A.C. Kampschuur MSc LLM & dr. S. Schreurs[1]

Verdieping

Implementatie van het 'wettelijk vermoeden' uit de Platformwerkrichtlijn: leuker kunnen we het niet maken, wel effectiever?

TRA 2026/54

1. Inleiding

Het Nederlandse arbeidsrecht is in belangrijke mate ingericht op geschilbeslechting tussen individuele partijen en biedt slechts in beperkte mate aanknopingspunten voor het adresseren van structurele vraagstukken die betrekking hebben op grotere groepen werkenden. Dit knelpunt manifesteert zich in het bijzonder in de discussie over de kwalificatie van platformarbeid, zoals onder meer blijkt uit de recente *Uber*-saga. In zijn einduitspraak oordeelde het Gerechtshof Amsterdam dat de bij de procedure betrokken chauffeurs als zelfstandigen moesten worden aangemerkt, terwijl het hof ten aanzien van andere, niet-gevoegde chauffeurs de mogelijkheid van werknemerschap weliswaar niet uitsloot, maar zich wegens gebrek aan gedetailleerde informatie over deze (heterogene) groep van een oordeel onthield.[2] Tenzij sprake is van een (voldoende) homogene groep werkenden, blijft de civielrechtelijke kwalificatie van platformarbeid zodoende sterk afhankelijk van individuele procedures. Dit kan de effectieve bescherming van bredere groepen werkenden bemoeilijken.

Tegen deze achtergrond is het interessant te bezien of – en zo ja, op welke wijze – de implementatie van het in artikel 5 Platformwerkrichtlijn (Richtlijn (EU) 2024/2831) voorgeschreven wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding een oplossing kan bieden voor deze voortdurende kwalificatieproblematiek. Met het oog op de effectieve naleving van arbeidsrechtelijke normen en het bevorderen van eerlijke concurrentie hebben de Europese Commissie en de Nederlandse regering zich in het wetgevingsproces uitgesproken voor een geharmoniseerd rechtsvermoeden dat, ter versterking van de handhaving, ook door bestuursorganen zou kunnen worden ingeroepen.[3] In de uiteindelijke richtlijn is deze benadering echter afgezwakt.[4] Ten aanzien van de Nederlandse implementatie[5] is bovendien betoogd dat een door bestuursorganen inroepbaar vermoeden moeilijk verenigbaar zou zijn met de systematiek van ons arbeidsrecht.[6] Volgens ons moet bij de implementatie echter worden bezien in hoeverre een rechtsvermoeden met een puur civielrechtelijke werking verenigbaar is met het Unierechtelijke doeltreffendheidsbeginsel, en of een rol voor publiekrechtelijke instanties bij het inroepen van dit instrument noodzakelijk kan zijn om de door de richtlijn beoogde correcte vaststelling van de arbeidsstatus van platformwerkenden effectief te waarborgen.

Ter beantwoording van deze vragen behandelt paragraaf 2 de totstandkoming van het wettelijk vermoeden in de Platformwerkrichtlijn en de relevante bepalingen hieromtrent. In paragraaf 3 wordt onderzocht hoe bij de Nederlandse implementatie van de Platformwerkrichtlijn het rechtsvermoeden in het civiele arbeidsrecht zou kunnen worden vormgegeven, door dit te positioneren binnen het bredere stelsel van bijzondere bewijsregels.[7] Paragraaf 4 bespreekt de mogelijkheid om het wettelijk vermoeden ook te laten gelden ten aanzien van andere partijen dan de werkende zelf alsmede mogelijke bezwaren tegen en argumenten voor implementatie van een wettelijk vermoeden dat door derden kan worden ingeroepen. Paragraaf 5 gaat in op mogelijke implementatie van inhoudelijke criteria en de richtlijnconformiteit van het te hanteren toetsingskader voor activering van het rechtsvermoeden. Paragraaf 6 sluit af met een conclusie.

2. Het 'wettelijk vermoeden' in de Platformwerkrichtlijn

De richtlijn rust op drie pijlers, namelijk (i) de correcte bepaling van de arbeidsstatus, (ii) regulering van algoritmisch management en (iii) handhaving en transparantie. Het wettelijk vermoeden vormt de hoeksteen van de eerste pijler.

1 Arthur Kampschuur en Sven Schreurs zijn promovendus resp. postdoctoraal onderzoeker bij het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies & Hugo Sinzheimer Instituut (AIAS-HSI) van de Universiteit van Amsterdam. Zij bedanken hun collega's bij AIAS-HSI voor het tegenlezen van een eerdere versie van dit artikel.

2 Hof Amsterdam 27 januari 2026, ECLI:NL:GHAMS:2026:163 (*Uber*).

3 Europese Commissie, 'Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk' [COM(2021) 762 final] 9 december 2021; *Kamerstukken II* 2023/24, 21501-31, nr. BS.

4 Zie over de totstandkoming van de richtlijn o.a. S. Schreurs, 'Regulating Uncharted Waters: The EU Platform Work Directive Between Uncertainty, Lobbyism and Politicisation', *JCMS* 2026; A. Aloisi, N. Potocka-Sionek & L. Ratti, 'Straddling two horses: Digital or social regulation? Behind, within and beyond the EU Platform Work Directive', *CMLR* 2025/5.

5 De richtlijn dient uiterlijk op 2 december 2026 te zijn omgezet in nationaal recht. De regering heeft erkend dat deze datum niet meer haalbaar is. Een concept-wetsvoorstel is (pas) in juni 2026 in internetconsultatie gebracht. Deze bijdrage is vóór dit moment gefinaliseerd..

6 J. Kloostra, 'Implementatie van de Richtlijn platformwerk: van Europees compromis naar Nederlandse wetgeving', *ArbeidsRecht* 2024/49; D. Derks & A. van Rijs, 'De richtlijn platformwerk: van voorstel tot implementatie', *JUTD* 2025/4.

7 Wij gebruiken 'bijzondere bewijsregels' hier als containerbegrip voor onder andere bewijsvermoedens, rechtsvermoedens, bewijsvoeringslastomkeringen en bewijsrisico-omkeringen. Deze laatste variant staat bij velen – al dan niet ten onrechte – bekend als 'bewijslastomkering'.

