

MASTER'S THESIS

Een uiteenzetting van de ontwikkeling en toepassing van het arbeidsrechtelijke gezagscriterium

Hoe heeft het gezagscriterium uit artikel 7:610 BW zich ontwikkeld in de afgelopen 65 jaar en hoe wordt dit criterium nu toegepast?

Kroon, C.P.P. (Pepijn)

Award date:

2024

Awarding institution:

Department of Private Law

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 15. May. 2025

Open Universiteit
www.ou.nl



Een uiteenzetting van de ontwikkeling en toepassing van het arbeidsrechtelijke gezagscriterium

Hoe heeft het gezagscriterium uit artikel 7:610 BW zich ontwikkeld in de afgelopen 65 jaar en hoe wordt dit criterium nu toegepast?

Cursuscode: RM9906

Naam student: C.P.P. (Pepijn) Kroon

Studentnummer: 852251715

Woonplaats: Nijkerk

Begeleider: mw. mr. H.J.M. Severeijns-Wijenbergh

Examinator: dhr. mr. dr. A.H. Lamers

Aantal woorden: 12.442

Inleverdatum: 15 juli 2024

Inhoudsopgave

Lijst van afkortingen	2
1. Inleiding	3
1.1 Inleiding	3
1.2 Maatschappelijke relevantie.....	4
1.3 Onderzoeksmethode.....	5
1.4 Probleemstelling en deelvragen	5
2. De betekenis van het gezagscriterium.....	6
2.1 Het gezagscriterium binnen de definitie van de arbeidsovereenkomst.....	6
2.1.1 Materieel gezag	6
2.1.2 Formeel gezag.....	6
2.2 Kwalificatie van de arbeidsovereenkomst.....	7
2.3 Het ontstaan van het gezagscriterium.....	8
3. Ontwikkeling en huidige toepassing gezagscriterium	10
3.1 Ontwikkeling gezagscriterium in de afgelopen 65 jaar	10
3.1.1 Groen/Schoevers-arrest	11
3.1.2 X/gemeente Amsterdam-arrest	12
3.1.3 Uber-arrest.....	14
3.1.4 Deliveroo-arrest.....	15
3.2 Huidige toepassing gezagscriterium	16
3.2.1 Uitspraak Deliveroo-arrest	16
3.2.2 De tien gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest.....	17
3.2.3 Discussie omtrent het Deliveroo-arrest	18
3.2.4 Huidige kwalificatie van de arbeidsovereenkomst en toepassing gezagscriterium.....	20
4. De toekomst van het gezagscriterium	21
4.1 Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden	22
4.1.1 Inbreng FNV, CNV en VCP.....	23
4.1.2 Inbreng VNO NCW, MKB-Nederland, AWWN en LTO	23
4.1.3 Vervolg wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden	24
4.2 Europese ontwikkelingen.....	24
4.2.1 Buitenlandse rechtspraak gezagscriterium	24
4.2.2 Richtlijnvoorstel verbetering van arbeidsvoorwaarden platformarbeid.....	25
Conclusie en aanbevelingen.....	27
Aangehaalde literatuur	29
Aangehaalde jurisprudentie.....	30
Aangehaalde kamerstukken.....	31

Lijst van afkortingen

A-G	advocaat-generaal
AMvB	algemene maatregel van bestuur
ArA	Arbeidsrechtelijke Annotaties
art.	artikel(en)
AWVN	Algemene Werkgeversvereniging Nederland
BW	Burgerlijk Wetboek
BW (oud)	Burgerlijk Wetboek van 1838
cao	collectieve arbeidsovereenkomst
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
c.v.	commanditaire vennootschap
EG	Europese Gemeenschap
EU	Europese Unie
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
HR	Hoge Raad
HvJ EG	Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen
HvJ EU	Hof van Justitie van de Europese Unie
JAR	Jurisprudentie Arbeidsrecht
Ktr.	kantonrechter
LTO	Land- en Tuinbouworganisatie
MKB	midden- en kleinbedrijf
m.nt.	met noot
MvT	memorie van toelichting
NJ	Nederlandse Jurisprudentie
nr.	nummer(s)
RAR	Rechtspraak Arbeidsrecht
Rb.	rechtbank
r.o.	rechtsoverweging
Stb.	Staatsblad
TAC	Tijdschrift voor Arbeidsrecht in Context
TRA	Tijdschrift Recht en Arbeid
VCP	Vakcentrale voor Professionals
VNO NCW	Verbond van Nederlandse Ondernemingen en Nederlands Christelijk Werkgeversverbond
Wet AVV	Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WML	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag
WVBAR	Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden
WW	Werkloosheidswet
ZW	Ziektewet

1. Inleiding

1.1 Inleiding

Aan het begin van de twintigste eeuw is de Wet op de arbeidsovereenkomst ingevoerd.¹ In deze wet heeft de wetgever de definitie van de arbeidsovereenkomst neergelegd. Volgens deze definitie is sprake van een arbeidsovereenkomst wanneer tussen een werkende en een werkgever arbeid wordt verricht waar loon tegenover staat. Ook moet de werkende de arbeid 'in dienst van' deze werkgever verrichten.² Het element 'in dienst van' duidt op het zogenoemde gezagscriterium, dat via de Wet op de arbeidsovereenkomst al meer dan honderd jaar onderdeel uitmaakt van het arbeidsrecht. De huidige arbeidsrechtelijke definitie bevat nog altijd het element 'in dienst van'.³ Het gezagscriterium is het meest onderscheidende criterium van de arbeidsovereenkomst en vervult een grote rol bij de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst.⁴

Het gezagscriterium bestaat weliswaar ruim honderd jaar, maar de wijze waarop het criterium in de literatuur en rechtspraak wordt uitgelegd is in de loop van de tijd veranderd. In de eerste decennia na de inwerkingtreding van de Wet op de arbeidsovereenkomst lag bij het gezagscriterium de nadruk op het feitelijk geven van instructies van een werkgever aan zijn werknemers. In deze verschijningsvorm wordt van zogenoemd 'materieel gezag' gesproken.⁵ De maatschappelijke realiteit veranderde echter in de loop van de twintigste eeuw. Werkgevers bemoeiden zich niet of nauwelijks meer met de inhoudelijke uitvoering van het werk, onder andere veroorzaakt door automatisering en de ontwikkeling van het opleidingsniveau. Vanaf de jaren zestig van de vorige eeuw veranderde de uitleg van het gezagscriterium in de literatuur en rechtspraak met de maatschappelijke ontwikkelingen mee. Naar aanleiding van deze ontwikkelingen is feitelijke gezagsuitoefening niet langer vereist om te kunnen spreken van het gezagscriterium, het is voldoende als de werkgever over de bevoegdheid beschikt om instructies en aanwijzingen te kunnen geven.⁶ Deze ontwikkelingen zijn ook terug te vinden in de rechtspraak van de Hoge Raad, waarin vanaf de jaren tachtig van de vorige eeuw aandacht wordt besteed aan de zogenoemde 'inbedding' van de arbeidsrelatie in de onderneming. Hiermee kwam, als tegenhanger van materieel gezag, het zogenoemde formele gezag tot ontwikkeling.⁷ De verschijningsvormen van gezag (materieel en formeel gezag) worden afwisselend of in combinatie met elkaar toegepast.⁸ Het gevolg hiervan is dat de uitoefening van gezag tegenwoordig vaak minder duidelijk aanwezig is. Hierdoor is de aanwezigheid van het gezagscriterium lastiger vast te stellen, wat de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst bemoeilijkt. In dit onderzoek staat de ontwikkeling in de afgelopen 65 jaar centraal omdat het gezagscriterium, en de invloed hiervan op de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst, in deze periode het sterkst tot ontwikkeling is gekomen.

Het feit dat gezag vaak minder duidelijk aanwezig is, heeft de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst bemoeilijkt, wat tot veel procedures heeft geleid.⁹ Een recent voorbeeld hiervan is het op 24 maart 2023 gewezen Deliveroo-arrest, waarin de Hoge Raad zich uitliet over de vraag of de bezorgers van het bezorgplatform werknemers waren. De Hoge Raad liet zich in zijn arrest uit over het gezagscriterium en de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst.¹⁰ Hiermee probeerde de Hoge Raad enigszins duidelijkheid te creëren, maar voor een echte oplossing verwijst hij naar de wetgever.¹¹ Ondanks

¹ Wet van 13 juli 1907 (Stb. 1907, 193).

² Artikel 1637a van het Burgerlijk Wetboek (oud).

³ Artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

⁴ Houweling e.a. 2023, p. 170.

⁵ Zwemmer 2018, p. 2.

⁶ Van der Ven 1972, p. 7.

⁷ Drongelen & Drongelen 2016, p. 24.

⁸ Houweling e.a. 2023, p. 172.

⁹ Houweling e.a. 2023, p. 171.

¹⁰ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, JAR 2023/107, m.nt. E.F. Grosheide (*Deliveroo*).

