



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Wetsvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

van der Neut, N.M.Q.

Publication date

2025

Document Version

Final published version

Published in

TRA

License

Article 25fa Dutch Copyright Act (<https://www.openaccess.nl/en/policies/open-access-in-dutch-copyright-law-taverne-amendment>)

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

van der Neut, N. M. Q. (2025). Wetsvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden. *TRA*, 17(6/7), 19-22. Article 59.

https://www.inview.nl/document/idd8425430d73e442fb77e8467a383c894?ctx=WKNL_CSL_201

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, P.O. Box 19185, 1000 GD Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (<https://dare.uva.nl>)

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 voortgangsbrief 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 (Voortgangsbrief 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 (Voortgangsbrief 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 (Voortgangsbrief 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.

weg dat nog altijd sprake is van een casuïstische toets, waarbij de bij algemene maatregel van bestuur vastgelegde indicaties worden betrokken.¹⁴

2. Achtergrond regeling

Het wetsvoorstel VBAR moet worden gezien in de context van een breder arbeidsmarktpakket aan maatregelen om een betere balans te vinden rondom het werken met en als zelfstandige(n). Naast dit voorstel (lijn 2) zet het kabinet in op een gelijk spelveld tussen de werknemer en de zelfstandige ten aanzien van de sociale zekerheid en de fiscaliteit (lijn 1), en een verbetering van de handhaving op schijnzelfstandigheid (lijn 3).¹⁵ Deze drie lijnen zijn met elkaar verbonden en kunnen elkaar versterken.

De VBAR heeft twee hoofddoelen: (i) het verminderen van schijnzelfstandigheid, en (ii) het bieden van een duidelijk toetsingskader voor de arbeidsrechtelijke kwalificatievraag.¹⁶ Het rechtsvermoeden draagt bij aan het eerste hoofddoel. Het geeft werkenden met een niet al te hoog tarief een procedurele steun in de rug bij het claimen van een arbeidsovereenkomst en de daarbij behorende bescherming.¹⁷ De verduidelijking van het definitie-element 'in dienst van' aan de hand van de WZ-formule raakt beide hoofddoelen en moet worden gelezen tegen de achtergrond van in ieder geval drie ontwikkelingen. In de eerste plaats is dat de toename van het aantal zzp'ers.¹⁸ In de tweede plaats is dat de vertroebeling van het definitie-element 'in dienst van', terwijl dit element van oudsher de arbeidsovereenkomst onderscheidt van de overeenkomst van opdracht en aanneming van werk.¹⁹ In de derde plaats – en in het verlengde van de tweede ontwikkeling – werd het kwalificeren van arbeidsrelaties als zo onduidelijk ervaren dat tussen 18 november 2016 en 1 januari 2025 een handhavingsmoratorium gold.²⁰ Deze drie ontwikkelingen illustreren de wens vanuit de praktijk voor meer duidelijkheid.

De elementen W en Z en de indicaties die deze elementen kunnen invullen (W1-W5, Z1-Z5),²¹ zijn niet nieuw, maar een samenvatting en structurering van bestaande wet- en regelgeving en de daaropvolgende jurisprudentie.²² Daarbij is om twee redenen in het bijzonder gezocht naar een balans tussen enerzijds duidelijkheid en zekerheid vooraf, en anderzijds de ruimte om in een individuele casus recht te doen aan de feiten en omstandigheden van het geval. Ten eerste moet bij de beoordeling van een arbeidsrelatie niet de papieren werkelijkheid, maar de feitelijke situatie leidend zijn;²³ die situatie komt pas gedurende een arbeidsrelatie vast te staan. Ten tweede zorgt een zekere mate van openheid ervoor dat rechters maatwerk kunnen leveren en dat de indicaties – nu en in de toekomst – kunnen meebewegen met de dynamiek op de arbeidsmarkt.²⁴