Het oorspronkelijke Commissievoorstel voorzag in een wettelijk vermoeden dat sprake is van een arbeidsverhouding tussen een digitaal arbeidsplatform en een persoon die via dat platform arbeid verricht indien het platform zeggenschap uitoefent over de uitvoering van het werk.[8] Het begrip 'zeggenschap' werd geconcretiseerd aan de hand van vijf indicatieve criteria,[9] waarvan er ten minste twee vervuld moesten zijn. Deze criteria hadden betrekking op (i) de (feitelijke) bepaling van de vergoeding, (ii) bindende gedrags- of uitvoeringsvoorschriften, (iii) toezicht op de uitvoering van het werk (eventueel langs elektronische weg), (iv) beperkingen van de vrijheid om het werk te organiseren (bijvoorbeeld door sancties) en (v) beperkingen ten aanzien van het opbouwen van een eigen klantenbestand of het verrichten van werkzaamheden voor derden.
Na langdurige onderhandelingen tussen de Raad en het Parlement is echter gekozen voor een meer open formulering in artikel 5 lid 1 van de richtlijn:

> "Er is een wettelijk vermoeden dat de contractuele verhouding tussen een digitaal arbeidsplatform en een persoon die platformwerk verricht via dat platform, een arbeidsverhouding is wanneer er feitelijke aanwijzingen zijn van leiding en toezicht, overeenkomstig het in de in de lidstaten geldende nationale recht, de in de lidstaten geldende collectieve overeenkomsten of de in de lidstaten geldende praktijken, met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie."

Lidstaten kunnen alsnog nadere criteria van 'zeggenschap' formuleren, maar zijn daartoe niet verplicht – al is het de bedoeling dat zij voorzien in een doeltreffend wettelijk vermoeden dat een procedurele facilitering vormt voor personen die platformwerk verrichten. Daarbij dient te worden gewaarborgd dat het vermoeden niet leidt tot een zwaardere bewijslast voor deze personen of hun vertegenwoordigers in procedures betreffende hun arbeidsstatus.[10]

Bovendien vereist de richtlijn dat lidstaten bij de toepassing van het wettelijk vermoeden de rechtspraak van het Hof van Justitie in acht nemen.[11] Deze jurisprudentie heeft zich bewogen richting een autonoom en uniform werknemersbegrip, waarin een verhouding van ondergeschiktheid centraal staat.[12] Dit begrip is, met het oog op het Unierechtelijke doeltreffendheidsbeginsel, ook relevant voor de interpretatie van arbeidsrechtelijke richtlijnen die verwijzen naar het in de lidstaten geldende recht en nationale praktijken, zoals de Platformwerkrichtlijn doet. In haar omzettingsrapport verduidelijkt de Commissie dat 'feitelijke aanwijzingen van leiding en toezicht' moet worden opgevat als elementen die juridische ondergeschiktheid aannemelijk of mogelijk maken.[13] Daarbij kunnen leiding en toezicht ook indirect tot uitdrukking komen, bijvoorbeeld via sanctiemechanismen, nadelige behandeling of andere vormen van druk.[14] Dit sluit aan bij de toenemende rol van algoritmisch management bij de feitelijke aansturing van platformwerk.

Het Commissievoorstel voorzag in toepassing van het wettelijk vermoeden in alle administratieve en gerechtelijke procedures, waarbij bevoegde autoriteiten zich op dat vermoeden zouden moeten kunnen beroepen. Volgens de Commissie zou een dergelijk instrument 'als voordeel […] kunnen hebben dat het een duidelijke regel biedt en het werk van arbeidsinspecties of sociale zekerheidsinstellingen versterkt om hen als werknemers te herkwalificeren'.[15] Met name verplichte toepassing binnen het belasting- en socialezekerheidsrecht bleek voor verschillende lidstaten echter onaanvaardbaar.[16]

Tegen deze achtergrond is nu in artikel 5 lid 3 van de richtlijn bepaald dat het vermoeden dient te gelden in alle administratieve of gerechtelijke processen waarin de arbeidsstatus van de betrokkene aan de orde is, maar niet in fiscale, strafrechtelijke of socialezekerheidsprocedures, tenzij het nationale recht anders bepaalt. Alhoewel het wettelijk vermoeden dus in beginsel niet van toepassing is in procedures die strikt beperkt blijven tot fiscale of socialezekerheidskwesties, merkt de Commissie in haar omzettingsrapport op dat dit anders kan zijn indien dergelijke procedures gevolgen hebben voor de kwalificatievraag op andere rechtsgebieden.[17]

De richtlijn vereist wel dat bevoegde autoriteiten op het terrein van het arbeidsrecht, zoals arbeidsinspecties, de bevoegdheid hebben om procedures te initiëren waarin de correcte arbeidsstatus van platformwerkers wordt vastge-

8 Europese Commissie, 'Voorstel voor een Richtlijn betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk', 9 december 2021.
9 Deze criteria waren geïnspireerd op de rechtspraak van het Hof van Justitie en de zich ontwikkelende nationale jurisprudentie over platformwerk. HvJ EU 22 april 2020, C-692/19, ECLI:EU:C:2020:288 (*Yodel*); zie ook C. Hiessl, 'The Classification of Platform Workers in Case Law: A Cross-European Comparative Analysis', *CLL&PJ* 2022/2.
10 Artikel 5 lid 2 Platformwerkrichtlijn.
11 Artikel 1 lid 2, artikel 2 lid 1 sub b, artikel 4 lid 1 en artikel 5 lid 1 Platformwerkrichtlijn, evenals punten 17, 25, 28, 30, 31, 34 en 36 van de considerans.
12 E. Menegatti, 'The Evolving Concept of "worker" in EU law', *Italian Labour Law e-Journal* 2019/1; E. Menegatti, 'Taking EU labour law beyond the employment contract: The role played by the European Court of Justice', *ELLJ* 2020/1; zie ook: F.J.L. Pennings, 'Bestaat er een Europees werknemersbegrip?', *TRA* 2021/3.
13 Europese Commissie, 'Report Expert Group: Transposition of Directive (EU) 2024/2831 on improving working conditions in platform work', 2026, p. 30.
14 Idem; zie ook punt 30 van de considerans van de Platformwerkrichtlijn.
15 Europese Commissie, 'Consultation document Second phase consultation of social partners under Article 154 TFEU on a possible action addressing the challenges related to working conditions in platform work' [SWD(2021) 143 final] 15 juni 2021, p. 82.
16 Schreurs 2026; Aloisi e.a. 2025.
17 Europese Commissie, 'Report Expert Group', p. 34.

steld, waarbij het wettelijk vermoeden toepassing vindt.[18] In gevallen waarin vermoedens bestaan van miskwalificatie van de arbeidsrelatie dient voor deze autoriteiten zelfs een verplichting te bestaan om dergelijke procedures te starten, ook zonder dat een individuele werkende daarbij als partij optreedt of daarmee instemt.