¹¹ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, r.o. 3.2.6.

voornoemde ontwikkelingen is de arbeidsrechtelijke definitie, met het daarin vervatte gezagscriterium, in de afgelopen honderd jaar hetzelfde gebleven. Bovendien ontwikkelt de maatschappij zich in de tussentijd door, bijvoorbeeld door de opkomst van platformbedrijven zoals Deliveroo.¹² Zowel de nationale als Europese wetgever zien dit ook in en werken enkele voorstellen uit.¹³

1.2 Maatschappelijke relevantie

Met betrekking tot de arbeidsovereenkomst is het standpunt van de wetgever uit 1907 helder: ‘de arbeidsovereenkomst is het uitgangspunt’. Ongeacht op welke manier arbeid verricht wordt, de rechtsverhouding moet in beginsel worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst.¹⁴ De werkende valt hierdoor onder de beschermende werking van de arbeidsovereenkomst en wordt aangemerkt als werknemer. Deze bescherming is van groot belang omdat de werknemer voor zijn inkomen afhankelijk is van zijn werkgever.¹⁵ De overheid hecht grote waarde aan voldoende en voorspelbaar inkomen voor werknemers en is bovendien op grond van de Grondwet verplicht zich in te spannen ten behoeve van de bestaanszekerheid van de bevolking.¹⁶ En ook niet zonder reden was bestaanszekerheid het belangrijkste thema tijdens de Tweede Kamerverkiezingen van 22 november 2023.¹⁷

Na de Tweede Wereldoorlog vond een fase van wederopbouw plaats. In deze periode wordt de verzorgingsstaat opgebouwd. Zo wordt bijvoorbeeld de eerste werkloosheidswet en de eerste werknemersverzekering voor ziektekosten opgericht.¹⁸ Als tegenwoordig een overeenkomst gekwalificeerd wordt als een arbeidsovereenkomst, dan krijgt de werknemer te maken met een uitgebreid spectrum aan beschermende regelingen die exclusief voor werknemers gelden. Zo wordt de werknemer beschermd tegen inkomensdaling door middel van ontslagbescherming en is hij van rechtswege verzekerd voor de werknemersverzekeringen (WW, ZW en WIA). Ook is een minimale hoogte van het inkomen gegarandeerd (WML) en stijgt het loon vaak mee met ervaring en inflatie via een cao.¹⁹ De arbeidsovereenkomst hangt dus nauw samen met deze beschermende regelingen, wat de kwalificatie van de overeenkomst als arbeidsovereenkomst van groot belang maakt.

De ontwikkeling van het gezagscriterium heeft behalve invloed op de uitkomst van het kwalificatievraagstuk dus grote maatschappelijke gevolgen. De wijze waarop in de komende decennia de arbeidsmarkt wordt ingericht door de overheid heeft invloed op de samenleving als geheel. Dit is een ingewikkelde uitdaging welke voor een deel afhangt van keuzes die de Nederlandse politiek maakt. Zoals econoom Paul Schenderling overigens duidelijk verwoordt, is dit niet uitsluitend een binnenlandse aangelegenheid. Zoals uit zijn relaas kan worden opgemaakt staat de door de overheid gecreëerde bestaanszekerheid onder druk in een sterk gemondialiseerde economie. Het is immers moeilijk om sociale standaarden in stand te houden als kapitaal, waaronder arbeidsplaatsen, zich makkelijk verplaatsen over landsgrenzen.²⁰

¹² Houwerzijl, Montebovi & Zekić 2021, p. 1.

¹³ *Kamerstukken II 2021/22*, 29544, nr. 1112, *Kamerstukken II 2022/23*, 31311, nr. 246. Richtlijn (EU) 2021/762 van het Europees Parlement en de Raad van 9 december 2021 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk.

¹⁴ Bles 1907, p. 165.

¹⁵ Bennaars e.a. 2018, p. 31.

¹⁶ Artikel 20, eerste lid, van de Grondwet.

¹⁷ ‘Peiling: Verkiezingsthema’s | Bestaanszekerheid als campagnethema | Draagvlak monarchie’, ipsos.nl.

¹⁸ Bennaars e.a. 2018, p. 198.

¹⁹ Geugjes & Wits 2015, p. 52.

²⁰ ‘De Ongelooflijke Podcast | #174 - De economische en culturele strijd achter de onvrede in onze samenleving (met Paul Schenderling en Stefan Paas)’ NPO Radio 1, nporadio1.nl, 31 december 2023 (podcast).

1.3 Onderzoeksmethode

De centrale vraag en deelvragen van dit onderzoek worden beantwoord aan de hand van een literatuur- en jurisprudentieonderzoek. De uitwerking van en verdieping in het onderwerp wordt uitgevoerd aan de hand van de bestudering van handboeken en een jurisprudentieonderzoek tot mei 2024. De verdieping, het verkrijgen van inzicht en een reeks van verschillende invalshoeken vindt plaats aan de hand van het bestuderen van artikelen van (invloedrijke) auteurs. Het uitgangspunt hierbij is dat een nieuwe bron voorrang krijgt voor een oude bron, waarbij opgemerkt dient te worden dat het gebruik van oude bronnen niet te vermijden is vanwege het historisch perspectief van dit onderzoek. Gezien de omvang van het onderwerp en de beperkte omvang van dit onderzoek wordt uitsluitend onderzoek gedaan binnen het arbeidsrecht.

1.4 Probleemstelling en deelvragen

Het doel van dit onderzoek is het verkrijgen van een compleet beeld van de ontwikkelingen, stand van zaken en toekomst van het gezagscriterium. Het onderscheidende karakter van dit onderzoek is gelegen in het feit dat het een volledige en chronologische weergave beoogt te bieden. Hierin staat de volgende vraag centraal:

‘Hoe heeft het gezagscriterium uit artikel 7:610 BW zich ontwikkeld in de afgelopen 65 jaar en hoe wordt dit criterium nu toegepast?’

Deze centrale vraag wordt aan de hand van vier deelvragen, verdeeld over drie hoofdstukken, beantwoord. De hoofdstukindeling ziet er als volgt uit:

- In hoofdstuk 2 wordt de betekenis van het gezagscriterium uiteengezet aan de hand van de eerste deelvraag: *‘Wat is de betekenis van het gezagscriterium uit artikel 7:610 BW voor een arbeidsverhouding?’*.
- In hoofdstuk 3 wordt de ontwikkeling van het gezagscriterium in de afgelopen 65 jaar behandeld aan de hand van de tweede deelvraag: *‘Hoe heeft het gezagscriterium zich in de afgelopen 65 jaar ontwikkeld?’*. Vervolgens wordt de huidige toepassing van het gezagscriterium uiteengezet aan de hand van de derde deelvraag: *‘Wat is de huidige stand van zaken met betrekking tot de toepassing van het gezagscriterium?’*.
- In hoofdstuk 4 wordt vooruitgekeken naar de toekomst van het gezagscriterium aan de hand van de laatste deelvraag: *‘Wat houden de relevante wetsvoorstellen betreffende het gezagscriterium in?’*

2. De betekenis van het gezagscriterium

2.1 Het gezagscriterium binnen de definitie van de arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst is een bijzondere overeenkomst en is daarom opgenomen in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, om precies te zijn in de tiende titel. De definitie van de arbeidsovereenkomst is neergelegd in artikel 7:610 lid 1 BW en luidt als volgt:

‘De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.’

De hoofdelementen van de arbeidsovereenkomst zijn ‘arbeid’, ‘loon’ en ‘in dienst van’. Wanneer aan al deze elementen wordt voldaan, is sprake van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW. De in de wettelijke omschrijving opgenomen woorden ‘gedurende zekere tijd’ zijn van ondergeschikt belang. Het element ‘gedurende zekere tijd’ heeft geen zelfstandig onderscheidend karakter, het bestaan van een arbeidsovereenkomst hangt niet van dit element af.²¹

Het element ‘in dienst van’ omvat het gezag dat een werkgever heeft over zijn werknemers. Voor de aanwezigheid van gezag is het echter niet relevant of door de werkgever ook echt aanwijzingen worden gegeven, de bevoegdheid om aanwijzingen te geven kan voldoende zijn. Ook hoeven de aanwijzingen niet per se te maken te hebben met de inhoud van het werk, maar kunnen ze bijvoorbeeld te maken hebben met organisatorische aspecten. Het element gezag is in de afgelopen decennia sterk ontwikkeld in literatuur en rechtspraak. Gezag kan tegenwoordig worden onderverdeeld in twee categorieën, namelijk: formeel gezag en materieel (of inhoudelijk) gezag.²² Hierna worden deze categorieën nader toegelicht, in het derde hoofdstuk wordt de ontwikkeling van het formeel en materieel gezag behandeld.

2.1.1 Materieel gezag

Materieel gezag ziet op de bevoegdheid van de werkgever tot het verstrekken van instructies en aanwijzingen met betrekking tot de manier waarop het werk verricht moet worden, dit wordt ook wel aangeduid als ‘werkinhoudelijke instructies’. Het is hierbij niet vereist dat de werkgever het gezag daadwerkelijk uitoefent, de bevoegdheid van de werkgever tot het geven van instructies en aanwijzingen is voldoende.²³ Volgens de materiële benadering van gezag moet vaststaan dat de werknemer bij het uitvoeren van zijn werk verplicht is om instructies van zijn werkgever op te volgen, indien deze worden gegeven.²⁴ Een goed voorbeeld is opgenomen in het Stripteasedanseres-arrest. In deze casus legde de werkgever geen aanwijzingen en instructies op inzake de werkzaamheden van de danseres waardoor volgens de Hoge Raad geen sprake was van een gezagsverhouding.²⁵ Houdt een werkgever zich samenvattend dus inhoudelijk bezig met de wijze waarop de werknemer zijn werk inhoudelijk uitvoert, dan is vermoedelijk sprake van gezag volgens de materiële benadering.