3. Commentaar

Het rechtsvermoeden op basis van een tarief (R) kan de rechtspositie van werkenden met een zwakke(re) onderhandelingspositie versterken. Daar komt bij dat werkverschaffers de arbeidsrelaties met werkenden die ten hoogste € 33,00 per uur verdienen, zorgvuldiger zullen overwegen ten aanzien van de vraag of partijen samenwerken op basis van de juiste contractvorm. Ook is het mogelijk dat dit tarief omhoog wordt bijgesteld. Deze preventieve effecten kan ik alleen maar toejuichen. Toch zijn mijn verwachtingen van de effectiviteit van dit rechtsvermoeden bescheiden. Ik noem twee redenen.²⁵ Ten eerste moet de werkende met een tarief van ten hoogste € 33,00 per uur of zijn vertegenwoordiger nog altijd de (grote) stap naar de rechter zetten. Het staat derden zoals de Belastingdienst en pensioenuitvoerders niet vrij een beroep te doen op dit rechtsvermoeden, ook niet onder omstandigheden.²⁶ Dat is mede gelet op de afschrikkende werking een gemiste kans, zeker nu de werkende en zijn vertegenwoordiger zich al kunnen beroepen op een rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst (art. 7:610a BW).²⁷

14 Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 40.

15 Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 6-7; *Kamerstukken II 2024/25*, 31 311, nr. 281 (Voortgangsbrief werken met en als zelfstandige(n)), p. 1.

16 Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 23.

17 Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 68.

18 CBS, 'Ontwikkelingen zzp', laatst geraadpleegd op 31 maart 2025 (<https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp/ontwikkelingen-zzp>).

19 A.E. Bles, *De wet op de arbeidsovereenkomst, deel I*, Den Haag: Belifante 1907, p. 320; Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 34. Zie voor een uitgebreide bespreking van de verschillende oorzaken concl. A-G R.H. de Bock 17 juli 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698 voor HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (*X/Gemeente Amsterdam*), onder 9.5 e.v.; Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 25-26.

20 *Kamerstukken II 2016/17*, 34 036, nr. 40, p. 1; *Kamerstukken II 2022/23*, 31 311, nr. 246, p. 3, 26 en 33 e.v.; *Kamerstukken II 2022/23*, 29 544, nr. K, p. 18; *Kamerstukken II 2023/24*, 31 311, nr. 263, p. 2 e.v.

21 De indicaties die OP zouden kunnen inkleuren (OP1-OP4), moeten nog worden ondergebracht in W en Z.

22 Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 25, 38 en 40.

23 Ook Europeesrechtelijk is dit het uitgangspunt bij de beoordeling van arbeidsrelaties: feiten en omstandigheden zijn bepalend, niet de papieren afspraken en de bedoeling van partijen t.a.v. het type contract.

24 Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 24, 27, 39 en 40.

25 Bij het noemen van deze redenen beoog ik geen volledigheid.

26 Vgl. Advies Raad van State 7 november 2024, W12.24.00156/III, p. 6. Ook wordt dit erkend in de VBAR zelf (Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 72).

27 Ook dit rechtsvermoeden staat niet open voor derden. Daar komt bij dat in de rechtsliteratuur consensus bestaat over de werking van het rechtsvermoeden van art. 7:610a BW, in die zin dat dit vermoeden niet heeft geresulteerd in een verschuiving van het aantal gewonnen zaken ten faveure van de werkende (zie o.a. G.C. Boot, *Arbeidsrechtelijke bescherming* (diss. Leiden), Den Haag: Sdu Uitgevers, 2004, p. 60 en 63; H.J.W. Alt, *Stelplecht en bewijslast in het nieuwe arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2017, p. 90; D.M.A. Bij de Vaate, 'De werking van het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst nader bezien', *TRA 2023/29*, p. 12).

