

De Minister van Werk en Participatie
A.A. Aartsen
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Datum 30 september 2026
e-mail wetgeving.rvdr@rechtspraak.nl
cc de Minister van Justitie en Veiligheid
onderwerp Advies Wetsvoorstel Platformwerk

Geachte heer Aartsen,

Bij brief van 8 juli 2026 verzocht u de Raad voor de rechtspraak (hierna: de 'Raad') advies uit te brengen inzake het Wetsvoorstel Platformwerk (hierna: het 'Wetsvoorstel').

HET WETSVOORSTEL

Het Wetsvoorstel strekt tot implementatie van Richtlijn (EU) 2024/2831 van het Europees parlement en de Raad van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk (hierna: de 'Richtlijn'). Verder strekt het Wetsvoorstel tot wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (hierna: 'Wml').

Het doel van de Richtlijn is - zo volgt uit artikel 1 van de Richtlijn - de arbeidsomstandigheden en de bescherming van persoonsgegevens bij platformwerk te verbeteren door:

- a) maatregelen in te voeren die het makkelijker maken de correcte arbeidsrelatie te bepalen van personen die platformwerk verrichten;
- b) transparantie, billijkheid, menselijk toezicht, veiligheid en verantwoordingsplicht te bevorderen bij algoritmisch beheer bij platformwerk; en
- c) de transparantie te bevorderen bij platformwerk, ook in grensoverschrijdende situaties.

Om deze doelen te bereiken, bevat de Richtlijn minimumrechten voor alle personen die platformwerk verrichten in de Europese Unie.

datum 30 september 2026
pagina 2 / 9

De hoofdelementen van het Wetsvoorstel zijn als volgt samen te vatten:

- Er wordt een rechtsvermoeden geïntroduceerd, zodat een persoon die platformwerk verricht een procedurele facilitering heeft in procedures waarin zijn arbeidsstatus wordt bepaald. Dit rechtsvermoeden komt erop neer dat de arbeidsverhouding tussen de persoon die platformwerk verricht en het digitaal arbeidsplatform wordt vermoed een arbeidsovereenkomst te zijn als er feitelijke aanwijzingen zijn van leiding en toezicht. Bij een geslaagd beroep op het wettelijk vermoeden is het aan het platform om (al dan niet) te bewijzen dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.
- Het Wetsvoorstel bevat voorts verschillende transparantieverplichtingen. Platformwerk dient te worden gemeld bij de bevoegde autoriteiten en platformen dienen bepaalde informatie (al dan niet op verzoek) beschikbaar te stellen.

De Arbeidsinspectie past het rechtsvermoeden toe in de uitoefening van het toezicht op de arbeidswetgeving in gevallen waarin de kwalificatie van de arbeidsverhouding aan de orde is. Dat geldt voor handhaving van de Wml. De Arbeidsinspectie is eveneens belast met het toezicht op de naleving van deze transparantieverplichtingen.

- Het Wetsvoorstel bevat regels en beperkingen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens door middel van geautomatiseerde monitorings- en besluitvormingssystemen en verplicht arbeidsplatforms tot bepaalde handelingen in verband met de verwerking van de persoonsgegevens van personen die platformwerk voor hen verrichten. Het gaat bijvoorbeeld om menselijk toezicht bij gebruik van algoritmes.

Er wordt voorzien in bestuursrechtelijke handhaving. De Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: de 'AP') wordt belast met het toezicht.

- Tegen besluiten die voortvloeien uit dit Wetsvoorstel kan beroep bij de rechtbank worden ingesteld en hoger beroep bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State.

datum 30 september 2026
pagina 3 / 9

Na overleg met de gerechten, adviseert de Raad als volgt.¹

ADVIES

Algemeen

De Raad plaatst verschillende kanttekeningen bij de in de artikelen 1 en 3 van het Wetsvoorstel genoemde criteria voor Platformwerk en het rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst, en vraagt zich af of het beoogde doel van vereenvoudiging voor de platformwerker om de overeenkomst te (laten) kwalificeren als een arbeidsovereenkomst wordt bereikt. Ook mist de Raad een aparte paragraaf over de rechtsbescherming in de toelichting bij het Wetsvoorstel,

De kanttekeningen van de Raad worden hierna toegelicht.