2.1.2 Formeel gezag

Geeft de werkgever geen inhoudelijke instructies, dan kan nog steeds sprake zijn van een gezagsverhouding en dus een arbeidsovereenkomst. Bij formeel gezag, de tegenhanger van materieel gezag, gaat het namelijk om de vraag of werkzaamheden zijn ‘ingebod in de organisatie’. Niet de werkinhoudelijke instructies zijn leidend, maar de omstandigheden waarbinnen de werkzaamheden

²¹ Bouwens & Bij de Vaate 2023, p. 5.

²² Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/20.

²³ Said 2022, p. 69.

²⁴ Drongelen & Drongelen 2016, p. 32.

²⁵ HR 1 december 1961, ECLI:NL:HR:1961:53, NJ 1962/79 (Stripteasedanseres).

worden verricht (de zogenoemde ‘werkdiscipline’). Is een werknemer bijvoorbeeld vrij in de inhoudelijke uitoefening van zijn werk, maar zijn er wel regelingen inzake loon tijdens ziekte en het opnemen van vakantie, dan is sprake van formeel gezag.²⁶ Het gaat hier kortgezegd om de mogelijkheid van de werkgever om organisatorische instructies te verstrekken die de goede orde in de onderneming bevorderen.²⁷ Een zaak waarin de Hoge Raad uitging van formeel gezag is bijvoorbeeld het Imam-arrest.²⁸ In dit arrest werd geoordeeld dat sprake was van een arbeidsverhouding omdat door de werkgever instructies werden verstrekt over werktijden en het opnemen van verlof.²⁹

In de volgende hoofdstukken komt gezag opnieuw aan bod. Het is daarbij van belang dat men zich bij het lezen van het woord gezag realiseert dat dit begrip, zoals hiervoor is aangegeven, uiteenlopende verschijningsvormen heeft.

2.2 Kwalificatie van de arbeidsovereenkomst

‘Contracteren is kwalificeren’, dit adagium is van groot belang voor iedereen die zich bezig houdt met het contractenrecht. Kwalificeren is de vraag of een overeenkomst beantwoordt aan de wettelijke omschrijving van een benoemde overeenkomst. Voor de kwalificatie van een overeenkomst is het bepalend hoe de overeenkomst uitgelegd wordt en of deze uitleg overeenkomt met een in de wet benoemde overeenkomst.³⁰ Kwalificeren is van belang omdat in het Burgerlijk Wetboek verschillende benoemde overeenkomsten zijn neergelegd met ieder eigen wettelijke regelingen, welke van dwingend recht kunnen zijn.³¹ Het belang van het (correct) kwalificeren van een arbeidsovereenkomst is dan ook gelegen in de beschermende regelingen die hier direct of indirect aan verbonden zijn. Wordt een overeenkomst aangemerkt als een arbeidsovereenkomst, dan krijgt de werknemer te maken met een uitgebreid spectrum aan beschermende regelingen die exclusief voor werknemers gelden. Er geldt voor werknemers bijvoorbeeld ontslagbescherming waardoor het inkomen niet zomaar wegvalt en ze zijn van rechtswege verzekerd voor de werknemersverzekeringen (WW, ZW en WIA). Bovendien is een minimale hoogte van het inkomen gegarandeerd (WML) en stijgt het loon vaak mee met ervaring en inflatie via een cao.³²

Naast de arbeidsovereenkomst bestaan er andere benoemde overeenkomsten waarbij werk verricht wordt. De belangrijkste overeenkomsten om hier te benoemen zijn de overeenkomst van opdracht en de overeenkomst tot aanneming van werk. Er zijn parallellen tussen deze overeenkomsten en de arbeidsovereenkomst. Zo is het element arbeid ook in deze twee bijzondere overeenkomsten vervat in de woorden ‘werk’ en ‘werkzaamheden’.³³ Ook bestaat bij de overeenkomst van opdracht en de overeenkomst tot aanneming van werk, net als bij de arbeidsovereenkomst, aanspraak op een tegenprestatie. Dit valt op te maken uit de woorden ‘loon’ en ‘tegen (...) een prijs in geld’.³⁴ De overeenkomsten die in het maatschappelijk verkeer worden aangegaan bevinden zich in de praktijk regelmatig in grijs gebied. Bijvoorbeeld doordat de naam van de overeenkomst vaag is, zoals een freelanceovereenkomst of samenwerkingsovereenkomst. Ook komt het voor dat de overeenkomst in het schriftelijke contract wordt aangeduid als een overeenkomst van opdracht, terwijl sprake lijkt te zijn van een arbeidsovereenkomst als uitsluitend naar de uitoefening in de praktijk gekeken wordt. Het is daarom niet altijd even gemakkelijk vast te stellen van welke overeenkomst sprake is. Juist omdat

²⁶ Houweling e.a. 2023, p. 171.

²⁷ Said 2022, p. 69.

²⁸ Houweling e.a. 2023, p. 172.

²⁹ HR 17 juni 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1397 (*Imam*).

³⁰ Tjittes 2022, p.386.

³¹ Tjittes 2022, p.383.

³² Geugjes & Wits 2015, p. 52.

³³ Artikelen 400, eerste lid, en 750, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

³⁴ Artikelen 405 en 750, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

de hiervoor genoemde elementen 'arbeid' en 'loon' in verschillende overeenkomsten voorkomen.³⁵ Het gezagscriterium kenmerkt de arbeidsovereenkomst.³⁶ In tegenstelling tot 'loon' en 'arbeid' komt dit element uitsluitend voor in de wettelijke definitie van de arbeidsovereenkomst. De overeenkomst van opdracht kent weliswaar een verplichting van de opdrachtnemer om aanwijzingen van de opdrachtgever op te volgen.³⁷ Maar deze verplichting beperkt zich tot de betreffende opdracht en is derhalve niet te vergelijken met het omvangrijke gezag van een werkgever.³⁸ Dit maakt het gezagscriterium het meest onderscheidende element van de arbeidsovereenkomst en is daarom van grote waarde voor het kwalificatievraagstuk.³⁹ Zoals in paragraaf 2.1 is aangegeven, is het gezagscriterium niet altijd gemakkelijk te herkennen en heeft gezag bovendien verschillende verschijningsvormen (materieel en formeel gezag). Het kwalificeren van een arbeidsovereenkomst wordt hierdoor bemoeilijkt. Dit is een gevolg van de groeiende zelfstandigheid van werknemers, het feit dat zij hoger opgeleid zijn en de spreiding van werklocaties waarbij niet altijd een leidinggevende aanwezig is. Ditzelfde geldt voor thuiswerken, wat de laatste jaren erg in opkomst is.⁴⁰ Bij de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst vindt een toetsing plaats van 'alle omstandigheden van het geval in onderling verband', ook wel de 'holistische weging' genoemd.⁴¹ De toepassing van formeel en materieel gezag vindt daarbij naast elkaar of in combinatie met elkaar plaats.⁴² In het derde hoofdstuk wordt ingegaan op de ontwikkeling van het gezagscriterium en de toepassing ervan bij de kwalificatie van arbeidsovereenkomsten in de afgelopen 65 jaar, maar niet nadat enige aandacht is besteed aan het gezagscriterium.

2.3 Het ontstaan van het gezagscriterium

Het gezagscriterium maakt al ruim honderd jaar deel uit van het arbeidsrecht. De woorden 'in dienst van' zijn al sinds de Wet op de arbeidsovereenkomst uit 1907 onderdeel van de arbeidsrechtelijke definitie.⁴³ In het oude Burgerlijk Wetboek was de definitie van de arbeidsovereenkomst opgenomen in artikel 1637a, deze luidde als volgt:

'De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst, waarbij de eene partij, de arbeider, zich verbindt, in dienst van de andere partij, den werkgever, tegen loon gedurende zekeren tijd arbeid te verrichten.'

Vergeleken met de huidige definitie is er in de afgelopen honderd jaar, op een taalkundige aanpassing na, niets aan de definitie van de arbeidsovereenkomst veranderd. Het had echter niet veel gescheeld of de arbeidsrechtelijke definitie had anders geluid. Als het aan mr. H.L. Drucker, de ontwerper van de Wet op de arbeidsovereenkomst had gelegen, had artikel 1637a BW (oud) namelijk een ruimere definitie gehad. In de definitie die hij voorstelde ontbraken de woorden 'in dienst van', waarmee het gezagscriterium geen onderdeel uit zou maken van de wettelijke definitie. Mr. Drucker wilde dat de definitie van toepassing was op alle personen die werkzaamheden verrichten voor een ander, ongeacht welke naam partijen aan de overeenkomst zouden geven. Hiermee wilde hij het aantal geschillen met betrekking tot de kwalificatie van arbeidsovereenkomsten beperken.⁴⁴

³⁵ Van Genderen e.a. 2022/1.2.4.

³⁶ HR 14 juni 1991, ECLI:NL:HR:1991:ZC0280, NJ 1992/173, m.nt. H.J. Snijders (*Kruis/Christelijk Gereformeerde Kerk*).

³⁷ Artikel 402 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

³⁸ Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/20.

³⁹ Van Genderen e.a. 2022/1.1.4.

⁴⁰ Asser/Heerma van Voss 7-V 2020/20.

⁴¹ HR 24-03-2006, ECLI:NL:HR:2006:AU7935 (concl. A-G J.L.R.A. Huydecoper), RAR 2006/74, (*Beurspromovendi/UvA*).

⁴² Houweling e.a. 2023, p. 172.

⁴³ Wet van 13 juli 1907 (Stb. 1907, 193).

⁴⁴ Houweling e.a. 2023, p. 172.