Ten tweede is het rechtsvermoeden geen omkering van de bewijslast. De werkende moet eerst aantonen dat hij maximaal € 33,00 per uur declareerde. Slaagt hij daarin,²⁸ dan is het aan de werkverschaffer om dit rechtsvermoeden te “ontkrachten”.²⁹ Daarmee gaat de VBAR uit van ‘tegenbewijs’ en niet van ‘tegendeelbewijs’.³⁰ Die constatering is mogelijk ook relevant voor het huidige rechtsvermoeden (art. 7:610a BW), omdat er in de rechtsliteratuur discussie bestaat over het bewijsrisico bij dit rechtsvermoeden (art. 7:610a BW)³¹ en de ontwerpregeling aan lijkt te sluiten bij dit rechtsvermoeden.³² Door de term “ontkrachten” te hanteren, lijkt het kabinet ten aanzien van zowel het huidige rechtsvermoeden (art. 7:610a BW) als het voorgestelde rechtsvermoeden van € 33,00 per uur ‘tegenbewijs’ voor ogen te hebben. Oftewel: het stellen en bewijzen van de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst is en blijft in principe bij de werkende rusten.³³

Ten aanzien van de nadere invulling van het definitie-element ‘in dienst van’ (VBA) vallen mij verschillende aspecten op.³⁴ In de eerste plaats is de VBAR een ‘verduidelijkingswet’. Typerend daarvoor is niet alleen dat in de ontwerpregeling staat dat het een codificatie van de bestaande jurisprudentie is,³⁵ maar ook dat de VBAR wordt aangepast aan het *Uber c.s./FNV*-arrest (zie paragraaf 1).³⁶ De politiek had ook andere keuzes kunnen maken. Om twee voorbeelden te geven: (i) de VBAR had in onderste la kunnen verdwijnen, of (ii) de ‘V’ van ‘verduidelijking’ had

vervangen kunnen worden door bijvoorbeeld ‘vernieuwing’ of ‘verandering’, en de passage over de codificatie had bijvoorbeeld als volgt kunnen worden geformuleerd: “het voorstel is *grotendeels* een codificatie van de bestaande jurisprudentie.” De eerste optie staat haaks op de gedachte achter de VBAR, terwijl de tweede optie, waarin extern ondernemerschap een tweederangs gezichtspunt wordt, politiek gevoelig lijkt te liggen.³⁷ De keuze om de VBAR conform de huidige stand van zaken aan te passen, is gezien de gedachte achter de VBAR een logische keuze. Dat betekent echter niet dat ik het ook een gelukkige keuze vind, aangezien het *Uber c.s./FNV*-arrest de VBAR in mijn ogen juist zijn bestaansrecht gaf.³⁸ Een groot kritiekpunt op dit voorstel was namelijk dat het nauwelijks van toegevoegde waarde zou zijn, omdat het VBA-deel een codificatie van het geldende recht is.³⁹ Door met OP (extern ondernemerschap) af te wijken van de bestaande toets, was dat kritiekpunt deels achterhaald. Nu OP (extern ondernemerschap) wordt gepromoveerd naar de hoofdelementen W en Z, is die kritiek weer springlevend.⁴⁰

In de tweede plaats – en in het verlengde van mijn vorige opmerking – plaats ik vraagtekens bij de daadwerkelijke meerwaarde van de VBAR. De ‘WZ-formule’ moet de ‘alle omstandigheden van het geval’-toets vervangen. Weliswaar staat met de WZ-formule vast welke route moet worden afgelegd en naar welke omstandigheden kan worden gekeken, maar de toetsing blijft in wezen neerkomen op een holistische variant.⁴¹ Dat komt niet alleen doordat de hoofdelementen W en Z tegen elkaar moeten worden afgewogen op basis van de indicaties die bij algemene maatregel van bestuur worden vastgelegd, maar ook doordat de feitenrechter het relatieve gewicht dat een bepaalde indicatie toekomt, per geval moet vaststellen. Bovendien zijn de indicaties die de hoofdelementen kunnen inkleuren (W1-W5 en Z1-Z5), afgeleid uit bestaande jurisprudentie en zo geformuleerd dat er veel feiten en om-