Het wettelijk vermoeden moet tevens kunnen worden ingeroepen door de vertegenwoordigers van platformwerkenden, zoals vakbonden, als zij optreden namens één of – voor zover het nationale recht daarin voorziet – meerdere eisers.[19] De richtlijn verzet zich er echter niet tegen dat vakbonden ook in meer algemene zin, dus wanneer zij niet als gemachtigde van individuele werkenden optreden, een beroep op het rechtsvermoeden kunnen doen. Indien de institutionele inrichting van nationale handhavingsmechanismen er namelijk toe leidt dat het vermoeden in de praktijk slechts beperkt kan worden ingeroepen, kan worden betwijfeld of nog wordt voldaan aan het vereiste dat dit een daadwerkelijke procedurele facilitering vormt voor personen die platformwerk verrichten.

Artikel 5 lid 5 verplicht bevoegde autoriteiten passende maatregelen te nemen om de correcte arbeidsstatus van platformwerkers vast te stellen. In dat kader dient, met het voorbehoud van artikel 5 lid 3, ook het wettelijk vermoeden te worden toegepast.[20] Lidstaten zijn bovendien gehouden richtsnoeren te ontwikkelen en procedures vast te stellen voor bevoegde nationale autoriteiten teneinde digitale arbeidsplatformen die de regels inzake correcte kwalificatie niet naleven proactief te identificeren, in kaart te brengen en zo nodig te vervolgen.[21] Ter beantwoording van de in paragraaf 1 gestelde vraag wordt in de volgende paragrafen nader ingegaan op een aantal aspecten die van belang zijn om het wettelijk vermoeden te implementeren in lijn met de door de Platformwerkrichtlijn beoogde effectiviteit en het Unierechtelijk doeltreffendheidsvereiste.

3. Implementatie van wettelijk weerlegbaar rechtsvermoeden en/of bewijslastomkering?

Een eerste vraag die zich bij omzetting van artikel 5 Platformwerkrichtlijn aandient, betreft de concrete bewijsrechtelijke vorm die het voorgeschreven vermoeden in het nationale recht dient te krijgen. Onder zowel beleidsmakers als academici bestaat aanzienlijke verwarring over de betekenis van een 'wettelijk vermoeden'.[22]

De arbeidsrechtelijke literatuur lijkt bij de bespreking van de Platformwerkrichtlijn veelal impliciet ervan uit te gaan dat de omzetting van artikel 5 leidt tot een wettelijk weerlegbaar rechtsvermoeden naar Nederlands (privaat)recht.[23] Een dergelijk vermoeden houdt in dat een niet-vaststaand feit wordt afgeleid uit een ander, vaststaand feit. In deze zin 'koppelt' het rechtsvermoeden aan het bestaan van bepaalde rechtsfeiten een specifiek rechtsgevolg.[24] De formulering van artikel 5 impliceert echter niet noodzakelijkerwijs dat het wettelijk vermoeden in het nationale recht gestalte moet krijgen als een dergelijk rechtsvermoeden in enge zin. De Platformwerkrichtlijn schrijft slechts voor dat het vermoeden weerlegbaar én doeltreffend moet zijn.[25] Daarmee laat de richtlijn ruimte voor uiteenlopende bewijsrechtelijke implementatievarianten, waaronder constructies die gepaard gaan met een verschuiving van de bewijsvoeringslast en/of het bewijsrisico.

Zoals Bij de Vaate opmerkt, is de interpretatie van bijzondere bewijsregels in de civiele rechtspraak niet steeds eenduidig.[26] In verschillende gevallen is door feitenrechters ten onrechte aangenomen dat een wettelijke bewijsregel 'slechts' een rechtsvermoeden behelst dat kan worden ontzenuwd met tegenbewijs, terwijl uit de wetsgeschiedenis of systematiek van de bepaling veeleer volgt dat sprake is van een verdergaande bewijsrechtelijke consequentie, zoals een omkering van de bewijsvoeringslast of het bewijsrisico.[27] Ook ten aanzien van het in artikel 7:610a BW neergelegde rechtsvermoeden is volgens Bij de Vaate in de rechtspraak onvoldoende onderkend dat toepassing daarvan in beginsel meebrengt dat de wederpartij het tegendeel dient te bewijzen, en dat daarmee een verschuiving van het bewijsrisico optreedt.[28]

Een vergelijkbare discussie speelt omtrent de Wet invoering rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst op basis van uurtarief. Zo merkte Van der Neut op, onder verwijzing naar het oorspronkelijke wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar), dat deze maatregel uitgaat van tegenbewijs en niet van bewijs van het tegendeel.[29] Uit de Memorie van Toe-

