



Betreft: Reactie wetsvoorstel Zelfstandigenwet The YoungOnes B.V.

Datum: 19 juni 2025

Wetsvoorstel

Onlangs is de internetconsultatie van het wetsvoorstel van de Zelfstandigenwet (het '**Wetsvoorstel**') geopend. Dit wetsvoorstel zou duidelijkheid moeten geven over de kwalificatie van een arbeidskracht als werknemer dan wel als zelfstandige.

In het wetsvoorstel zijn drie toetsen opgenomen aan de hand waarvan een arbeidskracht moet worden gekwalificeerd, namelijk de:

1. zelfstandigentoets;
2. werkrelatietoets; en
3. toets voor sectoraal rechtsvermoeden.

Verder introduceert het Wetsvoorstel een aparte toetsingscommissie die werkrelaties kan beoordelen, wiens beoordelingen openbaar en bindend zijn voor handhavende instanties zoals de Belastingdienst.

Tot slot zijn de indieners van het Wetsvoorstel tevens voorstander van het rechtsvermoeden van werknemerschap op basis van uurtarief zoals opgenomen in het wetsvoorstel Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (het '**Wetsvoorstel VBAR**'). Hierover is geen bepaling opgenomen in het Wetsvoorstel.

Standpunt YoungOnes

The YoungOnes B.V. (hierna te noemen: '**YoungOnes**') waardeert en ondersteunt de ambitie van de indieners van het Wetsvoorstel om eindelijk een duidelijk wettelijk toetsingskader te schetsen op basis waarvan een werkende kan worden gekwalificeerd, maar is tevens van oordeel dat het huidige voorstel op onderdelen nadere aanscherping en verbetering behoeft. YoungOnes denkt hierover graag mee en zet de volgende kanttekeningen bij het Wetsvoorstel.



1. Kortdurende opdrachten

Meer in het algemeen mist in het Wetsvoorstel de erkenning van een zeer belangrijk element dat uit jurisprudentie en adviezen van rechtsgeleerden voortvloeit: de kortdurendheid van de opdracht dient te worden meegenomen in de kwalificatievraag.

Uit rechtspraak blijkt dat arbeidsrelaties die worden aangegaan voor een korte duur, over het algemeen niet kwalificeren als dienstbetrekking. Uit rechtspraak blijkt dat er geen sprake is van een dienstverband als geen verbintenis wordt aangegaan die zich over een zekere tijdsduur uitstrekt.¹ Zo was het Hof Den Haag² bijvoorbeeld van oordeel dat bij een opdrachtduur van één tot drie dagen werkenden niet kwalificeren als werknemer.

De Centrale Raad van Beroep³ oordeelde dat voor het aannemen van een arbeidsovereenkomst de omvang van de arbeidsprestatie van belang is. Dit omdat een in de tijd gemeten kortdurende arbeidsprestatie ertoe kan leiden dat geen werkgeversgezag wordt uitgeoefend. De inzet van een arbeidskracht is dan van een te kleine betekenis om te spreken van een arbeidsovereenkomst. Verder oordeelde de Centrale Raad van Beroep⁴ dat het over het algemeen geldt dat arbeidsverhoudingen van zeer korte duur eerder aan moeten worden aangemerkt als overeenkomst van opdracht dan als arbeidsovereenkomst. Van belang is ook het oordeel van de Centrale Raad van Beroep⁵ dat pas kan worden gesproken over een dienstverband als een reeks opvolgende diensten een duurzaam karakter heeft.

Dit zijn enkele voorbeelden van rechtspraak waaruit blijkt dat overeenkomsten voor kortdurende dienstverlening juist vanwege dit kortdurende karakter niet kunnen worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. Bovendien wordt met een bepaling op kortdurende opdrachten aangesloten bij de aanbeveling die de Commissie (Model)overeenkomsten in het kader van de wet DBA, ook wel bekend als de Commissie Boot, heeft gedaan op pagina 30 e.v. van haar eindrapport.⁶ Deze gedachte keert ook terug in de concept-Memorie van Toelichting van de Wet VBAR. Daar wordt het volgende geschreven:

¹ Hof Leeuwarden 7 november 1966, *BNB* 1967/127.