De wetgever heeft echter, in tegenstelling tot het voorstel van mr. Drucker, besloten de woorden 'in dienst van' wel in de arbeidsrechtelijke definitie op te nemen. Hiermee heeft het gezagscriterium een gezaghebbende rol gekregen binnen de arbeidsrechtelijke definitie en zijn de woorden beslissend bij de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst. Het gevolg is wel dat de huidige wettelijke definitie van de arbeidsovereenkomst door het opnemen van het gezagscriterium beperkt is tot overeenkomsten waarin sprake is van gezag.⁴⁵

Overigens was het wel het doel van de wetgever om de arbeidsovereenkomst het uitgangspunt te laten zijn, zo blijkt uit de parlementaire geschiedenis van de Wet op de arbeidsovereenkomst. Ongeacht op welke manier arbeid verricht wordt, de rechtsverhouding moet in beginsel worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst.⁴⁶ Door de wetgever werden geen problemen verwacht bij de toepassing van het gezagscriterium in de praktijk.⁴⁷

Achteraf blijkt dat de wetgever mogelijk onvoldoende rekening heeft gehouden met de maatschappelijke en juridische ontwikkelingen waarmee we sinds 1907 te maken hebben gehad.⁴⁸ In de afgelopen decennia heeft het gezagscriterium namelijk tot veel juridische procedures geleid en tot op de dag van vandaag is het criterium onderwerp van discussie.⁴⁹ Desondanks is de arbeidsrechtelijke definitie, met een bepalende rol voor het gezagscriterium, tot op heden onveranderd. De juridische procedures waarin het gezagscriterium ter discussie stond en de vraag of ook de komende eeuw dezelfde arbeidsrechtelijke definitie, met een belangrijke rol voor het gezagscriterium, behouden zal blijven komen aan bod in de hoofdstukken drie en vier.

⁴⁵ Houweling e.a. 2023, p. 170.

⁴⁶ Bles 1907, p. 165.

⁴⁷ Bles 1907, p. 320.

⁴⁸ Koopmans 1962, p. 101.

⁴⁹ Houweling e.a. 2023, p. 171.

3. Ontwikkeling en huidige toepassing gezagscriterium

3.1 Ontwikkeling gezagscriterium in de afgelopen 65 jaar

In het vorige hoofdstuk is het gezagscriterium geïntroduceerd en is aan bod gekomen dat het gezagscriterium tot vele juridische procedures heeft geleid en dit tot op de dag van vandaag nog doet. In dit hoofdstuk wordt de ontwikkeling van het gezagscriterium in de afgelopen 65 jaar uiteengezet. De kwalificatie van de arbeidsovereenkomst speelt hierin een grote rol vanwege de nauwe samenhang tussen het gezagscriterium en het arbeidsrechtelijke kwalificatievraagstuk. Dit onderzoek beperkt zich tot de ontwikkelingen in de afgelopen 65 jaar omdat de huidige toepassing van het gezagscriterium in deze periode het sterkst tot ontwikkeling is gekomen. Tot ongeveer het begin van de jaren zestig van de vorige eeuw lag in de rechtspraak en de literatuur bij het gezagscriterium de nadruk op het feitelijk geven van instructies van een werkgever aan zijn werknemers (materieel gezag).⁵⁰ Een voorbeeld hiervan is het in 1961 gewezen *Stripteasedanseres*-arrest. Wegens het ontbreken van zeggenschap van de werkgever over de te verrichten werkzaamheden van de werknemer werd volgens de Hoge Raad niet voldaan aan het gezagscriterium.⁵¹

De geldende opvatting waarin materieel gezag leidend is komt in de jaren hierna in ontwikkeling. In 1962 schrijft Koopmans bijvoorbeeld al dat het bestaan van een gezagsverhouding mogelijk is, ondanks het feit dat de werkgever nooit instructies verstrekt aan zijn werknemer.⁵²

Van der Ven schrijft aan het begin van de jaren zeventig van de vorige eeuw bijvoorbeeld over de trend dat in de maatschappelijke werkelijkheid steeds meer arbeidsverhoudingen te zien zijn waarin de werkgever zich niet of nauwelijks bemoeit met de uitoefeningen van de werkzaamheden door diens werknemers. De werkzaamheden worden meer aan de deskundigheid van de werknemer overgelaten of maken vaker deel uit van een geautomatiseerd proces. Door deze ontwikkeling is feitelijke gezagsuitoefening niet langer vereist voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst, maar is de bevoegdheid van de werkgever om instructies en aanwijzingen te geven voldoende voor het kwalificeren van een overeenkomst als een arbeidsovereenkomst.⁵³

Zeker vanaf de jaren tachtig van de vorige eeuw begint de Hoge Raad meer waarde te hechten aan de inbedding van de arbeidsrelatie in de organisatie, in plaats van de instructiebevoegdheid van de werkgever met betrekking tot de werkzaamheden. De Hoge Raad krijgt meer oog voor het in paragraaf 2.1.2 aangehaalde formele gezag.⁵⁴ In het in 1984 gewezen *Animeermeisjes*-arrest concludeert de Hoge Raad dat voldaan wordt aan het gezagscriterium wanneer de werkgever bevoegd is om instructies te geven over de werkdiscipline. Hiermee werd gehoor gegeven aan de maatschappelijk ontwikkeling dat steeds minder sprake is van daadwerkelijke gezagsuitoefening op de werkvloer.⁵⁵

Bij het aanbreken van de jaren negentig van de vorige eeuw is duidelijk dat het gezagscriterium een genuanceerd criterium is en zich laat onderscheiden in materieel en formeel gezag. Deze vormen van gezag worden, zoals eerder beschreven, naast elkaar en afwisselend toegepast. Wat volgt zijn enkele belangrijke arresten inzake de toetsing van arbeidsovereenkomsten, waarin het gezagscriterium een hoofdrol speelt. De meest relevante uitspraken worden hierna behandeld omdat deze in grote mate hebben bijgedragen aan de wijze waarop het gezagscriterium tegenwoordig wordt toegepast en de wijze waarop arbeidsovereenkomsten gekwalificeerd worden. Hierbij komt ook zogenoemde platformarbeid aan bod. Platformarbeid is een fenomeen waarbij vraag en aanbod naar arbeid via

⁵⁰ Zwemmer 2018, p. 2.

⁵¹ HR 1 december 1961, ECLI:NL:HR:1961:53, NJ 1962/79 (*Stripteasedanseres*).

⁵² Koopmans 1962, p. 104.

⁵³ Van der Ven 1972, p. 7.

⁵⁴ Drongelen & Drongelen 2016, p. 24.

⁵⁵ HR 17 april 1984, ECLI:NL:HR:1984:AC8377, NJ 1985/18 (*Animeermeisjes*).

geautomatiseerde processen worden gekoppeld, aangestuurd en gemonitord. Hierbij kan worden gedacht aan bedrijven zoals taxiplatform Uber en het bekende bezorgplatform Deliveroo waarbij de consument via een app een taxi of voedsel bestelt.⁵⁶

3.1.1 Groen/Schoevers-arrest

In 1997 heeft de Hoge Raad in het Groen/Schoevers-arrest uiteengezet hoe een overeenkomst gekwalificeerd moet worden.⁵⁷ In dit arrest stond het geschil tussen Groen, zelfstandig belastingadviseur (handelend onder de naam c.v. Groen Belastingadviseurs), en opleidingsinstituut Schoevers centraal. Groen verrichte werkzaamheden binnen het onderwijs in opdracht van, en op locatie van, Schoevers op basis van een mondelinge overeenkomst. De uit deze werkzaamheden volgende facturen werden door Schoevers voldaan aan de vennootschap van Groen. Er werd op deze facturen btw in rekening gebracht. Door Schoevers werden geen loonbelasting, sociale verzekeringen, AOW-premie of vakantiegeld betaald. Deze constructie was het initiatief van Groen. Het geschil richtte zich op het feit dat Groen stelde dat de overeenkomst gekwalificeerd moest worden als een arbeidsovereenkomst vanwege de aanwezigheid van een gezagsverhouding en de betaling van loon. Schoevers daarentegen stelde dat sprake was van een overeenkomst van opdracht.

In eerste aanleg en in cassatie is de vordering van Groen afgewezen. De Hoge Raad concludeerde dat geen sprake was van een arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad legde, in tegenstelling tot voorgaande arresten, in Groen/Schoevers de nadruk op de 'bedoeling van partijen' bij het kwalificeren van de overeenkomst. Dit maakte dit arrest baanbrekend, en lange tijd een maatgevend, arrest binnen het arbeidsrecht. Wel maakte de Hoge Raad in Groen/Schoevers kenbaar dat, naast de bedoeling van partijen, ook van belang is op welke manier partijen feitelijk uitvoering hebben gegeven aan de overeenkomst. De Hoge Raad concludeert dat alle aspecten van de rechtsverhouding moeten worden betrokken in de beschouwing. In dit geschil had dit dus tot gevolg dat volgens de Hoge Raad geen sprake was van een arbeidsovereenkomst.⁵⁸ Na Groen/Schoevers zijn verschillende arresten geweest waarin de uitleg van de Hoge Raad nader is uitgelegd dan wel bevestigd.