18 Artikel 5 lid 5 Platformwerkrichtlijn; Europese Commissie, 'Report Expert Group', p. 33-34.
19 Artikel 5 lid 4 Platformwerkrichtlijn.
20 Europese Commissie, 'Report Expert Group', p. 34.
21 Artikel 6b Platformwerkrichtlijn.
22 Schreurs 2026.
23 Kloostra 2024; M.A.C. Keijzer, 'De Richtlijn Platformwerk: een effectief compromis?', *NtER* 2025/1-2.
24 H.J.W. Alt, *Stelplicht en bewijslast in het nieuwe arbeidsrecht (Monografieën Sociaal Recht nr. 71)*, Deventer: Wolters Kluwer 2017, p. 72-73.
25 Zie ook punt 31 en 34 considerans. Deze bepaling in het Unierecht sluit mogelijk ook het gebruik van een 'fictie' in het fiscaal recht uit, al zou dit nader onderzoek verdienen.
26 D.M.A. Bij de Vaate, 'De werking van het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst nader bezien', *TRA* 2023/29, p. 9-15.
27 Bij de Vaate wijst in dit kader op rechtspraak van de Hoge Raad waarin hij uiteindelijk de doorslag gaf over de interpretatie van de bewijsregel en dan met name de te hanteren bewijsmaatstaf: Bij de Vaate 2023; HR 19 juli 2019, ECLI:NL:HR:2019:1278; HR 5 november 2021, ECLI:NL:HR:2021:1666.
28 Anders dan Bij de Vaate lijkt Alt zich, al dan niet impliciet, op het standpunt te stellen dat er ten aanzien van wettelijk weerlegbare rechtsvermoedens steeds sprake is van een vermoeden dat ontzenuwd kan worden met tegenbewijs. Alt 2017, p. 72. Specifiek ten aanzien van artikel 7:610a BW gaat Alt, anders dan Bij de Vaate later heeft betoogd, uit van een met tegenbewijs te ontzenuwen wettelijk weerlegbaar rechtsvermoeden. Alt 2017, p. 88-90.
29 N.M.Q. van der Neut, 'Wetsvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden', *TRA* 2025/59, p. 21.

lichting bij dit voorstel blijkt bovendien dat het bewijsrisico bij de werkende zou blijven liggen.[30]

Ten aanzien van het wettelijk vermoeden voor platformwerk staat het de nationale wetgever echter vrij om duidelijke(re) keuzes te maken met betrekking tot zowel de bewijslastverdeling als de bewijsmaatstaf die volstaat om het vermoeden te activeren.[31] Ter voorkoming van interpretatiegeschillen in individuele procedures – en de daarmee gepaard gaande noodzaak van nadere verduidelijking in cassatie – kan de wetgever in de Memorie van Toelichting expliciteren dat het vermoeden slechts kan worden weerlegd door het leveren van bewijs van het tegendeel, en dat toepassing van het vermoeden een verschuiving van zowel de bewijsvoeringslast als het bewijsrisico met zich brengt. In dat geval wordt degene die stelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst ontlast van de verplichting om zijn stelling met adequaat bewijs te onderbouwen, alsmede van het risico dat onzekerheid omtrent de relevante feiten (*non liquet*) tot afwijzing van de vordering leidt.

Indien de wetgever daarentegen zou volstaan met de invoering van een wettelijk weerlegbaar rechtsvermoeden dat kan worden ontzenuwd met tegenbewijs, rijst de vraag of een dergelijke implementatie voldoet aan het Unierechtelijke doeltreffendheidsbeginsel. Artikel 5 lid 1 van de richtlijn bepaalt immers dat indien het digitale arbeidsplatform het wettelijk vermoeden wil weerleggen, het dient te bewijzen dat de betrokken contractuele verhouding géén arbeidsverhouding is. Dit duidt onzes inziens op een verschuiving van het bewijsrisico naar het platform.

Eerder onderzoek naar de effectiviteit van het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW laat zien dat tussen 2009 en 2020 slechts zestig gepubliceerde uitspraken betrekking hadden op dit vermoeden, waarbij in slechts circa een derde van de gevallen het beroep daarop werd gehonoreerd.[32] Dit roept de vraag op of een louter civielrechtelijk vormgegeven rechtsvermoeden daadwerkelijk bijdraagt aan een effectieve vaststelling van de arbeidsstatus.[33] Daarbij blijft immers – zoals Bij de Vaate eveneens opmerkt – sprake van een kwestie van bewijswaardering, nu het materiële toetsingskader voor de kwalificatievraag door toepassing van het vermoeden als zodanig niet wordt gewijzigd. In het licht van de verplichting tot effectieve toepassing van het Unierecht is dus twijfelachtig of een puur civielrechtelijk vormgegeven rechtsvermoeden toereikend is als implementatie van de Platformwerkrichtlijn.

4. Implementatie van een bijzondere bewijsregel voor derde-belanghebbenden?

Een tweede aspect dat aandacht vraagt bij omzetting van artikel 5 Platformwerkrichtlijn, betreft de mogelijkheid om het wettelijk vermoeden ook te laten gelden ten aanzien van andere partijen dan de werkende zelf. Concreet betekent dit dat een derde-belanghebbende zich in een procedure op het wettelijk vermoeden zou kunnen beroepen. Allereerst rijst hierbij de vraag of een dergelijke uitbreiding inpasbaar is in het civiele arbeidsrecht. Daarmee komt tevens de meer fundamentele vraag op in hoeverre het wenselijk is dat derden, zoals bestuursorganen, pensioenfondsen, vakbonden of (belanghebbende) mede-werkenden, de bevoegdheid verkrijgen om een dergelijk vermoeden in te roepen, ook in gevallen waarin dit niet noodzakelijkerwijs aansluit bij de (veronderstelde) wensen van de betrokken werkenden.

Deze discussie heeft zich eerder voorgedaan naar aanleiding van het wetsvoorstel voor invoering van een rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst op basis van uurtarief.[34] In zijn middellangetermijnadvies stelde de Sociaal-Economische Raad voor om dit vermoeden (mede) publiekrechtelijk te handhaven.[35] Ook in de Tweede Kamer is, met het oog op de effectiviteit van het rechtsvermoeden, gewezen op de mogelijke rol van bestuursorganen bij de toepassing daarvan.[36] In de uitwerking van het wetsvoorstel achtte het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een dergelijke constructie echter te complex en niet uitvoerbaar.[37]

Kloostra benadrukt dat voor de reeds bestaande rechtsvermoedens van een arbeidsovereenkomst in artikel 7:610a en 7:610b BW geldt dat deze niet inroepbaar zijn door anderen dan een (gesteld) werknemer jegens een (gesteld) werkgever, behoudens vakbonden die namens werkenden het bestaan van een arbeidsovereenkomst kunnen vorderen.[38] In dit verband wordt veelal verwezen naar de parlementaire behandeling van de Wet flexibiliteit en zekerheid,[39] alsmede naar de rechtspraak in de zogenoemde *PGGM*-zaak, waarin het Gerechtshof 's-Gravenhage oordeelde dat een pensioenfonds geen beroep kon doen op het rechtsvermoeden van artikel 7:610a BW, nu deze bepaling volgens het hof primair strekt tot versterking van de juridische positie van de werknemer ten op-

