestuurders en zaakvoerders van het platform (geen verbod op uitoefening functies en niet in staat van faillissement)¹⁴¹. Die erkenning is niet gelinkt aan de aard van de werkelijk uitgeoefende activiteit en de omstandigheden waarin die activiteit wordt uitgeoefend¹⁴².

Erwin Tavernier
RSVZ – Dienst Juridische en Algemene Studies

¹³⁸ Art. 5ter KB nr. 38.

¹³⁹ Zie punt 2 van deze nota.

¹⁴⁰ Circulaire 2021/C/44 van de FOD Financiën, 18 mei 2021, FAQ betreffende de de economie, <https://financien.belgium.be/nl/fisconetplus>.

¹⁴¹ Art. 53/1 KB/WIB 1992.

¹⁴² Vonnis van 8 december 2021 van de Franstalige Arbeidsrechtbank van Brussel met betrekking tot Deliveroo.

Bibliografie

ALBERS, S. & MAERTEN, P. (2019). Het sociaal statuut van de digitaalplatformmedewerker: een status quo en een blik op de toekomst, *Orientatie*, 2019/2, 26-36.

ALGEMEEN BEHEERSCOMITÉ VOOR HET SOCIAAL STATUUT DER ZELFSTANDIGEN (2016). *Wet op de aard van de arbeidsrelaties* Verslag 2016/01.

ALGEMEEN BEHEERSCOMITÉ VOOR HET SOCIAAL STATUUT DER ZELFSTANDIGEN (2017). *Een wettelijk kader voor bijverdieneren*, Advies 2017/08.

BOELENS, S. & VAN REGENMORTEL, A. (2020). De kwalificatie van de arbeidsrelatie: de werking en de beslissingen van de Administratieve Commissie ter regeling van de arbeidsrelatie doorgelicht, *Chr. D.S.- Soc. Kron.*, nr. 10, 389-458.

DE STEFANO V., DURRI I. STYLOGIANNIS, C., WOUTERS M. (2021). *Platform Work and the employment relationship*, ILO Working Paper 27, Geneva, ILO.

DRAHOKOUPIL J. & PIASNA, A. (2019). *Work in the platform economy: Deliveroo riders in Belgium and the SMart arrangement*, Etui Working paper 2019.01.

EUROFOUND (2018a). *Automation, digitisation and platforms: Implications for work and employment*, Luxembourg : Publications Office of the European Union, Luxembourg.

EUROFOUND (2018b). *Employment and Working Conditions of Selected Types of Platform Work*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EUROFOUND (2019a). *Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

EUROFOUND (2019b). *Mapping the contours of the platform economy*. Eurofound Working Paper (WPEF19060).

EUROFOUND (2019c). *Digital Age. Platform work: Maximising the potential while safeguarding standards?*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

EUROFOUND (2020). *Mutual Learning Workshops on Access to Social Protection for non-standard workers and self-employed. Final Report*, Luxembourg : Publications Office of the European Union.

EUROPEAN COMMISSION (2021a). *First phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. Consultation document 1127 (final).

EUROPEAN COMMISSION (2021b). *Study to support the impact assessment on improving working conditions in platform work*.

EUROPEAN COMMISSION (2021c). *Second-phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work*. Consultation document 4230 (final).

EUROPEAN ECONOMIC AND SOCIAL COMMITTEE (2021). *The definition of worker in the platform economy: Exploring workers' risks and regulatory solutions*.

EUROPEES PARLEMENT (2021). *Resolutie (2019/2186(INI)) van 16 september 2021 over eerlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming voor platformwerkers - Nieuwe vormen van werkgelegenheid die gekoppeld zijn aan de digitale ontwikkeling.*

GHISLAIN, S. & VERWILGHEN, M. (2020a). Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant (première partie). *Journal des Tribunaux du Travail*, nr. 1382, 533-547.

GHISLAIN, S., VERWILGHEN, M. (2020b). Le statut social des travailleurs de l'économie de plateforme : état des lieux dans un contexte mouvant (deuxième partie). *Journal des Tribunaux du Travail*, nr. 1383, 558-570.

HORODNIC, I. & COLLINS, W. (2020). Evaluating the working conditions of the dependent self-employed. *International Journal of Entrepreneurial Behavior and Research*, 26 (2). pp. 326-348.

ILAW (2021). Taken for a ride: litigating the digital platform model. Issue brief march <https://www.ilawnetwork.com/taken-for-a-ride-litigating-the-digital-platform-model/>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2016). *Non-standard Employment around the World. Understanding challenges, shaping prospects.* Geneva : International Labour Office.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (2021). *World Employment and Social Outlook. The role of digital labour platforms in transforming the world of work.* Geneva : International Labour Office.

KÉFER, F., CORDIER, Q. & FARCY, A. (2019). Quel statut juridique pour les travailleurs des plateformes numériques? *Revue de Droit Social*, (2019/01), 31-62.

LANE, M. (2020). Regulating platform work in the digital age, Going Digital Toolkit Policy Note, No. 1, <https://goingdigital.oecd.org/toolkitnotes/regulating-platform-work-in-the-digital-age.pdf>.

RAAD VAN DE EUROPESE UNIE (2019). Aanbeveling nr. 2019/C 387/01 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen van 8 november 2019.

SCHMIDT, F.A. (2017). *Digital Labour Markets in the Platform Economy. Mapping the political challenges of crowd work and gig work.* Friedrich-Ebert-Stiftung.

SCHOUKENS P. (2020). Digitalisation and social security in the EU. The case of platform work: from work protection to income protection? *European Journal of Social Security*, Vol. 22(4).

SOCIAAL- ECONOMISCHE RAAD (2020) *Hoe werkt de platformeconomie?*, Verkenning 20/09.

SPASOVA, S., BOUGET, D., GHAILANI, D., VANHERCK, B. (2017). *Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies.*

TERRA LABORIS (2021). Quelle protection sociale pour les coursiers DELIVEROO?, *SocialEye* (14/12/2021).

Wetsvoorstel tot wijziging van programmawet (I) van 27 december 2006, teneinde de aard van de arbeidsverhouding in de platformeconomie te verduidelijken, *Parl. St. Kamer 2020-2021*, nr. 1931/001.

WOOD, A.J. (2021). *Algorithmic Management: Consequences for Work Organisation and Working Conditions*, Seville: European Commission, 2021, JRC124874.