Arrest Van der Male/Den Hoedt

Uit de naam die partijen aan de overeenkomst geven kan de bedoeling van partijen worden opgemaakt. Echter, de naam die partijen aan een overeenkomst geven is niet doorslaggevend. Alle omstandigheden van het geval zijn bepalend bij het kwalificeren van de overeenkomst, niet uitsluitend de overeengekomen tekst.⁵⁹

Arrest BBO/Van Houdts

Een ander voorbeeld van de waarde die de Hoge Raad hecht aan de bedoeling van partijen en de feitelijke uitvoering in de praktijk vindt men terug in het arrest BBO/Van Houdts. In dit arrest kwam de feitelijke uitoefening van de werkzaamheden niet overeen met hetgeen op papier stond. Volgens de Hoge Raad moeten feiten waaruit blijkt dat de uitvoering van de overeenkomst afwijkt van hetgeen schriftelijk overeengekomen is, meegenomen worden in de kwalificatie van de overeenkomst.⁶⁰

Arrest Beurspromovendi

In de literatuur spreekt men ook wel over de aan het arrest Groen/Schoevers ontleende 'holistische weging'. De holistische weging houdt in dat bij het beoordelen van een rechtsverhouding 'niet één enkel kenmerk beslissend is, maar dat de verschillende rechtsgevolgen die partijen aan hun verhouding

⁵⁶ Bouwens & Bij de Vaate 2023, p. 37.

⁵⁷ HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, JAR 1997/263 (Groen/Schoevers).

⁵⁸ Driessen & Gundt 2012, p. 4.

⁵⁹ HR 10 oktober 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF9444, JAR 2003/263 (Van der Male/Den Hoedt).

⁶⁰ HR 15 december 2006, ECLI:NL:HR:2006:AZ1487, NJ 2007/448 (BBO/Van Houdts).

hebben verbonden in hun onderling verband moeten worden gezien'.⁶¹ Overigens is de term holistische weging nooit in Groen/Schoevers gebruikt. De aan dit arrest ontleende term holistische weging werd voor het eerst gebruikt door A-G Huydecoper in het Beurspromovendi-arrest.⁶²

3.1.2 X/gemeente Amsterdam-arrest

Het in 2020 gewezen X/gemeente Amsterdam-arrest was na 23 jaar het eerste arrest waarin de Hoge Raad zich uitliet over het Groen/Schoevers-arrest en de daarin neergelegde wijze waarop de arbeidsovereenkomst gekwalificeerd moet worden.⁶³ In dit arrest stond het geschil tussen een persoon (hierna: X) en de gemeente Amsterdam centraal.⁶⁴ X is werkloos sinds 2009 en ontvangt daarom een IAOW-uitkering (inkomensvoorziening voor oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers). Vanaf januari 2014 verplicht het college van B&W van de gemeente Amsterdam X deel te nemen aan een traject voor zogenoemde participatieplaatsen, waarvoor zij in april 2014 een plaatsingsovereenkomst voor zes maanden tekent met behoud van haar uitkering. De overeenkomst wordt in oktober 2014 onder dezelfde voorwaarden verlengd tot april 2015, waarna zij een zogenoemde stimuleringspremie van €230,- ontvangt vanwege haar deelname. In juni 2016 stelt X zich jegens de gemeente Amsterdam op het standpunt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en dat zij daarom recht heeft op loon. Nadat het college dit standpunt verworpen heeft, wendt X zich tot de kantonrechter met een verzoek tot een verklaring voor recht dat zij op grond van artikel 7:610 BW op basis van een arbeidsovereenkomst arbeid heeft verricht.

In eerste aanleg wordt het verzoek van X afgewezen, het vonnis van de kantonrechter wordt later door het gerechtshof bekrachtigd. De verhouding tussen X en de gemeente Amsterdam wordt niet als arbeidsovereenkomst aangemerkt omdat dit niet de bedoeling van partijen was en voor de werkzaamheden geen loon ontvangen is. In zijn arrest van 6 november 2020 beslist de Hoge Raad dat wanneer de inhoud van een overeenkomst voldoet aan de omschrijving van artikel 7:610 BW, sprake is van een arbeidsovereenkomst. Voor het verzoek van X betekende dit dat de verhouding tussen X en de gemeente Amsterdam niet aangemerkt kan worden als arbeidsovereenkomst, omdat de ontvangen stimuleringspremie en de uitkering van X niet aangemerkt kunnen worden als loon.

Tweefasenleer

De Hoge Raad heeft in het arrest X/gemeente Amsterdam expliciet bepaald dat de kwalificatievraag en de uitleg van de overeenkomst van elkaar gescheiden moeten worden. Sinds het X/gemeente Amsterdam-arrest, ook bekend onder de namen Plaatsingsovereenkomst-arrest en Participatieplaats-arrest, maakt de Hoge Raad bij de kwalificatie van een overeenkomst twee stappen. Het gaat hierbij om de 'uitlegfase' en de 'kwalificatiefase', dit wordt dan ook aangeduid als de tweefasenleer.⁶⁵

Fase 1: De uitlegfase

De eerste fase bestaat uit het vaststellen van de rechten en verplichtingen die partijen over en weer overeengekomen zijn.⁶⁶ Deze vaststelling vindt plaats aan de hand van de Haviltexmaatstaf.⁶⁷ Bij de uitleg van de overeengekomen rechten en verplichtingen wordt dus niet uitsluitend rekening gehouden met hetgeen partijen in de overeenkomst hebben vastgelegd, maar ook met de bedoeling van partijen.⁶⁸

⁶¹ HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, r.o. 3.4.

⁶² Concl. A-G J.L.R.A. Huydecoper, ECLI:NL:PHR:2006:AU7935, bij HR 24 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU7935, RAR 2006/74 (*Beurspromovendi/UvA*).

⁶³ Said 2022, p. 119.

⁶⁴ HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746, JAR 2020/287, m.nt. S. Said (*X/gemeente Amsterdam*).

⁶⁵ Tjittes 2022, p.386.

⁶⁶ Van Genderen e.a. 2022/1.1.1.

⁶⁷ HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746, r.o. 3.2.3.

⁶⁸ HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158, NJ 1981/635, m.nt. C.J.H. Brunner (*Haviltex*).

Fase 2: De kwalificatiefase

Nadat in de uitlegfase is vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen, breekt de kwalificatiefase aan. In deze fase wordt vastgesteld of hetgeen partijen overeengekomen zijn voldoet aan de kenmerken van een benoemde overeenkomst.⁶⁹ In het geval van een arbeidsovereenkomst moet daarom worden vastgesteld of tussen partijen sprake is van bedongen arbeid, er aanspraak bestaat op loon en of sprake is van een gezagsverhouding.⁷⁰

Een belangrijke nuance die de Hoge Raad in het X/gemeente Amsterdam-arrest heeft neergelegd ten opzichte van Groen/Schoevers, is dat het er in de kwalificatiefase niet toe doet of het de bedoeling van partijen was een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Het gaat erom dat getoetst moet worden of hetgeen partijen overeengekomen zijn aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst voldoet.⁷¹ Bovendien heeft de Hoge Raad, door een onderscheid te maken tussen een uitleg- en kwalificatiefase duidelijk gemaakt dat de kwalificatie van de overeenkomst niet aan partijen is, maar aan de rechter op basis van de wettelijke omschrijving. Partijen zijn weliswaar vrij in het bepalen van de overeen te komen rechten en verplichtingen, maar zij zijn niet vrij in het kwalificeren van de overeenkomst.⁷²

Conclusie A-G De Bock inzake het gezagscriterium

In haar advies aan de Hoge Raad erkent De Bock dat het gezagscriterium een bepalend criterium is bij de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst, maar dat de invulling van dit criterium problematisch is. Ze wijst hierbij op het feit dat in de wettelijke omschrijving van de overeenkomst van opdracht, de tegenhanger van de arbeidsovereenkomst, ook een instructiebevoegdheid is opgenomen. Ze wijst op het probleem dat, zolang werk op grond van een overeenkomst van opdracht goedkoper is dan werk op grond van een arbeidsovereenkomst, er in de praktijk altijd naar constructies gezocht zal worden waarmee het werk buiten het regime van de arbeidsovereenkomst valt. Om die reden pleit A-G De Bock reeds in het X/gemeente Amsterdam-arrest voor een gezichtspuntenlijst, in tegenstelling tot het aanscherpen van 'harde criteria'. De Bock maakt vervolgens een zeer uitgebreide uiteenzetting over het gezagscriterium waarbij ze onder andere ook de fiscale rechtspraak betreft. Tot slot trekt De Bock in haar advies vijf conclusies inzake het gezagscriterium.⁷³ Deze conclusies luiden als volgt:

1. Voor het vaststellen van een gezagsverhouding is de aanwezigheid van een instructiebevoegdheid een gezichtspunt met een steeds minder onderscheidend karakter. Dit heeft er onder andere mee te maken dat werkenden steeds autonomer zijn en dat het werk en/of het geven van instructies anders is ingericht;
2. Belangrijker dan de aanwezigheid van een instructiebevoegdheid is de vraag of het werk organisatorisch is ingebed in de onderneming. Organisatorische inbedding blijkt niet enkel uit opgelegde werkdiscipline, maar ook zeker uit de vraag of het werk een kernactiviteit van de onderneming betreft. De Bock legt hierbij een link met de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep en het Europese Hof;
3. De aanwezigheid van een gezagsverhouding valt of staat niet met de bevoegdheid van de werkende om zich te laten vervangen door een derde. Dit is alleen anders als de werkende daadwerkelijk ondernemer is waarbij hij, onder zijn gezag, het werk structureel laat verrichten door derden;

⁶⁹ Van Genderen e.a. 2022/1.1.1.

⁷⁰ Artikel 610, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

⁷¹ HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746, r.o. 3.2.2.

⁷² Said 2022, p. 93.

⁷³ Concl. A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2020:698, par. 9, bij ECLI:NL:HR:2020:1746, JAR 2020/287, m.nt. S. Said (X/gemeente Amsterdam).