30 *Kamerstukken II* 2024/25, 36783, nr. 3, p. 104-105.
31 De Europese Commissie trekt in dit verband een parallel met het prima facie-bewijs zoals dat geldt in het Europees anti-discriminatierecht; 'Report Expert Group', p. 30.
32 A. Olsthoorn & D. Schuurman, 'De oproepkracht: alle onzekerheid verdwenen?', *TAP* 2020/6.
33 Vgl. Bij de Vaate 2023. Het verdient echter opmerking dat het rechtsvermoeden mogelijk wel wordt ingeroepen, maar hier in de uitspraak niet altijd expliciet aandacht aan wordt besteed.
34 *Kamerstukken II* 2024/25, 36783, nr. 2.
35 *Sociaal-economisch beleid 2021-2025: Zekerheid voor mensen, een wendbare economie en herstel van de samenleving* (Advies 21/08), Den Haag: SER 2021.
36 *Kamerstukken II* 2024/25, 31311, nr. 273.
37 *Kamerstukken II* 2024/25, 36783, nr. 3, p. 93-94.
38 Kloostra 2024. Anders: Bij de Vaate 2023.
39 *Kamerstukken II* 1998/99, 26257, nr. 7. Zie de beantwoording van de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Justitie op een vraag over het beroep van derden op de eerdergenoemde rechtsvermoedens.

zichte van de werkgever.[40] Deze uitspraak is later door de Hoge Raad bekrachtigd.[41]

Hieruit volgt echter niet dat wettelijk weerlegbare rechtsvermoedens of andere bijzondere bewijsregels naar hun aard niet door derden zouden kunnen worden ingeroepen. Indien de wetgever dit wenselijk acht, kan hij in een nieuw op te nemen bepaling in titel 7.10 BW expliciet bepalen dat de bijzondere bewijsregel mede geldt ten aanzien van andere belanghebbenden dan de platformwerker en het digitale arbeidsplatform. In de Memorie van Toelichting zou vervolgens kunnen worden gespecificeerd welke actoren hieronder vallen, zoals de Belastingdienst, het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), de Nederlandse Arbeidsinspectie, pensioenfondsen en/of vakbonden.

Een minder voor de hand liggende – en naar onze mening minder geschikte – optie is het codificeren van een bijzondere bewijsregel in het bestuursrecht. Waar het civiele recht tal van gecodificeerde bijzondere bewijsregels kent, geldt dit voor het bestuursrecht niet. Anders dan het civiele recht kent het bestuursrecht geen materieelrechtelijke bewijsregels, hetgeen veelal wordt aangeduid als de zogeheten vrij-bewijsleer. Niettemin wordt in de literatuur aangenomen dat de hoofdregel inzake bewijslastverdeling van artikel 150 Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) in het bestuursrecht in zekere mate overeenkomstige toepassing vindt.[42] Daarnaast wordt gewezen op het bestaan van zowel weerlegbare als onweerlegbare rechtsvermoedens in het bestuursrecht, zij het dat deze in de bestuursrechtelijke literatuur slechts beperkt aandacht hebben gekregen.[43]

Voor bestuursorganen is een bijzondere bewijsregel bovendien reeds in de besluitvormingsfase van belang, nu handhaving veelal plaatsvindt door middel van ambtshalve te nemen besluiten. In dat kader rust in beginsel op het bestuursorgaan de stelplicht en – bij het ontbreken van een bijzondere bewijsregel – tevens de bewijsvoeringslast en het bewijsrisico.[44] Zo komt het kwalificatievraagstuk voor de Belastingdienst met name in beeld wanneer bij controle wordt vastgesteld dat werkenden ten onrechte als zelfstandigen zijn aangemerkt en derhalve geen loonbelasting is afgedragen. De motivering van een naheffingsaanslag dient in dat geval (vrij gedetailleerd) inzicht te bieden in de wijze waarop tot de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst is gekomen.[45] Nu een naheffingsaanslag een ambtshalve besluit betreft, rust de bewijslast in beginsel op de inspecteur.[46]

Dat een door derden inroepbaar wettelijk vermoeden ten aanzien van platformwerk zou gelden – en niet voor andere groepen werkenden, nu artikel 7:610a BW vermoedelijk ongewijzigd blijft – kan wat ons betreft om drie redenen worden gerechtvaardigd.[47]

In de eerste plaats schiet het huidige arbeids(proces)recht tekort in het adresseren van wat ook door de Uniewetgever wordt aangemerkt als een structurele, collectieve problematiek met betrekking tot platformwerk.[48] De einduitspraak van het Gerechtshof Amsterdam in *Uber* onderstreept dat de civielrechtelijke kwalificatie van arbeidsrelaties plaatsvindt op individuele basis, ook in het kader van een collectieve vordering op basis van artikel 3 lid 2 Wet AVV – tenzij sprake is van een (zeer) hoge mate van onderlinge homogeniteit.[49] Dit impliceert dat per individuele casus, aan de hand van artikel 7:610 BW en de *Deliveroo*-criteria, dient te worden beoordeeld of sprake is van een arbeidsovereenkomst. In de praktijk kan een platform daarmee een collectieve kwalificatietoets relatief gemakkelijk ontwijken door te wijzen op verschillen tussen (groepen) werkenden binnen hetzelfde platform. Door een dergelijk 'heterogeniteitsverweer' te voeren en twijfel te zaaien over de vergelijkbaarheid van individuele arbeidsrelaties, kan een collectieve verklaring voor recht worden gefrustreerd.[50] Juist in de context van platformarbeid – waarbij diverse groepen werkenden, die vaak afhankelijk van meerdere inkomstenbronnen zijn, voor of via hetzelfde platform diensten verlenen – is het niet

40 Hof 's-Gravenhage 21 januari 2005, ECLI:NL:GHSGR:2005:AU3147, r.o. 13.

41 HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6231, *NJ* 2007/449, m.nt. E. Verhulp (*Thuiszorg Rotterdam/PGGM*). Het verdient echter opmerking dat uit het arrest van de Hoge Raad niet is op te maken dat er is geklaagd over het oordeel van het hof ten aanzien van de inroepbaarheid van het rechtsvermoeden door PGGM als derde. De Raad heeft zich niet verder uitgelaten over deze vraag.