² Hof 's-Gravenhage 16 oktober 1991, *V-N* 1992, p. 477.

³ Centrale Raad van Beroep 15 december 1993, *RSV* 1994/169.

⁴ Centrale Raad van Beroep 2 mei 1986, *RSV* 1987/155.

⁵ Centrale Raad van Beroep 10 juli 2003, *RSV* 2003/255.

⁶ Zie hiervoor <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-790603.pdf>.



“Alhoewel geldt dat ook een kortdurende opdracht, met een beperkte (uren)omvang, op basis van een arbeidsovereenkomst onder gezag plaats kan vinden, geldt doorgaans wel dat hoe korter de opdracht en voor hoe minder uren, hoe waarschijnlijker dat de werkzaamheden verricht kunnen worden zonder dat er sprake is van werkinhoudelijke en organisatorische sturing.”

Om te voorkomen dat het aantal uren arbitrair is, stelt YoungOnes voor dat kortdurende opdrachten tot maximaal 832 uur per opdrachtgever per jaar niet als dienstverband worden beschouwd. Deze grens is gebaseerd op de uitzondering voor studenten bij het verbod op oproepcontracten, waar een gemiddelde van 16 uur per week wordt aangehouden. Blijft een freelancer onder de 832 uur per opdrachtgever per jaar, dan geldt automatisch geen dienstverband. Op deze manier geldt de uitzondering voor oproepcontracten in dezelfde vorm voor zelfstandigen en wordt geen willekeurig onderscheid gemaakt.

Indien een zelfstandige voor een opdrachtgever meer dan 832 uur per jaar opdrachten uitvoert, dan betekent dit uiteraard niet per definitie dat sprake is van schijnzelfstandigheid. De opdrachtgever zal dan aan de hand van geldende wet- en regelgeving en jurisprudentie moeten beoordelen of al dan niet sprake is van een dienstbetrekking.

2. Zelfstandigentoets

De zelfstandigentoets zoals opgenomen in het Wetsvoorstel bestaat uit vijf criteria. Een werkende zou kwalificeren als zelfstandige wanneer diegene voldoet aan alle onderstaande criteria. In het Wetsvoorstel is opgenomen dat een zelfstandige:

- A. werkt voor eigen rekening en risico;
- B. voert een deugdelijke administratie;
- C. zich uit in het economisch verkeer als zelfstandig ondernemer;
- D. een adequate voorziening heeft getroffen tegen het risico van arbeidsongeschiktheid;
- E. voorziet in een proportionele bijdrage voor een voorziening tegen inkomensverlies en/of armoedeval bij pensionering.

In het hiernavolgende gaat YoungOnes nader in op deze vijf criteria.



Algemeen

In de Memorie van Toelichting bij het Wetsvoorstel (de “**MVT**”) is opgenomen dat een werkende bij de zelfstandigentoets dient te voldoen aan alle vijf criteria om te kunnen kwalificeren als zelfstandige. Dit terwijl bij het voldoen aan vier criteria de balans ook doorslaat naar zelfstandigheid, aangezien een werkende dan aan meer criteria voldoet dan niet. Dit zou aansluiten bij de kern van het Deliveroo-arrest⁷, waaruit blijkt dat een totaalbeeld moet worden gevormd op basis van alle relevante feiten en omstandigheden. Deze lijn van redenering volgend, stelt YoungOnes voor om op te nemen in het Wetsvoorstel dat een werkende als zelfstandige kwalificeert indien deze voldoet aan minstens drie van de genoemde criteria.

Ad A. Werken voor eigen rekening en risico

Het werken voor eigen rekening en risico kan aan de hand van verschillende elementen worden getoetst. Hiervan worden op pagina 49 in de MVT een zevental niet-limitatieve voorbeelden opgesomd. Dit komt echter de rechtszekerheid niet ten goede.

