

Wetsvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

TRA 2025/59

1. Voorgestelde regeling

Op 6 oktober 2023 en in aangepaste vorm op 27 juni 2024 verscheen het conceptwetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (hierna: VBAR).² Sinds 27 maart 2025 is bekend dat – naar aanleiding van het *Uber c.s./FNV*-arrest³ – een derde concept in de maak is.⁴ Het voorstel kent twee instrumenten: een verduidelijking van de open norm ‘in dienst van’ ex art. 7:610 lid 1 BW (VBA), en (ii) een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst op basis van een uurtarief (R). Om met dat laatste instrument te beginnen: het civielrechtelijke rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst geldt bij een tarief van ten hoogste € 33,00 per uur (peildatum 1 juli 2023). De werkende en zijn vertegenwoordiger kunnen dit weerlegbare rechtsvermoeden inroepen.⁵

Het deel VBA ziet uitsluitend op de kwalificatiefase en beoogt de open norm ‘in dienst van’ (art. 7:610 lid 1 BW) wettelijk te structureren met de introductie van twee gelijkwaardige hoofdelementen: (W) werkinhoudelijke en organisatorische sturing, en (Z) werken voor eigen rekening en risico. Het eerste hoofdelement duidt op de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst (W van werknemerschap), de tweede op de afwezigheid daarvan (Z van zelfstandig ondernemerschap).⁶ Oorspronkelijk was het idee dat een weging zou plaatsvinden waar het zwaartepunt *binnen* de betreffende arbeidsrelatie ligt. De beoordeling zou alleen verdergaan als dit zwaartepunt niet kan worden aangewezen en de twee hoofdelementen dus in vergelijkbare mate aanwezig zijn. In zo’n geval zou moeten worden gekeken naar een derde element dat *buiten* de arbeidsrelatie ligt: (OP) of de werkende zich in het economisch verkeer ten aanzien van soortgelijke werkzaamheden presenteert als werknemer of ondernemer.

De zojuist beschreven WZOP-formule wordt momenteel aangepast conform het *Uber c.s./FNV*-arrest.⁷ Daarin overwoog de Hoge Raad onder meer dat tussen de verschillende omstandigheden *op voorhand*⁸ geen rangorde bestaat.⁹ Met andere woorden: de omstandigheid OP (extern ondernemerschap) is op zichzelf beschouwd niet van een ander gewicht dan de andere omstandigheden. Het tweederangs element OP weegt daar aanvankelijk van af, maar dat wordt gecorrigeerd: OP wordt één van de omstandigheden die wordt meegewogen in de beoordeling van de arbeidsrelatie,¹⁰ en dus niet langer alleen in de situatie waarin intern werknemerschap en intern ondernemerschap in soortgelijke omvang aanwezig zijn. Uit de voortgangsbrieven wordt niet duidelijk hoe dit exact wordt vormgegeven, maar ik ga ervan uit dat extern ondernemerschap wordt ondergebracht in zowel W als Z: als geen sprake is van extern ondernemerschap (en dus in wezen sprake is van extern werknemerschap), dan wijst die omstandigheid de kant op van een arbeidsovereenkomst (W), en als wel sprake is van extern ondernemerschap, dan is dat een indicatie voor een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk (Z).

De WZ-formule moet de (ongestructureerde) praktijk vervangen waarin potentieel elke omstandigheid bij de invulling van het definitie-element ‘in dienst van’ kan worden betrokken.¹¹ Bij de beoordeling of sprake is van het definitie-element ‘in dienst van’, zal steeds dezelfde mathematische route worden afgelegd;¹² de hoofdelementen W en Z worden tegenover elkaar geplaatst en de indicaties die deze hoofdelementen kunnen inkleuren, worden bij algemene maatregel van bestuur limitatief vastgelegd.¹³ Anders gezegd: met de VBAR wordt de holistische toets vervangen door een wettelijk toetsingskader. Dat neemt niet

¹ Mr. dr. N.M.Q. van der Neut is universitair docent arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam.

² Dit conceptwetsvoorstel is nog afkomstig uit het kabinet-Rutte IV. Het is de bedoeling dat dit voorstel nog voor de zomer wordt ingediend bij de Tweede Kamer (*Kamerstukken II 2024/25*, 31 311, nr. 281 (Voortgangsbrieven werken met en als zelfstandige(n)), p. 4 en 16). Het beoogde tijdstip van inwerkingtreding is 1 januari 2026.

³ HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319 (*Uber c.s./FNV*).

⁴ *Kamerstukken II 2024/25*, 31 311, nr. 281 (Voortgangsbrieven werken met en als zelfstandige(n)), p. 4.

⁵ Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 69-71.

⁶ Als het hoofdelement W in zijn geheel ontbreekt, is in ieder geval duidelijk dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

⁷ *Kamerstukken II 2024/25*, 31 311, nr. 281 (Voortgangsbrieven werken met en als zelfstandige(n)), p. 4.

⁸ Een vaste hiërarchie tussen de omstandigheden bestaat niet, maar een feitenrechter kan in een concrete casus wel een rangorde aanbrengen. Feitenrechters hebben veel ruimte t.a.v. zowel de omstandigheden die zij meenemen als het gewicht dat zij daaraan toekennen. Daardoor kunnen zij recht doen aan het individuele geval, maar er is ook een keerzijde: soortgelijke zaken kunnen verschillende uitkomsten hebben.

⁹ HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319 (*Uber c.s./FNV*), r.o. 3.3.

¹⁰ In deze bijdrage beschouw ik ‘arbeidsrelatie’, ‘overeenkomst’ en ‘rechtsverhouding’ als synoniemen.

¹¹ Of een overeenkomst kwalificeert als arbeidsovereenkomst, hangt af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband gezien (HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (*Deliveroo/FNV*), r.o. 3.2.5; HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319 (*Uber c.s./FNV*), r.o. 3.3).

¹² Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 38-41 en 51-52.

¹³ Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 21 en 38 e.v. Met het oog op onvoorziene toekomstige ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is voorzien in een bepaling die ruimte geeft om in uitzonderlijke gevallen andere dan de uitgewerkte indicaties bij de beoordeling te betrekken.