4. De Bock stelt dat de ‘wezen gaat voor schijn’-doctrine heeft te gelden om schijnconstructies tegen te gaan. Zo niet, dan wordt geen recht gedaan aan het arbeidsrechtelijke beginsel van ongelijkheidscompensatie;
5. Is sprake van ondernemerschap, dan moet dat uit (veel) meer blijken dan uitsluitend de wijze waarop partijen een en ander contractueel hebben vastgelegd. Heeft de werkende bijvoorbeeld geen invloed kunnen uitoefenen op de hoogte van zijn loon of tarief, dan is de aanwezigheid van een gezagsverhouding, en daarmee een arbeidsovereenkomst zeer waarschijnlijk.

3.1.3 Uber-arrest

In het Uber-arrest staat de arbeidsverhouding tussen taxiplatform Uber en zijn chauffeurs centraal, het betreft een zaak tussen Uber B.V. en vakbond FNV.⁷⁴ In dit arrest staat de vraag centraal of Uber onder de werkingssfeer van de cao Taxivervoer valt. In eerste aanleg concludeerde de kantonrechter dat de Uber chauffeurs op basis van een arbeidsovereenkomst werken. Ook stelde de kantonrechter vast dat Uber onder de werkingssfeer van voornoemde cao valt voor zover deze algemeen verbindend verklaard is. Volgens de kantonrechter is tussen Uber en diens chauffeurs sprake van een zogenoemde ‘moderne gezagsverhouding’. De kantonrechter komt tot dit oordeel omdat Uber eenzijdig de voorwaarden waaronder gewerkt wordt bepaalt en de chauffeur geen invloed heeft op de prijs van de taxirit. Ook heeft het algoritme dat Uber gebruikt grote invloed op dit oordeel van de kantonrechter. Wanneer een Uber chauffeur inlogt wordt hij namelijk geconfronteerd met de financiële prikkels en de disciplinerende en instruerende werking van het systeem. Ook bepaalt het algoritme de verdeling van ritten op grond van de door Uber ingestelde en te wijzigen voorwaarden. Uber gaat in hoger beroep omdat volgens het bedrijf geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Uber stelt dat de kantonrechter op bepaalde punten fouten heeft gemaakt bij de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst. Ook stelt Uber dat FNV niet-ontvankelijk is in haar vordering, omdat artikel 3 Wet AVV hiervoor geen rechtsgrondslag biedt.

De uitspraak van het hof in deze zaak vindt in een interessante periode plaats. Tussen de uitspraak van de kantonrechter in 2021 en de behandeling van het hoger beroep wordt namelijk het Deliveroo-arrest gewezen, dit arrest wordt hierna uitgebreid behandeld. Het hof maakt handig gebruik van de gezichtspunten die de Hoge Raad in het Deliveroo-arrest uiteenzet, maar komt desondanks niet tot een definitief oordeel. Het hof komt tot een voorlopig oordeel, namelijk dat er meer aanwijzingen zijn die erop wijzen dat de verhouding tussen Uber en diens chauffeurs een arbeidsovereenkomst is, dan dat er aanwijzingen zijn die dit tegenspreken.⁷⁵

Waar het hof geen duidelijkheid over geeft is hoe het begrip ‘ondernemerschap’ uitgelegd dient te worden en of aspecten van ondernemerschap die buiten de specifieke arbeidsrelatie liggen betrokken dienen te worden bij het uitleggen van de overeenkomst. Gezien de grote maatschappelijke en juridische relevantie van de rol van het begrip ondernemerschap en het feit dat het hof verwacht dat deze vraag ook zal spelen bij toekomstige geschillen stelt het hof hierover enkele prejudiciële vragen aan de Hoge Raad.⁷⁶ Ook de vraag of artikel 3 Wet AVV als rechtsgrondslag kan dienen wordt aan de Hoge Raad voorgelegd.⁷⁷

⁷⁴ Hof Amsterdam 3 oktober 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2220, JAR 2023/268, m.nt. N. Jansen en N.M.Q. van der Neut (*Uber/FNV*).

⁷⁵ Hof Amsterdam 3 oktober 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2220, r.o. 5.6.

⁷⁶ Hof Amsterdam 3 oktober 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2220, r.o. 3.6.

⁷⁷ Hof Amsterdam 3 oktober 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2220, r.o. 3.8.6.

3.1.4 Deliveroo-arrest

In het op 24 maart 2023 gewezen Deliveroo-arrest heeft de Hoge Raad zich gebogen over de vraag of de overeenkomst op basis waarvan de bezorgers van Deliveroo werken, aangemerkt moet worden als arbeidsovereenkomst.⁷⁸ Het betreft een geschil tussen Deliveroo Netherlands B.V. en vakbond FNV. Deliveroo is een platform (net als het hiervoor besproken Uber) dat zich richt op het bezorgen van maaltijden. Het platform van Deliveroo koppelt onafhankelijke restaurants via een bestel- en betaalsysteem aan klanten, bezorgers van Deliveroo brengen de maaltijden bij de klanten thuis. Het van oorsprong Britse bedrijf start haar activiteiten in juni 2015 in Nederland. De bezorgers die voor Deliveroo aan het werk gaan krijgen in eerste instantie arbeidsovereenkomsten aangeboden. Kenmerkend aan de arbeidsovereenkomsten die Deliveroo in deze periode aanbiedt is de flexibiliteit, het gaat namelijk om min-max contracten voor bepaalde tijd. Begin 2018 wijzigt Deliveroo haar beleid, Deliveroo stopt met het aanbieden van arbeidsovereenkomsten waardoor ook de laatste bepaalde tijd contracten niet worden verlengd. Per juli 2018 worden door Deliveroo aan de bezorgers nog uitsluitend overeenkomsten van opdracht aangeboden. De bezorgers krijgen vanaf dat moment betaald per afgeleverde bezorging op basis van facturering. Afhankelijk van hoe veel de bezorger factureert, en dus verdient, is bovendien een KvK-nummer en btw-afdracht verplicht wegens fiscale regelgeving. Deliveroo maakt gebruik van een app en een algoritme voor het verstrekken van opdrachten. Via de app moeten de bezorgers hun beschikbaarheid opgeven, ook staan er instructiefilms in de app die verplicht gekeken moeten worden voordat gestart kan worden met de werkzaamheden.⁷⁹

FNV dagvaardt Deliveroo voor de kantonrechter in Amsterdam. FNV vordert een verklaring voor recht dat de rechtsverhouding tussen Deliveroo en haar bezorgers moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst.⁸⁰ In eerste aanleg oordeelt de kantonrechter in 2019 dat inderdaad sprake is van een arbeidsovereenkomst tussen Deliveroo en haar bezorgers, het hof Amsterdam bekrachtigde dit vonnis in 2021.⁸¹ Het hof overweegt dat de grote vrijheid van de Deliveroo-bezorgers het kwalificeren van de rechtsverhouding als arbeidsovereenkomst niet in de weg staat.⁸² Voor wat betreft het gezagscriterium houdt het hof er de volgende overwegingen op na:

- De Deliveroo-bezorgers zijn niet geheel vrij in de te rijden route vanwege de geldende gemiddelde bezorgtijd van 32 minuten;
- Het feit dat er weinig aanwijzingen worden gegeven aan de bezorgers zegt onvoldoende over de aan- of afwezigheid van een arbeidsovereenkomst omdat dit past bij de aard van het werk,
- Maaltijdbezorging is een kernactiviteit van Deliveroo, dit kan duiden op een gezagsverhouding,
- De overeenkomsten worden eenzijdig door Deliveroo opgelegd, wat op een gezagsverhouding duidt;
- Deliveroo heeft een grote controlemogelijkheid doordat de actuele locatie van de bezorger constant met Deliveroo (en diens klanten) wordt gedeeld;
- Via haar algoritme heeft Deliveroo grote invloed op de verdeling van de werkvoorraad, werkwijze en toekenning van bonussen, en;
- Er zijn onvoldoende aanwijzingen dat de Deliveroo-bezorgers ondernemers zijn, wat een indicatie kan zijn voor het feit dat zij werknemer zijn. Op grond van het FNV/Kiem-arrest kan dit worden meegewogen.⁸³

⁷⁸ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, JAR 2023/107, m.nt. E.F. Grosheide (*Deliveroo*).

⁷⁹ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, par. 2.

⁸⁰ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, r.o. 3.1.

⁸¹ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, r.o. 3.12.

⁸² Hof Amsterdam 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392, JAR 2021/62, m.nt. N.M.Q. van der Neut (*Deliveroo/FNV*).

⁸³ HvJ EU 4 december 2014, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV/KIEM*).

Deliveroo is direct na de uitspraak van het hof in cassatie gegaan bij de Hoge Raad omdat volgens haar geen sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst. Volgens Deliveroo is de vrijheid die de bezorgers hebben om de arbeid niet persoonlijk te verrichten, maar uit te kunnen besteden aan een derde, en het feit dat zij kunnen besluiten niet te werken onverenigbaar met een arbeidsovereenkomst. De uitspraak van de Hoge Raad volgde aan het begin van 2023. Het Deliveroo-arrest is bepalend voor de huidige toepassing van het gezagscriterium en de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst, het is namelijk het meest recente toonaangevende arrest van de Hoge Raad op dit onderwerp.⁸⁴ Om die reden wordt het arrest van de Hoge Raad behandeld in de volgende paragraaf, inzake de huidige toepassing van het gezagscriterium.