Wellicht kan in het Wetsvoorstel worden gewerkt met wegingsfactoren of een puntensysteem dat aangeeft hoe zwaar elementen moeten meewegen of wat de kerncriteria zijn die erop wijzen dat sprake is van werken voor eigen rekening en risico. Bovendien komt het de rechtszekerheid ten goede indien een toets van economische onafhankelijkheid zou worden toegevoegd, bijvoorbeeld dat indien een zelfstandige financieel niet afhankelijk is van één opdrachtgever (<70% omzet), dit wijst op economische onafhankelijkheid.

Tot slot zijn de criteria generiek en lijken vooral te passen bij traditionele zelfstandigen, maar sluiten deze minder goed aan op moderne vormen van digitale platformarbeid. Aangezien de platformeconomie niet meer weg te denken is uit Nederland, zou het goed zijn ook enkele voorbeelden van criteria op te nemen die tegemoet komen aan de uitdagingen die platformarbeid met zich brengt. Een voorbeeld hiervan is:

- Het platform verstrekt geen garanties op continuïteit van werk of inkomsten; er is een fluctuatie in beschikbaar aanbod en inkomsten, afhankelijk van vraag en aanbod.

⁷ HR 23 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443.



Ad B. Deugdelijke administratie

YoungOnes kan zich vinden in dit criterium. Zelfstandigen die opdrachten vinden via het YoungOnes-platform, worden ondersteund in het bijhouden van een deugdelijke administratie. In het YoungOnes-platform kunnen zij onder andere de door hen uitgevoerde opdrachten terugvinden, alsook de gestuurde facturen en de overeenkomst van opdracht per aangenomen opdracht.

Ad C. Gedragen als zelfstandig ondernemer

Ook het gedragen als zelfstandig ondernemer kan aan de hand van verschillende elementen worden getoetst. Hiervan worden op pagina 50 in de MvT een zevental niet-limitatieve voorbeelden opgesomd. Ook deze criteria sluiten minder goed aan op de moderne vorm van platformarbeid. YoungOnes stelt daarom voor om ook criteria te formuleren die ook toepasbaar zijn op platformarbeid. Hierbij valt te denken aan:

- De zelfstandige is zelf verantwoordelijk voor marketing en profilering op het platform (bijv. via profielpagina, beoordelingen/reviews);
- De zelfstandige accepteert opdrachten op individueel niveau (per opdracht), via het platform, en bepaalt zelf of en wanneer opdrachten worden aanvaard;
- De zelfstandige bepaalt in bepaalde mate de voorwaarden waaronder werk wordt verricht (zoals beschikbaarheid, tarief, geografische regio of specialisatie);
- De zelfstandige heeft ook de mogelijkheid zich buiten een platform in de markt te bewegen.

Ad D. Adequate voorziening tegen arbeidsongeschiktheid

YoungOnes onderstreept het belang van een adequate voorziening tegen arbeidsongeschiktheid voor zelfstandigen. De doelgroep van YoungOnes bestaat in overwegende mate uit bijverdienende studenten die werkzaamheden verrichten om naast hun studie te kunnen voorzien in hun levensbehoeften.

Hoewel uit door YoungOnes uitgevoerd onderzoek (beschikbaar op aanvraag) is gebleken dat deze groep financieel bewuster is dan vaak wordt verondersteld, zullen er zelfstandigen zijn die de gevolgen van het ontbreken van een arbeidsongeschiktheidsvoorziening niet volledig kunnen overzien. Vanuit dit perspectief acht YoungOnes het van belang dat zelfstandigen via het platform standaard verzekerd zijn en faciliteert dit ook via Onsi. Bij de voorziening tegen



arbeidsongeschiktheid zoals deze er nu ligt kunnen echter wel een aantal kanttekeningen worden geplaatst.

Uit de MvT volgt dat op de opdrachtgever een inspanningsverplichting rust om te controleren of de zelfstandige voldoet aan de vereisten van de zelfstandigentoets. Er zijn slechts gevolgen verbonden aan een onjuiste kwalificatie door de opdrachtgever in het geval van opzet of grove nalatigheid. YoungOnes plaatst vraagtekens bij de noodzaak om de opdrachtgever te belasten met de controle of de zelfstandige een adequate arbeidsongeschiktheidsvoorziening heeft.