Definitie platformwerk (Hoofdstuk 1- artikel 1)

In artikel 1 van het Wetsvoorstel is een definitie van een digitaal arbeidsplatform opgenomen waarin is omschreven dat er voldaan moet zijn aan vijf in de Wet genoemde voorwaarden, zoals hieronder vermeld:

- a. de dienst wordt, minstens gedeeltelijk, op afstand verleend via elektronische middelen, zoals via een website of een mobiele applicatie;
- b. de dienst wordt verleend op verzoek van een afnemer van de dienst;
- c. de dienst omvat, als een noodzakelijk en essentieel onderdeel, de organisatie van het werk dat door personen tegen betaling wordt verricht, ongeacht of dat werk online of op een bepaalde locatie wordt verricht;
- d. de dienst omvat het gebruik van geautomatiseerde monitoringssystemen of geautomatiseerde besluitvormingssystemen; en
- e. geen sprake is van een aanbieder van diensten waarvan het hoofddoel is activa te exploiteren of te delen of door middel waarvan niet-professionele personen goederen kunnen verkopen.

¹ De Raad voor de rechtspraak heeft op grond van artikel 95 van de Wet op de rechterlijke organisatie een wettelijke adviestaak met betrekking tot nieuwe wets- en beleidsvoorstellen die gevolgen hebben voor de rechtspraak. De adviezen worden vastgesteld na overleg met de gerechten. De Raad voor de rechtspraak is een adviescollege in de zin van artikel 79 en 80 van de Grondwet. Bij het opstellen van zijn adviezen beoordeelt de Raad de voorgenomen wet- en regelgeving in het bijzonder op de gevolgen voor de organisatie en de werklast van de gerechten en op de (praktische) toepasbaarheid en uitvoerbaarheid. Rechteren zijn bij de behandeling van individuele zaken niet gebonden aan de inhoud van de wetgevingsadviezen van de Raad voor de rechtspraak.

datum 30 september 2026
pagina 4 / 9

De Raad constateert dat de voorwaarden algemeen en weinig afgebakend zijn geformuleerd en om die reden tot discussie kunnen leiden. Het betreft bovendien cumulatieve voorwaarden. Dat betekent dat het de persoon is die platformwerk verricht die moet bewijzen dat aan alle vijf de voorwaarden is voldaan en dat daarmee sprake is van een digitaal arbeidsplatform. Dit lijkt een aanzienlijke drempel, waardoor mogelijk niet wordt toegekomen aan de inhoudelijke behandeling van het beroep van de platformwerker op het bewijsvermoeden van een arbeidsovereenkomst.

Bij handhaving van de huidige voorgestelde definitie en de vijf genoemde cumulatieve eisen vraagt de Raad zich dan ook af of het Wetsvoorstel daadwerkelijk tot een verbetering leidt van de arbeidsrechtelijke positie van degene die platformwerk verricht.

Rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst (Hoofdstuk 2 - artikel 3)

In artikel 3 van het Wetsvoorstel is een rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst opgenomen. Er wordt vermoed sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst als er feitelijk aanwijzingen zijn van leiding en toezicht door het digitaal arbeidsplatform.

De Raad is van mening dat in de Memorie van Toelichting (hierna: 'MvT') onvoldoende duidelijk is geformuleerd op welke wijze bewijs moet worden geleverd dat voldaan is aan het wettelijk rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

In de MvT is dienaangaande het volgende opgenomen²: *'Bij een geslaagd beroep op het wettelijk vermoeden is het aan het platform om (al dan niet) te bewijzen dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst (artikelen 4 en 5 van de richtlijn).'* Volgens de Richtlijn³ moet het door de lidstaten in te voeren vermoeden weerlegbaar én doeltreffend zijn. Indien het wettelijke vermoeden daadwerkelijk effectief moet zijn, ligt het meer voor de hand dat het platform tegendeelbewijs moet leveren (aldus bewijzen dat er geen arbeidsovereenkomst is, waarbij de bewijslast wordt omgekeerd) en niet slechts tegenbewijs (dat wil zeggen het ontzenuwen van het rechtsvermoeden).

² Onder 2, bovenaan pagina 2.

³ De preambule van de Richtlijn (onder 31 en 35).

datum 30 september 2026
pagina 5 / 9

De Raad adviseert om in de MvT duidelijker te formuleren wat de bewijsrechtelijke betekenis is van het rechtsvermoeden.

