



RECHTBANK AMSTERDAM: DELIVEROO-BEZORGERS ZIJN (VOORLOPIG) WERKNEMERS

Rb. Amsterdam 15 januari 2019, [ECLI:NL:RBAMS:2019:198](#)

In juli 2018 oordeelde de Rechtbank Amsterdam in een individueel geschil dat een Deliveroo-bezorger moest worden aangemerkt als ZZP'er.¹ Van dit oordeel wordt door diezelfde rechtbank in een recent gewezen vonnis² afgeweken. De Rechtbank Amsterdam oordeelde kort gezegd dat de rechtsverhouding tussen Deliveroo en haar bezorgers is aan te merken als arbeidsovereenkomst. Een beroep van Deliveroo op de uitspraak van juli 2018 trof geen doel. Het kan volgens de rechtbank voor de rechtsontwikkeling namelijk van belang zijn dat – gelet op de snelle ontwikkeling van de platformeconomie in Nederland – verschillend wordt geoordeeld.

Wezenlijk verschil met de situatie vóór februari 2018?

Deliveroo heeft in februari 2018 besloten alle bestaande arbeidsovereenkomsten met bezorgers niet te verlengen. In plaats van een arbeidsovereenkomst konden de bezorgers vanaf februari 2018 werkzaamheden gaan verrichten op basis van een zogeheten partnerovereenkomst. Volgens de FNV verschilt de huidige situatie – wat betreft de gezagsrelatie en de beloning – onder de partnerovereenkomsten niet wezenlijk van de situatie onder de arbeidsovereenkomsten. Deliveroo meent dat uit de bedoeling van partijen, de overeenkomst van opdracht en de feitelijke uitvoering daarvan blijkt dat geen sprake is van een gezagsverhouding en dat geen persoonlijke verplichting tot het verrichten van arbeid bestaat.

Beoordeling door de Rechtbank Amsterdam

De kantonrechter volgt het standpunt van de FNV: de rechtsverhouding van partijen is sinds begin 2018 niet zodanig wezenlijk veranderd, dat geen sprake meer is van een arbeidsovereenkomst. Als er gewerkt wordt, is onverminderd sprake van een gezagsrelatie. De verschillende systemen die door Deliveroo worden gehanteerd en de prestatiecriteria die in het leven zijn geroepen, maken dat vrijheid om zich beschikbaar te stellen en de vrijheid om te weigeren, minder groot zijn dan door het contract wordt gesuggereerd. Het maakt daarbij niet uit dat de (mogelijk door Deliveroo te geven) aanwijzingen in algemene zin zijn neergelegd – het gaat om eenvoudig ongeschoold standaardwerk, waar weinig andere aanwijzingen denkbaar zijn.

Ten aanzien van de persoonlijke verplichting tot het verrichten van arbeid oordeelt de Amsterdamse rechtbank dat de ruime vervangingsmogelijkheid niet in de weg staat aan het aannemen van een gezagsverhouding. Het feit dat de bezorger zich enkel mag laten vervangen door een vooraf bij Deliveroo bekendgemaakt persoon, kan namelijk worden aangemerkt als toestemming om zich door een derde te laten vervangen.

De afhankelijkheid van de bezorger van Deliveroo weegt zwaarder dan de zelfstandigheid van de bezorger, aldus de Rechtbank Amsterdam.

CAO Beroepsgoederenvervoer

Op 15 januari 2019 heeft de Amsterdamse Rechtbank niet alleen geoordeeld over de vraag of sprake was van een arbeidsovereenkomst. Ook is geoordeeld over de vraag of Deliveroo valt onder de reikwijdte van de CAO Beroepsgoederenvervoer.³ De rechtbank heeft deze vraag bevestigend beantwoord.

High Court: Deliveroo-bezorgers zijn zelfstandigen

Afgelopen december is door the High Court in het Verenigd Koninkrijk geoordeeld dat de Deliveroo-bezorgers moeten worden aangemerkt als zelfstandigen. De Britse vakbonden betoogden – na eenzelfde oordeel van de Central Arbitration Committee – dat hun rechten onder het EVRM werden geschonden.

Duidelijkheid voor ZZP'ers blijft uit

Deze uitspraak geeft de Deliveroo-bezorgers (meer) duidelijkheid over hun situatie en rechtspositie, maar dit geldt niet onverminderd voor alle ZZP'ers. Minister Koolmees is nog bezig met de volledige uitwerking van de wetgeving die de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) – gericht op het voorkomen van schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden – moet vervangen. Een eerste stap is gezet: per 1 januari 2019 is een verduidelijking van het begrip gezagsrelatie opgenomen in het Handboek loonheffingen van de Belastingdienst. Hoewel de Rechtbank Amsterdam met deze uitspraak geen algemene regels voor de kwalificatie van een rechtsverhouding geeft, bieden de vonnissen wel verduidelijking van de relevante elementen voor de gezagsverhouding. Het is duidelijk dat met dit oordeel van de Kantonrechter in Amsterdam wel een gewichtig maar niet het laatste woord is gesproken over het inpassen van disruptieve organisatievormen in de meer vertrouwde arbeidsrechtelijke concepten.

¹ Rb. Amsterdam 23 juli 2018, [ECLI:NL:RBAMS:2018:5183](#) (Deliveroo I).

² Rb. Amsterdam 15 januari 2019, [ECLI:NL:RBAMS:2019:198](#) (Deliveroo II).

³ Rb. Amsterdam 15 januari 2019, [ECLI:NL:RBAMS:2019:210](#) (Deliveroo III).



Yente Bijloo
Advocaat
T 010 2617 500
y.bijloo@windtlegal.com



Christian Otto
Advocaat
T 010 2617 500
c.otto@windtlegal.com



Steven Palm
Advocaat
T 010 2617 500
s.palm@windtlegal.com



Sandra van Steekelenburg
Advocaat
T 010 2617 500
s.vansteekelenburg@windtlegal.com



Peter de Waal
Advocaat
T 010 2617 500
p.dewaal@windtlegal.com

Voor onze ervaring met het arbeidsrecht, zie:
[Employment, Outsourcing & Reorganisation](#)

Volg ons op LinkedIn:
[LinkedIn](#)