Naar het oordeel van YoungOnes dient de controle op deze onderdelen te worden uitgevoerd door de daartoe bevoegde uitvoerende, dan wel handhavende instanties. Op deze manier wordt voorkomen dat de opdrachtgever op onevenredige wijze wordt belast met taken die buiten diens invloedssfeer liggen. Dit geldt des te meer nu geen gevolgen zijn verbonden aan een onjuiste kwalificatie als de opdrachtgever zich niet schuldig maakt aan opzet of grove nalatigheid. Wat is dan de meerwaarde van deze controle? Het lijkt op onnodige regeldruk, waardoor het werken met zelfstandigen nog minder aantrekkelijk wordt gemaakt. Gezien de krapte op de arbeidsmarkt is dit geen gewenst gevolg.

In het verlengde hiervan rijst de vraag wat precies wordt verstaan onder een 'adequate' voorziening tegen arbeidsongeschiktheid. Uit de MvT blijkt dat het Wetsvoorstel aansluiting zoekt bij het conceptwetsvoorstel Basisverzekering Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen (BAZ). Indien de BAZ wordt aangenomen, zou een voorziening op basis van de BAZ als adequaat worden aangemerkt volgens de MvT. Mocht de BAZ echter niet tot stand komen of indien de inwerkingtreding langer op zich laat wachten dan die van het Wetsvoorstel, dan blijft onduidelijk wat onder een 'adequate' voorziening moet worden verstaan. Er zijn tegenwoordig veel slimme producten in de markt zoals ONSI maar bijvoorbeeld ook geavanceerde broodfondsen. Aansluiting bij een dergelijke aanbieder zou voldoende moeten zijn, wat ook zou moeten worden verduidelijkt in het Wetsvoorstel.

Vanwege deze onduidelijkheid acht YoungOnes het des te meer onredelijk om opdrachtgevers te belasten met de toetsing van deze voorziening. Het zou de rechtszekerheid ten goede komen indien de wetgever minimumeisen of objectieve criteria voor deze voorziening zou vaststellen. Volstaan zou kunnen worden met een bewijs van de voorziening, zoals het tonen van een polis, zonder dat de hoogte of 'adequaatheid' wordt getoetst.



Ad E. Voorziening bij pensionering

Ook bij de verplichte pensioenvoorziening kunnen kanttekeningen worden geplaatst. Het begrip 'proportioneel' ten aanzien van de pensioenvoorziening is voor interpretatie vatbaar. YoungOnes pleit ervoor om ook hier minimumeisen of objectieve criteria te verbinden, zodat voor alle betrokkenen duidelijk is aan welke normen moet worden voldaan.

Eveneens geldt bij deze voorziening dat YoungOnes het onredelijk acht om de toetsing bij opdrachtgevers neer te leggen. Vanwege onduidelijkheid omtrent het begrip 'proportioneel' is het niet redelijk om opdrachtgevers hiervoor verantwoordelijk te maken. Volstaan zou kunnen worden met het overleggen van een bewijsstuk van de voorziening zonder dat de proportionaliteit van de voorziening inhoudelijk wordt getoetst.

Tot slot merkt YoungOnes op dat een verplichte pensioenvoorziening niet voor alle zelfstandigen van groot belang is. Er zijn immers ook zelfstandigen die met hun werk enkel bijverdienen. Deze aanzienlijke groep heeft op dit moment nog geen behoefte aan een pensioenvoorziening, maar moet nú de eindjes aan elkaar knopen met hoge studiekosten en nog hogere woonlasten. De belangen van deze groep zelfstandigen worden niet gereflecteerd in het Wetsvoorstel.

3. Werkrelatietoets

De werkrelatietoets zoals opgenomen in het Wetsvoorstel bestaat uit vier criteria, namelijk:

- A. De vrijheid van organisatie van de werktijd;
- B. De vrijheid van organisatie van het werk;
- C. De afwezigheid van hiërarchische controle;
- D. De wil van de partijen.

YoungOnes is van mening dat de criteria uit de werkrelatietoets beter aansluiten bij de werkelijkheid van hedendaagse werkrelaties dan de criteria uit het Wetsvoorstel VBAR. Echter, sommige criteria bevatten ruimte voor verbetering. In het hiernavolgende gaat YoungOnes nader in op deze vier criteria.