Bij Algemene Maatregel van Bestuur (hierna: 'AMvB') worden nadere regels gesteld over wanneer er sprake is van feitelijke aanwijzingen van leiding en toezicht zoals bedoeld in artikel 3 van het Wetsvoorstel. Bij de uitwerking wordt uitgegaan van vijf criteria die tevens een indicatie vormen van feitelijke leiding en toezicht. Dit zijn - volgens de MvT (pagina 10) - de volgende criteria:

- a) het digitaal arbeidsplatform bepaalt of beïnvloedt de hoogte van de vergoeding;
- b) door of namens het digitaal arbeidsplatform wordt de verdeling of toewijzing van opdrachten bepaald;
- c) er wordt door of namens het platform toezicht gehouden op de uitvoering van de werkzaamheden;
- d) de vrijheid om taken te aanvaarden of te weigeren wordt door of namens het digitaal arbeidsplatform beperkt, waaronder door het opleggen van sancties;
- e) de persoon die platformwerk verricht, wordt door het digitaal arbeidsplatform verplicht specifieke bindende regels in acht te nemen met betrekking tot het uiterlijk, het gedrag ten aanzien van de afnemer van de dienst of de uitvoering van het werk.

Om een succesvol beroep op het rechtsvermoeden te doen moet minimaal aan twee van de vijf criteria zijn voldaan. Ten aanzien van de tekst onder a) adviseert de Raad om in plaats van 'bepaalt of beïnvloedt', 'bepaalt of probeert te beïnvloeden' op te nemen. De Raad verwijst hiervoor naar een concrete casus zoals (bijvoorbeeld) de *Temper-uitspraak*, rechtsoverweging 5.47⁴: *'De hoogte van het aangeboden en in een aantal gevallen uitonderhandelde uurtarief wordt weliswaar niet bepaald door Temper, maar zij speelt met betrekking tot dit punt wel een belangrijke rol door een lager uurtarief dan het – alleen voor arbeidsovereenkomsten geldende – minimumloon niet toe te staan, het gemiddelde tarief van vergelijkbare klussen in de regio te tonen aan de opdrachtgever, onderhandelen door de werker over een hoger uurtarief af te raden op haar website en het mogelijk te maken dat een werker een hoger tarief dan het aangeboden tarief bij de aangeboden klus op haar platform invult.'*

De persoon die platformwerk verricht zal of de tussenpersoon of het platform moeten aanspreken (of beiden in dezelfde procedure). Vraag is of de platformwerker dan niet tussen wal en schip kan vallen.

⁴ Gerechtshof Amsterdam 16 juni 2026, ECLI:NL:GHAMS:2026:1612.

datum 30 september 2026
pagina 6 / 9

Daarbij valt te denken aan de situatie waarbij het platform invloed uitoefent op de vergoeding en de tussenpersoon op werkkleding, waardoor er onverhoopt geen sprake is van het voldoen aan twee van de vijf criteria noch door het platform noch door de tussenpersoon. De Raad adviseert om het Wetsvoorstel aan te passen zodat deze situatie wordt voorkomen.

Dat zou bijvoorbeeld kunnen door in de AMvB te bepalen dat er sprake is van een rechtsvermoeden als de tussenpersoon en het platform samen voldoen aan twee van de vijf criteria.

De Raad constateert dat ook in de wetsvoorstellen Wet Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (hierna: VBAR) en de Zelfstandigenwet een rechtsvermoeden is opgenomen. Kort gezegd luidt het rechtsvermoeden in het Wetsvoorstel VBAR: *'Als een zzp'er een uurtarief van € 38,- of minder verdient, wordt er wettelijk direct vermoed dat er sprake is van loondienst.'*

In het Wetsvoorstel Zelfstandigenwet wordt er gekeken naar het ondernemersrisico (een zelfstandigentoets met vijf criteria) én naar de feitelijke situatie op de werkvloer (een werkrelatietoets met vier criteria). In het onderhavige Wetsvoorstel is in het geval van platformarbeid – zoals hiervoor weergegeven – een geheel andere toets opgenomen. Het is de vraag of al deze verschillende criteria niet tot teveel onduidelijkheid leiden, en of het voor een platformwerker niet eenvoudiger is om een beroep te doen op het rechtsvermoeden als er bijvoorbeeld sprake is van een lager uurtarief dan € 38,-. De Raad adviseert om voor de criteria voor het rechtsvermoeden aan te sluiten bij een reeds in wetgeving bestaand en meer eenvoudig en objectief geformuleerd criterium, zoals bijvoorbeeld het rechtsvermoeden bij het Wetsvoorstel VBAR.