42 Deze stellingname is gebaseerd op een lezing van de onderzoeksplicht van het bestuursorgaan (artikel 3:2 Awb) en de informatieplicht van de burger (artikel 4:2 lid 2 Awb). Zie Y.E. Schuurmans, *Bewijslastverdeling in het bestuursrecht: zorgvuldigheid en bewijsvoering bij beschikkingen* (diss. Amsterdam VU), Deventer: Kluwer 2005, p. 318; L.M. Koenraad, *Bewijzen in het bestuursrecht*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 2023, p. 13-14.

43 Schuurmans 2005, p. 111, 174; R.J.N. Schlössels, 'Een vrije en kenbare bewijsleer?', in: R.J.N. Schlössels e.a. (red.), *Bestuursrechtelijk bewijsrecht: wetgever of rechter?* (VAR-reeks 142), Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2009, p. 11-116. Dat gezegd hebbende bestaat er in het fiscaal recht meer aandacht voor bijzondere bewijsregels, waar de wetgever gebruikmaakt van een veelvoud aan zogeheten 'ficties'. Deze ficties zijn vergelijkbaar met een wettelijk onweerlegbaar rechtsvermoeden.

44 Of met andere woorden, als het bestuursorgaan de rechtsgevolgen in het besluit niet goed onderbouwt en er later onduidelijkheid komt te bestaan over de feiten die het bestuursorgaan aan het besluit ten grondslag legt, komt dit in beginsel voor rekening van het bestuursorgaan en zal het besluit herroepen of vernietigd moeten worden.

45 Zie bv. Rb. Noord-Nederland 18 maart 2025, ECLI:NL:RBNNE:2025:1045.

46 Zie in dit kader ook (inmiddels enigszins verouderd) de MvT van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA): "De bewijslast hiervoor ligt uiteraard bij de Belastingdienst." *Kamerstukken II* 2014/15, 34036, nr. 3, p. 5.

47 Anders: Kloostra 2024. In een rapport van expertgroep LabourLawUnited wordt ook nog het standpunt ingenomen dat voorkomen moet worden dat er drie verschillende rechtsvermoedens komen te gelden met verschillende personele werkingssferen, al wordt dit standpunt niet verder onderbouwd. *Verduidelijking en rechtsvermoeden* (Commentaar expertgroep LabourLawUnited op het conceptwetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden), LabourLawUnited 2024, p. 24.

48 Zie met name punten 6-9 van de considerans van de Platformwerkrichtlijn.

49 Hof Amsterdam 27 januari 2026, ECLI:NL:GHAMS:2026:163 (*Uber*).

50 Zie ook: Concl. A-G De Bock 30 september 2024, ECLI:NL:PHR:2024:996, overwegingen 14.1-14.13; HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319, r.o. 3.7.1-3.7.5.

moeilijk dergelijke verschillen aan te voeren.[51] De ruimte die de *Uber*-zaak heeft gelaten voor deze benadering zou kunnen worden ingeperkt door invoering van een ten aanzien van platformwerkers door derden inroepbare bijzondere bewijsregel. Dit is vooral zinvol als deze bewijsregel zowel een omkering van de bewijsvoeringslast als van het bewijsrisico bewerkstelligt.

In de tweede plaats kan een dergelijke bijzondere bewijsregel worden gerechtvaardigd door de relatief kwetsbare positie van platformwerkers. Empirisch onderzoek wijst uit dat platformwerkers gemiddeld jonger zijn en vaker een migratieachtergrond hebben dan andere groepen werkenden, terwijl zij zich minder vaak uitspreken over problemen op het werk en doorgaans minder goed op de hoogte zijn van hun arbeidsrechtelijke positie.[52] Bovendien gaat platformwerk, ook in gevallen waarin een relatief hoog inkomen kan worden gegenereerd, veelal gepaard met een aanzienlijke mate van onzekerheid ten aanzien van toegang tot het werk, inkomenscontinuïteit en rechtspositie.[53] Platformwerkenden onderscheiden zich daarmee als groep van veel andere (schijn-)zelfstandigen die in de Nederlandse discussie en rechtspraak over de kwalificatievraag een prominente rol spelen. In dat licht lijkt het wenselijk dat ook derde-belanghebbenden hun belangen in rechte kunnen behartigen.

In de context van de platformeconomie wordt handhaving van het geldende recht, ten derde, niet alleen bemoeilijkt door de machtsverhouding tussen platform en werkende, maar ook door de informatieasymmetrie tussen (veelal onderbemenste) bestuursorganen en digitale bedrijven met zeer veranderlijke vormen van arbeidsorganisatie, waardoor zij voor handhavingsinstanties een 'steeds bewegend doelwit' vormen.[54] In dit verband is ook de samenhang tussen het wettelijk vermoeden enerzijds en artikel 17 en 21 Platformwerkrichtlijn anderzijds relevant, nu deze bepalingen lidstaten verplichten te voorzien in regels die waarborgen dat platformen relevante informatie en bewijsmateriaal verstrekken aan bevoegde autoriteiten en rechterlijke instanties.

5. Mogelijke implementatie van criteria en richtlijnconform toetsingskader?

Een ander aspect dat, naast de bewijsrechtelijke vormgeving, nadere bespreking verdient in het kader van de omzetting van artikel 5 Platformwerkrichtlijn, betreft de criteria voor het inroepen van het wettelijk vermoeden. De vraag welke feiten of omstandigheden het vermoeden activeren, is immers bepalend voor de effectiviteit van de bewijsregel.