Ad A. Vrijheid van organisatie van de werktijd

YoungOnes kan zich vinden in dit criterium. Op het YoungOnes-platform bepalen freelancers zelf op welke opdrachten zij reageren, waarbij de start- en eindtijd



over het algemeen staan vermeld. De keuze om te reageren op de opdracht is volledig aan hen, wat sterk wijst op zelfstandigheid. YoungOnes kan zich dus scharen achter de invulling van dit criterium.

Ad B. Vrijheid van organisatie van het werk

Hoewel YoungOnes zich ook in dit criterium kan vinden, ontbreekt het bij dit criterium wel aan duidelijke kaders. Uit de MvT blijkt dat het hier gaat over het ontbreken van “zeer precieze gedetailleerde omschrijvingen van uit te voeren taken en de afwezigheid van zeer precieze uitvoeringstechnische beslissingen”. Wanneer sprake zou moeten zijn van “zeer precies”, blijft echter in het midden, wat de rechtszekerheid niet ten goede komt.

Het is essentieel om bij de nadere uitwerking van dit criterium rekening te houden met de pluriformiteit aan sectoren en werkvormen. Binnen de platformsector kunnen platformen onderling veel verschillende werkwijzen vertonen (zie paragraaf zes voor een nadere uitwerking). Een generieke toepassing van de criteria zonder nuancering leidt dan ook tot ongewenste uitkomsten. Praktijkvoorbeelden zouden dit verschil expliciet moeten maken.

Ad C. Afwezigheid van hiërarchische controle

Bij dit criterium gaat het om alle elementen die wijzen op de afwezigheid van directe hiërarchische controle. Hierbij valt te denken aan interne sancties, rapporteringsplichten, negatieve gevolgen wanneer de instructies over de organisatie van het werk niet worden uitgevoerd en het voeren van functioneringsgesprekken. Werken conform protocollen of algemene werkinstructies zouden niet per definitie vallen onder hiërarchische controle. Dit geldt ook voor afspraken die worden gemaakt in verband met de organisatie, de aard en de omvang van het uit te voeren werk.

Ook voor criterium geldt dat de huidige formulering nog te open is. Het blijkt immers thans op basis van het Deliveroo-arrest in de praktijk al een uitdaging om vast te stellen wanneer sprake is van een algemene werkinstructie of dat deze te specifiek zou zijn. In het Wetsvoorstel zouden richtlijnen moeten worden gegeven tot hoever de hiërarchische controle zou mogen reiken in het geval van zelfstandigheid. Dit om spelers op de markt meer handvatten aan te reiken om de samenwerking met zelfstandigen goed in te kunnen richten, wetende waar ze aan toe zijn.



Ad D. Wil van partijen

YoungOnes kan zich vinden in dit criterium en pleit ervoor dat dit criterium minstens zo zwaarwegend is als de andere drie criteria. Uit de markt hoort YoungOnes vaak dat opdrachtgevers zelfstandigen een arbeidscontract aanbieden, maar dat deze weigeren omdat zij als zelfstandig ondernemer actief willen blijven en voor meerdere opdrachtgevers werk verrichten. Dit toont de wil van de partijen aan en moet een grote betekenis worden toegekend.

4. Uurtarief

Hoewel in het Wetsvoorstel geen voorziening is opgenomen over het in te stellen rechtsvermoeden van werknemerschap op basis van een uurtarief, wordt op pagina 60-61 van de MVT wel verwezen naar het Wetsvoorstel VBAR. Hierin is opgenomen dat de indieners van het Wetsvoorstel voorstander zijn van dit rechtsvermoeden. Ter volledigheid merkt YoungOnes in dat kader het volgende op.

Het gestelde minimum uurtarief van circa EUR 38 in het Wetsvoorstel VBAR is te hoog. Indien dit het minimumtarief is, dan wordt het inschakelen van zelfstandigen voor veel ondernemers onbetaalbaar. Zelfstandigen die arbeid verrichten tegen een minder hoog tarief, worden op deze manier uit het zelfstandig bestaan gedreven. Het hanteren van een flexibele schil wordt op deze manier voor ondernemingen onmogelijk gemaakt.