Rechtsbescherming

De Raad merkt op dat er in de MvT een aparte paragraaf ontbreekt waarin helder en overzichtelijk uiteen wordt gezet op welke wijze de rechtsbescherming in het Wetsvoorstel is vormgegeven. De Raad adviseert om alsnog een dergelijke paragraaf in de MvT op te nemen.

Samenloop handhaving door de AP en de Arbeidsinspectie

De Raad constateert een samenloop van het toezicht en de handhavingsbevoegdheden van de AP en de Arbeidsinspectie. De AP kan handhavend optreden indien het de verwerking van persoonsgegevens betreft, terwijl de Arbeidsinspectie toezicht houdt op de arbeidsrechtelijke verplichtingen. Voorstelbaar is dat één en hetzelfde feitencomplex onder beide toezichthouders kan vallen.

datum 30 september 2026
pagina 7 / 9

De Raad vraagt zich af hoe met een eventuele samenloop van bevoegdheden dient te worden omgegaan. Kunnen beide toezichthouders in zo'n situatie handhavend optreden en kan dat leiden tot een cumulatie van sancties? En als niet beide toezichthouders zouden moeten handhaven, is dan voldoende duidelijk welke toezichthouder leidend is en op welke wijze de afstemming tussen beide toezichthouders plaatsvindt?

De Raad adviseert in de MvT aandacht aan deze samenloop van bevoegdheden van deze toezichthouders te besteden.

WERKLAST

De Raad verwacht geen substantiële gevolgen voor de werklust van de Rechtspraak. Hieronder wordt dat kort toegelicht.

Werklastgevolgen voor de bestuursrechter

Het Wetsvoorstel introduceert nieuwe (handhavings)bevoegdheden voor de toezichthouders. De gevolgen voor de werklust van de bestuursrechter hangen in sterke mate af van de mate waarin de toezichthouders van hun nieuwe (handhavings)bevoegdheden gebruik gaan maken. Uitvoeringstoetsen van de Autoriteit Persoonsgegevens en de Arbeidsinspectie bevatten geen informatie over de gevolgen voor de Rechtspraak. De Raad verwacht op basis van de huidige inzichten geen substantiële toename van het aantal beroepen bij de bestuursrechter als gevolg van het Wetsvoorstel. De complexiteit van beroepen zal door het Wetsvoorstel naar verwachting niet substantieel toe- of afnemen.

Werklastgevolgen voor de civiele rechter

Ook de civiele rechter behandelt nu al met enige regelmaat zaken over de vraag of een platformwerker wel of niet een arbeidsovereenkomst heeft. Dit betreft vaak tijdsintensieve en langdurige procedures. De Raad verwacht geen substantiële toe- of afname van deze zaken als gevolg van het Wetsvoorstel. Ook wordt niet verwacht dat de complexiteit van deze arbeidsrechtelijke zaken noemenswaardig wijzigt.

CONCLUSIE

De Raad voor de rechtspraak heeft geen zwaarwegende bezwaren tegen het Wetsvoorstel, maar geeft in overweging om het Wetsvoorstel op de in dit advies genoemde onderdelen te verduidelijken en/of aan te passen.

datum 30 september 2026
pagina 8 / 9

TOT SLOT

Indien na het uitbrengen van dit advies het Wetsvoorstel op belangrijke onderdelen wordt gewijzigd of indien uit nadere uitvoeringsregelgeving belangrijke werklastgevolgen voortvloeien, dan wordt de Raad graag in de gelegenheid gesteld daarover aanvullend te adviseren. Met het oog op de voorbereiding van de gerechten op de invoering van het Wetsvoorstel, stelt de Raad er prijs op als hij geïnformeerd wordt over de indiening van het Wetsvoorstel bij de Tweede en de Eerste Kamer en de plaatsing van de definitieve wetstekst in het *Staatsblad*. Ook eventuele nadere regelgeving volgend op dit Wetsvoorstel met gevolgen voor de rechtspleging valt binnen het adviesrecht van de Raad. Voor zover van toepassing, ontvangt de Raad graag een adviesaanvraag voor deze nadere regelgeving.

Hoogachtend,



mr. S. Sicking-Sluis
Lid Raad voor de rechtspraak