3.2 Huidige toepassing gezagscriterium

Na het in 1997 gewezen Groen/Schoevers-arrest blijft dit arrest ruim twintig jaar lang het standaardarrest voor wat betreft de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst. In 2020 zorgde het arrest X/gemeente Amsterdam voor opschudding, gevolgd door het Deliveroo-arrest op 24 maart 2023. In het Deliveroo-arrest heeft de Hoge Raad Groen/Schoevers en X/gemeente Amsterdam, zoals Houweling schrijft, met elkaar in balans gebracht.⁸⁵ Vanwege het grote belang van het Deliveroo-arrest voor de toepassing van het gezagscriterium wordt de conclusie van de Hoge Raad in deze paragraaf, over de huidige toepassing van het gezagscriterium, uiteengezet. In het bijzonder wordt aandacht besteed aan de gezichtspunten die de Hoge Raad in het Deliveroo-arrest heeft neergelegd. De stelling dat de Hoge Raad dit arrest heeft aangegrepen in een poging om het toetsingskader van artikel 7:610 BW op te helderen wordt hier ook nader uitgewerkt. Met deze stelling is namelijk niet iedereen het eens, er zijn positieve geluiden, maar ook cynische geluiden over de impact van dit arrest.⁸⁶

3.2.1 Uitspraak Deliveroo-arrest

Nadat de Hoge Raad zijn uitspraak in het Deliveroo-arrest twee keer heeft uitgesteld is het arrest gewezen op 24 maart 2023.⁸⁷ De Hoge Raad besluit dat de uitspraak van het hof in stand kan blijven en de rechtsverhouding tussen Deliveroo en haar bezorgers aangemerkt moet worden als een arbeidsovereenkomst. In het arrest van de Hoge Raad komen een aantal van de hiervoor behandelde ontwikkelingen aan bod. De Hoge Raad concludeert namelijk dat eerst de overeengekomen rechten en verplichtingen tussen partijen aan de hand van de Haviltexmaatstaf uitgelegd moeten worden (uitlegfase).⁸⁸ Daarna dient volgens de Hoge Raad gekwalificeerd te worden of deze overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van een benoemde overeenkomst, in dit geval de arbeidsovereenkomst (kwalificatiefase).⁸⁹ En bij deze kwalificatie dienen vervolgens 'alle omstandigheden van het geval in onderling verband' te worden bezien (holistische weg).⁹⁰ De Hoge Raad lijkt met dit arrest kenbaar te maken dat de holistische weg uit het Groen/Schoevers-arrest nog steeds als uitgangspunt geldt en dat de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst meer is dan een afvinklijst van de elementen van artikel 7:610 BW. De bedoeling en hoedanigheid van partijen doet er bovendien ook nog toe, wat door sommigen in twijfel werd getrokken naar aanleiding van het X/gemeente Amsterdam-arrest.⁹¹ Wat dit arrest van de Hoge Raad bijzonder maakt ten opzichte van de voornoemde arresten is de opsomming van tien gezichtspunten welke van belang kunnen zijn bij de kwalificatie van een arbeidsovereenkomst. Het zijn punten die het bestaan van een arbeidsovereenkomst doen vermoeden, maar aangezien het geen limitatieve lijst is kunnen er ook omstandigheden buiten deze lijst om relevant zijn. De Hoge Raad overweegt verder dat een grote mate

⁸⁴ Houweling, *ArA* 2023/20, p. 20.

⁸⁵ Houweling, *ArA* 2023/20, p. 40.

⁸⁶ Houweling, *ArA* 2023/20, p. 20.

⁸⁷ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, *JAR* 2023/107, m.nt. E.F. Grosheide (*Deliveroo*).

⁸⁸ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, r.o. 3.2.3.

⁸⁹ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, r.o. 3.2.4.

⁹⁰ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, r.o. 3.2.5.

⁹¹ Houweling, *ArA* 2023/20, p. 23.

van vrijheid van de werkende in het al dan niet verrichten van de werkzaamheden, of het uitbesteden van het werk aan een derde niet aan het bestaan van een arbeidsovereenkomst in de weg staat. Veel verder dan de gezichtspunten gaat de Hoge Raad niet, er worden geen nadere regels of uitgangspunten opgesteld voor de omstandigheden die bepalend zijn voor het kwalificeren van een arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad verwijst hiervoor namelijk naar de nationale en Europese wetgever die bezig zijn met wetgeving op dit onderwerp.⁹² De voornoemde tien gezichtspunten worden in de volgende subparagraaf behandeld.

Conclusie A-G De Bock

In het kader van de gezagsverhouding is het goed om uit de conclusie van A-G De Bock het volgende uit te lichten. Zij pleitte er namelijk voor om het gezagscriterium te moderniseren. Daarbij stelt zij dat de inbedding van het werk in de onderneming van de werkverschaffer hierbij als startpunt dient te gelden. Volgens De Bock moet er onder andere gekeken worden naar de vraag of het werk een kernactiviteit betreft binnen de organisatie.⁹³ Zij stelt dat het om de ‘inbedding van het werk in de onderneming van de werkverschaffer’ moet gaan, en niet uitsluitend om de inbedding van de werkende in de onderneming.⁹⁴ De Hoge Raad gaat niet mee in het advies om van de organisatorische inbedding van de arbeid in de organisatie het startpunt te maken, maar houdt vast aan de holistische wegging. Wel krijgt de inbedding een plaats in de gezichtspuntenlijst.⁹⁵ Ook schrijft De Bock in haar conclusie dat ze het betreurt dat de Hoge Raad in het SIS-arrest⁹⁶ uit 2021 benadrukt heeft dat het bij gezagsuitoefening gaat om het op moeten volgen van instructies en interne voorschriften. Dit terwijl het criterium instructiebevoegdheid volgens haar juist niet genoeg onderscheidend is.⁹⁷ Zo valt in haar advies te lezen dat werknemers gemiddeld genomen hun werk zelfstandiger verrichten waardoor instructies minder nodig zijn. Ditzelfde geldt voor eenvoudige werkzaamheden waarbij het door moderne techniek en algoritmes vrijwel niet vast te stellen is of er instructies verstrekt worden aan een werkende.⁹⁸

3.2.2 De tien gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest

Bij de beoordeling van het geschil refereert de Hoge Raad in rechtsoverweging 3.2.2 en verder allereerst naar de tweefasenleer uit het X/gemeente Amsterdam-arrest. De rechten en verplichtingen die partijen wederzijds overeengekomen zijn moeten worden uitgelegd waarna aan de hand van de arbeidsrechtelijke definitie uit artikel 7:610 BW de arbeidsovereenkomst gekwalificeerd kan worden. Vervolgens schrijft de Hoge Raad dat bij deze kwalificatie ‘alle omstandigheden van het geval in onderling verband’ moeten worden gezien. Vervolgens somt de Hoge Raad tien gezichtspunten op welke de aanwezigheid van een gezagsverhouding doen vermoeden.⁹⁹ De Hoge Raad schrijft dat “*van belang kunnen onder meer zijn:*

1. *de aard en duur van de werkzaamheden,*
2. *de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald,*
3. *de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht,*

⁹² Houweling e.a. 2023, p. 204.

⁹³ Concl. A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2022:578, r.o. 8.6, bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, JAR 2023/107, m.nt. E.F. Grosheide (*Deliveroo*).

⁹⁴ Concl. A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2022:578, r.o. 8.7, bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, JAR 2023/107, m.nt. E.F. Grosheide (*Deliveroo*).

⁹⁵ Laagland, *TRA* 2023/50, p. 19.

⁹⁶ HR 16 juli 2021, ECLI:NL:HR:2021:1164, NJ 2021/276, m.nt. P.R.W. van Schaik (*SIS*).

⁹⁷ Concl. A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2022:578, r.o. 8.9, bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, JAR 2023/107, m.nt. E.F. Grosheide (*Deliveroo*).

⁹⁸ Concl. A-G R.H. de Bock, ECLI:NL:PHR:2022:578, r.o. 8.10, bij HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, JAR 2023/107, m.nt. E.F. Grosheide (*Deliveroo*).

⁹⁹ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, r.o. 3.2.5.

4. *het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren,*
5. *de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen is tot stand gekomen,*
6. *de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd,*
7. *de hoogte van deze beloningen,*
8. *en de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt.*
9. *Ook kan van belang zijn of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.*
10. *Het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, hangt mede af van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht.”*

Met name het tweede en derde gezichtspunt zijn duidelijke punten waarmee de aanwezigheid van een gezagsverhouding kan worden aangetoond. Over gezichtspunt drie schrijft Houweling dat, wat gezag betreft, dit punt van belang zal zijn voor de arbeidsrechtpraktijk. Hij schrijft dat, wanneer kan worden aangetoond dat het werk is ingebed in de organisatie van de werkverschaffer, gemakkelijk sprake zal zijn van een gezagsverhouding.¹⁰⁰

3.2.3 Discussie omtrent het Deliveroo-arrest

De Hoge Raad heeft het Deliveroo-arrest aangegrepen in een poging om het toetsingskader van artikel 7:610 BW op te helderen. Over de vraag of de Hoge Raad hierin is geslaagd verschillen de meningen. Het arrest is namelijk met positieve geluiden, maar ook met cynische geluiden ontvangen.¹⁰¹ In deze subparagraaf worden enkele van deze commentaren beknopt behandeld. De bedoeling hiervan is om enigszins bekend te zijn met de verschillende invalshoeken waarmee het arrest is ontvangen. Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling om een totaaloverzicht te creëren van de discussie omtrent het Deliveroo-arrest, gezien de vele commentaren zou dat een onderzoek op zich zijn.