28 Dat is lang niet in alle gevallen een gemakkelijke opgave. Zzp'ers hanteren namelijk niet alleen een uurtarief, maar ook een vast bedrag per opdracht, een uurtarief met opslag of een stukprijs. Bovendien maakt de ontwerpregeling onderscheid tussen (i) direct aan de opdracht toe te rekenen uren en kosten, en (ii) niet direct aan de opdracht toe te rekenen uren en kosten (Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 76-77). Daarmee wordt een deel van de kritiek op het conceptwetsvoorstel Wet minimumbeloning zelfstandigen (Wmz) opnieuw binnengehaald (zie hierover uitgebreider N.M.Q. van der Neut, *De verbintenrechtelijke bescherming van de kleine opdrachtnemer (Monografieën Sociaal Recht nr. 85)*, Deventer: Wolters Kluwer 2023, par. 2.3.2.1).

29 Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 78-79.

30 Onder ‘tegenbewijs’ versta ik het ontzenuwen door de werkverschaffer van het door de werkende geleverde bewijs. Met ‘tegendeelbewijs’ bedoel ik dat de verschaffer niet alleen het door de werkende geleverde bewijs moet ontzenuwen, maar ook zelf het bewijs van het tegendeel dient te leveren. Met deze definities sluit ik zoveel mogelijk aan bij W.D.H. Asser, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. Procesrecht. 3. Bewijs*, Deventer: Wolters Kluwer 2023, par. 283.

31 Zie bijv. voor tegenbewijs J.J.M. de Laat, ‘De rechtsvermoedens van het bestaan en de omvang van een arbeidsovereenkomst’, *SR* 2006/53, p. 265-266; H.J.W. Alt, *Stelplecht en bewijslast in het nieuwe arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2017, p. 89; A.R. Houweling (red.), *Arbeidsrechtelijke Thematata I*, Den Haag: Boom juridisch 2020, p. 179, en voor tegendeelbewijs D.M.A. Bij de Vaate, ‘De werking van het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst nader bezien’, *TRA* 2023/29, p. 11.

32 Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 78-80.

33 Zie hierover uitgebreider B. Barentsen, S.F. Sagel & I.L.N. Timp, ‘Kroniek van het sociaal recht’, *NJB* 2024/2132, p. 2682.

34 Ook t.a.v. deze aspecten beoog ik geen volledigheid.

35 Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 106.

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

37 Zie in dit kader de motie tot splitsing van het conceptwetsvoorstel VBAR in VBA en R (*Kamerstukken II* 2023/24, 29 544, nr. 1236).

38 Daar komt bij dat de Hoge Raad naar de VBAR verwijst (“Op dit terrein is wetgeving in voorbereiding” (HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319 (*Uber c.s./FNV*), r.o. 3.3)), terwijl in de voortgangsbrief weer naar het *Uber c.s./FNV*-arrest wordt verwezen (“Het gewijzigde wetsvoorstel zal aansluiten bij de antwoorden van de Hoge Raad op de prejudiciële vragen in de zaak *Uber*” (*Kamerstukken II* 2024/25, 31 311, nr. 281 (Voortgangsbrief werken met en als zelfstandige(n)), p. 4)).

39 Zie bijv. Advies Raad van State 7 november 2024, W12.24.00156/III, p. 4-5.

40 Dit behoeft een relativerende kanttekening: om OP (extern ondernemerschap) een tweederangs gezichtspunt te maken, had men nog wel de politieke handen op elkaar moeten krijgen, en laat extern ondernemerschap nu juist een heet hangijzer zijn.

41 Voor deze rechterlijke ruimte is overigens veel te zeggen, want op die manier kunnen feitenrechtters rekening houden met de economische realiteit die schuilgaat achter de desbetreffende rechtsverhouding.

standigheden uit de praktijk aan zijn te relateren.⁴² Het voorgaande doet mij sterk denken aan de (niet-limitatieve) gezichtspuntencatalogus uit het *Deliveroo/FNV*-arrest.⁴³ Om die reden betwijfel ik of dit voorstel recht doet aan de wens vanuit de praktijk om duidelijkheid te scheppen (zie paragraaf 2).