Het Wetsvoorstel VBAR lijkt ervan uit te gaan - ook gezien de onderbouwing hiervan in de begeleidende documenten - dat zelfstandigen worden uitgebuit en zich niet goed bewust zijn van de financiële consequenties en dat daarom een vaststaand tarief inclusief rechtsvermoeden benodigd zou zijn. Dit geldt in ieder geval niet ten aanzien van de freelancers die via het YoungOnes-platform werken, blijkt uit onderzoek. Uit dit onderzoek blijkt juist dat freelancers die actief zijn via het YoungOnes-platform financieel bewuster zijn. Deze grote groep bijverdieners - vaak studenten - worden nu uitgesloten van de mogelijkheid om op flexibele wijze hun eerste levensdoel (studie, mantelzorg, onderneming opzetten) te bekostigen. Eerder gaf Inge van Dijk (CDA) in het kader van het Wetsvoorstel aan⁸:

“Tegelijkertijd zien wij een groep die werk wil kunnen combineren met bijvoorbeeld vrijwilligerswerk of zorg voor kinderen en mantelzorgtaken en

⁸ Zie hiervoor <https://www.zipconomy.nl/2025/05/zelfstandigenwet-in-internetconsultatie/>



daarvoor naar zelfstandig werk kijkt. Om dat op een fatsoenlijke manier te doen, moet duidelijk zijn wanneer werken zelfstandig werken is.”

Met Inge van Dijk staat YoungOnes voor een groep die aanvullend werk wil combineren met andere taken zoals studie en mantelzorg. Flexibiliteit is hierbij cruciaal. Dit is niet alleen voor hooggekwalificeerden die een hoog uurtarief hanteren.

Tot slot blijkt uit het wetsvoorstel niet dat rekening is gehouden met het ongewenste neveneffect van deze hoge tarifiering: in plaats van dat zelfstandigen wit werk verrichten hierbij de benodigde belastingafdracht doen, zullen zelfstandigen die een lager tarief hanteren dan de gestelde EUR 38 wellicht het zwarte arbeidscircuit ingedrukt worden

Op 19 mei 2015 is het wetsvoorstel “Meer zekerheid flexwerkers” ingediend bij de Tweede Kamer, waarin het afschaffen van de mogelijkheid om te werken onder een oproepcontract is opgenomen. Hierin is een uitzondering opgenomen voor studenten en scholieren. Zij mogen nog steeds aan het werk met een oproepcontract, omdat hun hoofdactiviteit niet hun werk is, dat is namelijk het volgen van een opleiding. Zolang sprake is van een bijbaan, mogen ze blijven werken met een oproepcontract. YoungOnes pleit ervoor dat een dergelijke uitzondering ook zou moeten komen te gelden voor zelfstandigen wier hoofdactiviteit niet werk maar opleiding is. Dergelijk toetsing zou kunnen plaatsvinden via een inkomensgrens: bijverdienende zelfstandigen worden geacht niet in dienstverband te werken wanneer hun jaarlijkse inkomsten onder een bepaalde drempel blijven. Deze uitzondering zou bijvoorbeeld kunnen aansluiten bij de Kleine Ondernemersregeling (KOR) van EUR 20.000 per jaar.

5. Toetsingscommissie

Het wetsvoorstel introduceert een onafhankelijke Commissie Beoordeling Toetsingskader Zelfstandigenwet. Deze Commissie kan op een laagdrempelige en duidelijke manier partijen adviseren en beslissen over de kwalificatie van een werkrelatie als overeenkomst van opdracht.

De Commissie zal uitsluitend werkrelaties beoordelen die expliciet aan haar worden voorgelegd door één van de partijen of door partijen gezamenlijk. De Commissie fungeert daarmee als beoordelende instantie en niet als proactief toezichthoudend orgaan. Ondanks dat de Belastingdienst het oordeel van de Commissie tegen zich moet laten gelden, blijft de Belastingdienst in dit stelsel de



handhavende instantie. Dit betekent dat de Belastingdienst een arbeidsrelatie kan beoordelen en daarover een standpunt kan innemen, zonder dat de Commissie hier een oordeel over heeft geveld.