In abstracto zou een generiek 'sectoraal' vermoeden de meest verstrekkende en voorspelbare bescherming bieden aan platformwerkers.[55] Een dergelijke bewijsregel zou inhouden dat arbeid verricht via een digitaal platform in beginsel wordt vermoed te geschieden krachtens een arbeidsovereenkomst, tenzij het platform het tegendeel weet te bewijzen. Een dergelijke benadering sluit aan bij modellen waarin het uitgangspunt luidt: 'werknemer, tenzij', zoals eerder bepleit door de Commissie-Borstlap.[56]

Zo voorziet de Spaanse *Ley Rider* in een rechtsvermoeden voor koeriers, op grond waarvan de activiteit van personen die tegen betaling consumptiegoederen leveren of distribueren, wordt geacht onder de reikwijdte van het arbeidsrecht te vallen wanneer de werkgever zijn organisatorische, leidinggevende en controlerende bevoegdheden direct, indirect of impliciet uitoefent via algoritmisch beheer van de dienstverlening of de arbeidsomstandigheden door middel van een digitaal platform.[57] Dit vermoeden kan slechts worden weerlegd wanneer het platform aantoont dat sprake is van een wettelijk voorziene uitzonderingssituatie. In de praktijk blijkt dit lastig, nu de *Ley Rider* – in lijn met de rechtspraak van het Spaans Hooggerechtshof – het gebruik van algoritmisch management reeds als zodanig als een sterke aanwijzing van een gezagsverhouding beschouwt.[58]

Daartegenover staat een meer gedifferentieerde benadering, waarbij het vermoeden wordt geactiveerd indien aan bepaalde criteria is voldaan. In sommige nationale varianten wordt gewerkt met een uitgebreid criteriumstelsel – zoals in België, waar de criteria uit het Commissievoorstel zijn overgenomen en aangevuld met drie additionele gezichtspunten met betrekking tot de exclusiviteit van het werkterrein, geolokalisering en de vrijheid in de wijze waarop het werk wordt uitgevoerd.[59] In dat stelsel wordt het vermoeden geactiveerd indien ten minste twee van de oorspronke-

51 B. Klijs, L. Kösters & W. Smits, 'Platformwerk in cijfers', *TvA* 2022/4.

52 A. Piasna & W. Zwysen, 'Is platform work migrant work? The economic and social conditions behind migrant (over-)representation in the platform economy across Europe', *ILR* 2026/1; *New evidence on platform workers in Europe. Results from the second COLLEEM survey* (M.C. Urzì Brancati, A. Pesole & E. Fernández-Macías), Luxemburg: Publications Office of the European Union 2020; R. Sluiter, K. Manevska & A. Akkerman, 'Atypical work, worker voice and supervisor responses', *SER* 2022/3; A. Akkerman, 'De toekomstbestendige werkende zal mondig moeten zijn', *TAC* 2021/2, p. 101-107.

53 H. Hauben, K. Lenaerts & W. Waeyaert, *The platform economy and precarious work* (studie voor het EMPL-comité), Luxemburg: Europees Parlement 2020.

54 T. Vieira, 'An incomplete double movement: Spain's legislative strategy for platform courier reclassification', *ILR* 2025/4, p. 14; T. Vieira & P. Mendonça, 'The times, are they changing? Examining platform companies' chameleonic labour process as a response to the Spanish Ley Rider', *SER* 2025/2. Zie ook: Bij de Vaate 2023.

55 Met dien verstande dat de platformeconomie strikt genomen geen sector is, maar een bedrijfsmodel dat zich in verschillende sectoren voordoet.

56 Commissie Regulering van Werk, 'In wat voor land willen wij werken? Naar een nieuw ontwerp voor de regulering van werk' (eindrapport), januari 2020.

57 Ley 12/2021.

58 A. Aranguiz, 'De Spaanse lex "rider": een "game changer" voor de regulering van platformwerk', *TAC* 2021/4; A. Todolí Signes, 'Cambios normativos en la digitalización del trabajo: comentario a la "Ley Rider" y los derechos de información sobre los algoritmos', *IUSLabor* 2021/2; A. Baylos, 'La larga marcha hacia el trabajo formal: el caso de los riders y la ley 12/2021', *Cuadernos de Relaciones Laborales* 2022/1.

59 Artikel 337/3 Arbeidsrelatieswet.

lijke vijf, dan wel drie van de in totaal acht criteria vervuld zijn. In de literatuur wordt echter gewezen op de spanningen tussen rechtszekerheid en complexiteit die met het Belgische stelsel gepaard gaan.[60] In dat licht lijkt het ons wenselijker een generiek vermoeden in te voeren, dat in beginsel door alle platformwerkenden kan worden ingeroepen, dan een heel scala aan gezichtspunten op te tuigen.

Dat brengt ons tot slot bij het toetsingskader wanneer het wettelijk vermoeden succesvol wordt ingeroepen. Ervan uitgaande dat dit instrument zal worden beperkt tot personen die platformwerk verrichten, ligt het in de rede dat de beoordeling van deze arbeidsrelaties nauw aansluit bij het Unierecht.[61] Hoewel het nationale werknemersbegrip en de daarbij behorende kwalificatietoets als zodanig ongewijzigd blijven, zullen rechters de Nederlandse implementatiewet hoe dan ook richtlijnconform moeten uitleggen. Dit is ook wenselijk om (verdere) discrepanties tussen de Europese en nationale arbeidsrechtelijke bescherming te voorkomen. In lijn met de jurisprudentie van het Hof van Justitie zou – zoals A-G De Bock ook opmerkte in haar conclusie in *Uber*[62] – de nadruk moeten liggen op de werkinhoudelijke en organisatorische sturing, terwijl aan feiten die wijzen op persoonlijk ondernemerschap slechts belang toekomt voor zover deze betrekking hebben op de arbeidsrelatie in kwestie.

In dit verband is met name van belang dat artikel 4 lid 2 Platformwerkrichtlijn voorschrijft dat de beoordeling of sprake is van een arbeidsverhouding dient uit te gaan van de feiten met betrekking tot de daadwerkelijke uitvoering van het werk, waaronder het gebruik van geautomatiseerde monitorings- of besluitvormingssystemen, ongeacht de contractuele kwalificatie die partijen aan hun rechtsverhouding geven.[63] De richtlijn benadrukt bovendien dat leiding en toezicht in concrete gevallen uiteenlopende vormen kunnen aannemen en ook indirect kunnen worden uitgeoefend, bijvoorbeeld door middel van sanctiemechanismen of andere vormen van nadelige behandeling of druk.[64] In sommige lidstaten, zoals in België, schrijft het toetsingskader daarom expliciet voor dat bij de kwalificatievraag rekening wordt gehouden met het gebruik van algoritmen bij de organisatie van de arbeid.[65]

Het voorgaande suggereert een zekere (her-)ordening van inhoudelijke gezichtspunten die zou kunnen leiden tot een divergentie ten opzichte van de bestaande *Deliveroo*-criteria, waarin aan dergelijke vormen van digitale aansturing voorals nog een beperkte rol toekomt.[66] De logica achter de *Uber*-uitspraak van het Hof Amsterdam – waarin aanzienlijk gewicht wordt toegekend aan extern ondernemerschap – is echter niet alleen moeilijk verenigbaar met een Unierechtelijk ingekleurd werknemersbegrip, maar tevens met de letter en geest van de Platformwerkrichtlijn. Deze beoogt immers dat de kwalificatie van platformarbeid primair wordt gebaseerd op de feitelijke uitvoering van het werk en de wijze waarop dit in de organisatie van het platform is ingebed en (al dan niet via algoritmen) wordt aangestuurd.