Hoe nu verder? Het ontbreekt de VBAR naar mijn mening aan urgentie. Dat hangt allereerst samen met het feit dat de wetgever de ontwikkelingen in de rechtspraak volgt en het rechtsvermoeden slechts een enkeling zou helpen. Het nut van de VBAR is in dat opzicht ver te zoeken. Daarnaast hangt dit samen met mijn opvatting dat dit voorstel de verkeerde kant van het probleem probeert op te lossen.⁴⁴ Waar de focus ligt op de arbeidsrechtelijke kwalificatie-toets te structureren (lijn 2), zie ik een andere lijn als het daadwerkelijke probleem, namelijk de institutionele verschillen tussen het zijn van werknemer en het zijn van zelfstandige (lijn 1).⁴⁵ Dat geldt overigens beide richtingen op. Aan de ene kant moet de politiek in mijn ogen de verschillen verkleinen en zorgen voor onder andere sociale zekerheid voor alle werkenden. Aan de andere kant moeten de politiek, de werkgevers en de sociale partners de arbeidsovereenkomst weer aantrekkelijk maken, en ook dat geldt beide richtingen op, dus zowel voor werkgevers als voor werknemers. Ik vraag mij af of de wens vanuit de praktijk om de kwalificatievraag (voorraag) te verduidelijken, nog wel zo groot is als de (arbeidsrechtelijke, fiscale en socialezekerheidsrechtelijke) gevolgen van de kwalificatie minder ver uiteen zouden lopen (vervolgvoorraag).⁴⁶ Negatief geformuleerd: het lukt al jaren niet om een beter alternatief te vinden voor de huidige toegangspoort van de arbeidsovereenkomst. Positief geformuleerd: een alternatief voor de 7:610-toets is misschien ook niet nodig.

42 Ontwerpregeling Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden 27 juni 2024, p. 40. Eerder schreef ik hierover: "Het lijkt oude wijn in nieuwe zakken" (N.M.Q. van der Neut, 'Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties: een abc'tje?', *TAC* 2023/4, p. 115). Zie in soortgelijke zin: "oude jurisprudentiële wijn, in een nieuwe AMvB-zak verpakt" (B. Barentsen, S.F. Sagel & I.L.N. Timp, 'Kroniek van het sociaal recht', *NJB* 2024/2132, p. 2679).

43 HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (*Deliveroo/FNV*), r.o. 3.2.5.

44 Mijn ambities gaan verder dan de drie lijnen tezamen (zie par. 2).

45 Dat wordt mede veroorzaakt door het feit dat bepaalde zelfstandigen steeds vaker werkzaamheden verrichten die vroeger (alleen) door werknemers werden verricht (S. Said, *De arbeidsovereenkomst: een bewerkelijk begrip* (Monografieën Sociaal Recht nr. 79), Deventer: Wolters Kluwer 2022, par. 8.3; N.M.Q. van der Neut, *De verbintenisrechtelijke bescherming van de kleine opdrachtnemer* (Monografieën Sociaal Recht nr. 85), Deventer: Wolters Kluwer 2023, par. 1.1).

46 In dit kader zijn verschillende voorstellen gedaan (zie bijv. VAAN-VvA expertgroep, *Wetboek van Werk 2025*, concept design november 2019; Commissie Regulering van Werk, *In wat voor land willen wij werken?*, eindrapport 23 januari 2020; P.F. van der Heijden, 'Een contract-neutrale basis voor het arbeidsbestel in de digitale eeuw', *TAC* 2024/4, p. 160-161; A.R. Houweling, 'Arbeidsrecht over de datum: over de houdbaarheid van ons arbeidsbestel nu en in de nabije toekomst', *TAP* 2025/1, p. 8-15).