Hierdoor ontstaat een spanningsveld: het kan immers voorkomen dat de Belastingdienst een werkrelatie als fictieve dienstbetrekking aanmerkt, terwijl bij een latere voorlegging aan de Commissie een tegengesteld oordeel volgt. Dit leidt tot rechtsonzekerheid bij zowel zelfstandigen als opdrachtgevers en ondermijnt de effectiviteit van het Wetsvoorstel.

Gezien het bovenstaande pleit YoungOnes voor het opstellen van uitvoeringsrichtlijnen waaraan zowel de Commissie als de uitvoerende instanties zich binden. Ook kan het de rechtszekerheid ten goede komen om naast de partijen de mogelijkheid te geven om de arbeidsrelatie aan de Commissie voor te leggen, deze mogelijkheid ook te bieden aan de uitvoerende instanties. Op deze manier wordt het risico op uiteenlopende beoordelingen geminimaliseerd.

6. Sectoraal rechtsvermoeden

Verder wordt in de MvT gesproken over de introductie van het sectoraal rechtsvermoeden. Dit sectorale rechtsvermoeden zou betekenen dat in sectoren - aangewezen via een algemene maatregel van bestuur - sprake zou zijn van een rechtsvermoeden tot arbeidsovereenkomst indien wordt voldaan aan sectorale criteria. Welke sectoren dit zijn, dient nog nader te worden ingevuld. Wel wordt op pagina 54 van de MvT verwezen naar de gekozen sectoren in België, waaronder ook werken via een digitaal platform valt. Hoewel het vooralsnog niet vast staat of platformen in Nederland ook onder een in te stellen sectoraal rechtsvermoeden zouden komen te vallen, merkt YoungOnes het volgende op.

Hoewel YoungOnes het instellen van een sectoraal rechtsvermoeden begrijpt, heeft zij wel de nodige vragen bij het instellen van een sectoraal rechtsvermoeden voor het werken via een digitaal platform. Deze platformen zijn immers niet allemaal vergelijkbaar in werkwijze. In het Deliveroo-arrest zijn criteria bepaald aan de hand waarvan moet worden getoetst of de werkende in loondienst is of werkzaam als zelfstandige. Toch kan niet worden gezegd dat de afweging in het Deliveroo-arrest onverkort geldt voor alle werkenden die werk hebben gevonden via een digitaal platform. Deze criteria moeten per geval zorgvuldig worden afgewogen. Ter illustratie de volgende matrix, waarin het verschil in werking tussen sturende platformen en YoungOnes zichtbaar is:




| KENMERK | YOUNGONES | STURENDE PLATFORMEN |
|--|-----------|---------------------|
| ZELF TARIEF BEPALEN | ✓ | ✗ |
| ZELF KIEZEN WELKE KLUS JE DOET | ✓ | ✗ |
| ZELF BEPALEN WANNEER JE WERKT | ✓ | ✗ |
| ZELF RECHTSTREEKS FACTUREREN | ✓ | ✗ |
| GEEN AANSTURING DOOR PLATFORM | ✓ | ✗ |
| VRIJHEID OM AANBOD TE VERGELIJKEN | ✓ | ✗ |
| MOGELIJKHEID OM KLUS DOOR IEMAND ANDERS TE LATEN UITVOEREN | ✓ | ✗ |

Uit voorgaande matrix blijkt duidelijk dat platformen onderling significant van elkaar kunnen verschillen op de doorslaggevende criteria zoals benoemd in het Deliveroo-arrest. Het zou in die zin dan ook geen recht doen aan de verschillen onderling om alle platformen over één kam te scheren en allemaal onder hetzelfde rechtsvermoeden te brengen.

Tot slot

YoungOnes houdt zich beschikbaar om haar kennis en expertise over de (arbeids-)markt, over opdrachtgevers en over zelfstandigen te delen teneinde tot een werkbare wet te komen die recht doet aan de feitelijke situatie van werkend Nederland.

Hoogachtend,



19 Jun 2025, 12:22:18 UTC

Pim Graafmans
CEO The YoungOnes B.V.