6. Conclusie

De nationale wetgever beschikt bij de implementatie van artikel 5 Platformwerkrichtlijn over aanzienlijke ruimte, zowel ten aanzien van de bewijsrechtelijke vormgeving als de materiële criteria voor activering en weerlegging van het wettelijk vermoeden van een arbeidsovereenkomst. Zoals hierboven besproken, is die ruimte echter geen vrijbrief voor halfslachtige implementatie. Het Unierecht verplicht tot de implementatie van een wettelijk vermoeden dat daadwerkelijk effectief is – en dat vereist concrete keuzes.

Wat ons betreft dient het vermoeden gepaard te gaan met een verschuiving van zowel de bewijsvoeringslast als het bewijsrisico naar het platform, mede inroepbaar te zijn door bevoegde bestuursorganen en andere derden-belanghebbenden, en te worden ingebed in een toetsingskader waarin de feitelijke uitvoering van het werk en de rol van algoritmisch management centraal staan. Een implementatie die het vermoeden reduceert tot een civielrechtelijke bewijsregel die uitsluitend door individuele werkenden kan worden ingeroepen, schiet tekort. Zij bestendigt immers precies de situatie die de richtlijn beoogt te doorbreken: die waarin platformwerkers structureel verkeerd worden gekwalificeerd, zonder dat handhavingsinstanties daar effectief tegen kunnen optreden.

Hoewel een vermoeden dat specifiek ziet op platformwerk een zekere complexiteit met zich meebrengt en de aan platformarbeid ten grondslag liggende kwetsbaarheden zich ook in andere sectoren manifesteren, kan een dergelijk vermoeden wel de aanzet vormen voor een bredere heroriëntatie op de kwalificatievraag en de bijbehorende bewijslastverdeling – zeker nu algoritmisch management in toenemende mate ook buiten de platformeconomie een rol speelt in de organisatie van arbeid.[67] Dat maakt het interessant om te bezien hoe de omzetting van de Platformwerkrichtlijn wordt afgestemd op het door het kabinet-Jetten beoogde toetsingskader voor zelfstandig ondernemerschap.[68]

60 F. Bostoen, B. Devolder & M. Wouters, *De platformeconomie: Een praktische kijk op het juridische kader rond online tussenpersonen*, Louvain-la-Neuve: Larcier-Intersentia 2024.
61 Zie ook: Keizer 2025.
62 Concl. A-G De Bock 30 september 2024, ECLI:NL:PHR:2024:996.
63 Dit sluit ook aan bij Richtlijn 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden.
64 Punt 30 van de considerans van de Platformwerkrichtlijn.
65 Artikel 337/3 Arbeidsrelatieswet.
66 Keijzer 2025.
67 N. Potocka-Sionek & A. Aloisi, 'The spillover effect of algorithmic management and how (not) to tame it', in: K. Vandaele & S. Rainone (red.), *The Elgar Companion to Regulating Platform Work*, Cheltenham: Elgar 2025.
68 D66, VVD en CDA, *Aan de slag. Bouwen aan een beter Nederland* (Coalitieakkoord 2026-2030), 30 januari 2026.

Naast de kwalificatie van de werkende zelf verdient ook de rol van het platform als schakel in de arbeidsorganisatie nadere aandacht, zoals naar voren komt uit de rechtspraak over *Helpling* en *Temper*.[69] Digitale platformen passen hun organisatiemodel voortdurend aan in reactie op nieuwe wet- en regelgeving.[70] De Spaanse ervaring na invoering van de *Ley Rider* illustreert dit waterbedeffect: waar platforms als UberEats en Glovo aanvankelijk gebruikmaakten van schijnzelfstandigen, zijn zij inmiddels overgestapt op allerhande tussenpartijen, onderaannemers en uitzendbureaus.[71] Hoewel artikel 3 Platformwerkrichtlijn enige aanknopingspunten biedt voor aansprakelijkheid in dergelijke constructies, blijft de normering op dit punt vooralsnog vaag.[72] Een effectieve implementatie én handhaving zullen dan ook oog moeten hebben voor dergelijke ontwijkingsstrategieën.

Tegen deze achtergrond is het van belang dat de omzetting van de richtlijn niet resulteert in een rechtsvermoeden dat slechts op papier bestaat. De Nederlandse wetgever staat voor de opgave een juridisch instrument te creëren dat daadwerkelijk bijdraagt aan een effectieve vaststelling van de arbeidsstatus van platformwerkers. Alleen zo kan worden voorkomen dat de platformeconomie een juridische speelbal blijft, waarbij steeds nieuwe constructies worden ingezet om de beschermende werking van het arbeidsrecht te omzeilen.

69 HR 11 april 2025, ECLI:NL:HR:2025:543 (*Helpling*), *JAR* 2025/127, m.nt. N. Jansen & N.M.Q. van der Neut; Rb. Amsterdam 10 juli 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:3987 (*Temper*), *JAR* 2024/202, m.nt. J.H. Bennaars.

70 C. Hiessl, 'Multiparty relationships in platform work: Cross-European case law developments and points of departure for (supranational) regulation', *ELLJ* 2023/4; Hiessl 2022.

71 Vieira & Mendonça 2024; Vieira 2025.

72 A. Sanders, 'Article 3 in the Platform Work Directive on intermediaries: Joint liability or joint employment?', *ELLJ* 2025/4.