Prof. mr. F.G. Laagland

Laagland schrijft weliswaar dat het arrest van groot belang is voor de rechtsontwikkeling- en praktijk vanwege de moderne invulling van de holistische weg van alle omstandigheden van het geval. Desondanks vindt zij het arrest niet baanbrekend, terwijl er wel reikhalzend naar werd uitgekeken. De verwachtingen waren hooggespannen, onder andere vanwege het advies van A-G De Bock om het element ‘in dienst’ te moderniseren.¹⁰² De Hoge Raad heeft dit advies echter niet opgevolgd door gebruik te maken van zijn rechtsvormende taak en verwijst naar de ontwikkelingen op het gebied van wetgeving.¹⁰³ Laagland signaleert weliswaar dat de organisatorische inbedding wel is opgenomen in de lijst met gezichtspunten, maar van een serieuze vernieuwing ten opzichte van oude rechtspraak is volgens haar geen sprake.¹⁰⁴ Waarover de Hoge Raad volgens Laagland wel een knoop doorhakt is het feit dat de ‘maatschappelijke positie van partijen’ via gezichtspunt vijf ook in de kwalificatiefase van de arbeidsovereenkomst een rol krijgt. Waarbij ze overigens wel aanstipt dat het ook onwenselijk is dat (economisch sterke) werkenden zich onttrekken aan het arbeidsrecht, vanwege het belangrijke maatschappelijke doel van het arbeidsrecht.¹⁰⁵ Concluderend blijft de holistische weg van alle

¹⁰⁰ Houweling e.a. 2023, p. 204.

¹⁰¹ Houweling, *ArA* 2023/20, p. 20.

¹⁰² Laagland, *TRA* 2023/50, p. 18.

¹⁰³ HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, r.o. 3.2.6.

¹⁰⁴ Laagland, *TRA* 2023/50, p. 19.

¹⁰⁵ Laagland, *TRA* 2023/50, p. 20.

omstandigheden van het geval de wijze waarop de arbeidsovereenkomst gekwalificeerd moet worden. Dit zorgt enerzijds voor flexibiliteit om met de economische werkelijkheid mee te bewegen, maar anderzijds maakt het de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst onvoorspelbaar en onzeker.¹⁰⁶

Prof. mr. A.R. Houweling

Houweling schrijft dat de cynische ontvangers het arrest mogelijk zullen platslaan met de samenvatting: *'Deliveroo-riders zijn werknemers en dat beoordeel je aan de hand van alle omstandigheden van het geval'*. Zelf ontvangt hij het Deliveroo-arrest een stuk enthousiaster. Volgens Houweling heeft de Hoge Raad dit arrest juist aangegrepen om het toetsingskader bij de arbeidsrechtelijke definitie van artikel 7:610 BW (verder) te verduidelijken.¹⁰⁷ Het valt hem op dat, juist nu de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst op de politieke agenda staat en de Hoge Raad zijn rechtsvormende taak vanwege dit politieke agendapunt niet stelt te pakken, de Hoge Raad voor de eerste keer met een tiental gezichtspunten komt voor het toetsingskader van artikel 7:610 BW.¹⁰⁸ In dit licht noemt Houweling het bovendien opvallend dat de Hoge Raad er expliciet voor kiest om het zijn van ondernemer via gezichtspunt negen in de gezichtspuntenlijst op te nemen.¹⁰⁹ Ook ziet hij een zeer duidelijke koerswijziging van de Hoge Raad op grond van gezichtspunt vier, welk gezichtspunt volgens Houweling in samenhang met gezichtspunt tien gelezen moet worden. Houweling stelt dat de Hoge Raad de voorwaarde voor het persoonlijk verrichten van werk nuanceert, ondanks het feit dat dit een constitutief vereiste is op grond van artikel 7:659 BW. Staat in het (standaard)contract dat de werknemer zich vrij mag laten vervangen voor het verrichten van de werkzaamheden, dan heeft deze bepaling beperkte impact op de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst.¹¹⁰ Houweling vraagt zich tot slot zelfs hardop af of de wetgever er wel verstandig aan doet om artikel 7:610 BW te wijzigen. Juist omdat het Deliveroo-arrest mogelijk aantoont dat dit artikel flexibel genoeg is om mee te bewegen met de veranderingen in de arbeidsmarkt.¹¹¹

Mr. dr. A.H. Lamers

Het commentaar op het Deliveroo-arrest van Lamers is interessant om hier te behandelen omdat hij zich niet beperkt tot het arbeidsrechtelijke perspectief, maar een koppeling maakt met de waarde van dit arrest voor de in artikel 7:400 BW neergelegde overeenkomst van opdracht.¹¹² Hij noemt het een goede zaak dat de Hoge Raad de koers die is ingezet (dat ondernemerschap goed bewezen moet worden) doorzet omdat zzp'ers met een laag inkomen zelden echte ondernemers zijn. Met betrekking tot het begrip zzp'er (zelfstandige zonder personeel) uit Lamers sowieso zijn bezwaren omdat het begrip suggereert zich tussen de arbeidsovereenkomst van artikel 7:610 BW en de overeenkomst van artikel 7:400 BW te situeren.¹¹³ Dit terwijl de zzp'er in feite geen juridisch figuur is. Het heeft zich kunnen ontwikkelen naar aanleiding van het, door Lamers aangeduid als 'ongelukkige', Groen/Schoevers-arrest. Het ongelukkige zit hem in het feit dat na Groen/Schoevers de 'partijbedoelingen' een te grote rol zijn gaan spelen, wat in het Deliveroo-arrest is genuanceerd. In dat opzicht lijkt Lamers het Deliveroo-arrest positief te ontvangen, zij het niet dat de nuance van het Groen/Schoevers-arrest lang op zich heeft laten wachten.¹¹⁴ Voor nu is de lijn van de Hoge Raad inzake artikel 7:610 BW helder: wordt aan de drie elementen van de arbeidsovereenkomst voldaan (gezag, arbeid en loon), dan is sprake van een arbeidsovereenkomst. Het contractueel ontkennen van een gezagsverhouding houdt geen stand wanneer deze er wel degelijk is. Deze lijn van de Hoge Raad is

¹⁰⁶ Laagland, *TRA* 2023/50, p. 23.

¹⁰⁷ Houweling, *ArA* 2023/20, p. 20.

¹⁰⁸ Houweling, *ArA* 2023/20, p. 31.

¹⁰⁹ Houweling, *ArA* 2023/20, p. 35.

¹¹⁰ Houweling, *ArA* 2023/20, p. 38.

¹¹¹ Houweling, *ArA* 2023/20, p. 39.

¹¹² Lamers, *Contracteren* 2024/1, p. 6.

¹¹³ Lamers, *Contracteren* 2024/1, p. 7.

¹¹⁴ Lamers, *Contracteren* 2024/1, p. 9.

volgens Lamers van belang om de balans tussen de arbeidsovereenkomst en overeenkomst van opdracht in stand te houden. Afsluitend stelt hij wel vast dat er op termijn meer nodig is, daarvoor ligt de spreekwoordelijke bal bij de wetgever.¹¹⁵

3.2.4 Huidige kwalificatie van de arbeidsovereenkomst en toepassing gezagscriterium

Samenvattend gaat de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst, met daarbinnen de hedendaagse definitie van het gezagscriterium, er op de volgende wijze aan toe:

- De rechten en verplichtingen die partijen over en weer overeengekomen zijn dienen aan de hand van de Haviltexmaatstaf te worden uitgelegd;
- Vervolgens moet aan de hand van de arbeidsrechtelijke definitie van artikel 7:610 BW gekwalificeerd worden of sprake is van een arbeidsovereenkomst;
- Bij de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst moeten 'alle omstandigheden van het geval in onderling verband' worden gezien;
- De Hoge Raad heeft een lijst met tien gezichtspunten geformuleerd welke de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst doen vermoeden,
- De gezagsverhouding speelt een onderscheidende rol binnen de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst;
- Met dien verstande dat onderscheid gemaakt dient te worden tussen materieel gezag en formeel gezag;
- Welke naast elkaar en afwisselend met elkaar toegepast kunnen worden.

De kans is groot dat feitenrechters naar aanleiding van de in het Deliveroo-arrest opgestelde gezichtspuntenlijst overeenkomsten vaker zullen kwalificeren als een arbeidsovereenkomst, met verschillende beschermende regelingen tot gevolg.¹¹⁶ De ogenschijnlijke duidelijkheid die de Hoge Raad heeft gegeven, zal daarom niet zomaar leiden tot minder procedures op dit onderwerp. Een zeer recent voorbeeld is de uitspraak van de kantonrechter Amsterdam van 6 februari 2024. De kantonrechter concludeerde dat een 'corrector' bij de Volkskrant, die jarenlang werkzaam was bij die krant als zzp'er, toch moest worden aangemerkt als werknemer en wiens dienstbetrekking dus aangemerkt moest worden als een arbeidsovereenkomst.¹¹⁷ De kantonrechter kwam onder andere tot deze conclusie doordat het werk was ingebed in de organisatie waardoor het bestaan van een gezagsverhouding kan worden vastgesteld.¹¹⁸ In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de toekomst van het gezagscriterium.

¹¹⁵ Lamers, *Contracteren* 2024/1, p. 11.

¹¹⁶ Duk, *TAC* 2023/3, p. 93.

¹¹⁷ Rb. Amsterdam (ktr.) 6 februari 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:685.

¹¹⁸ Rb. Amsterdam (ktr.) 6 februari 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:685, r.o. 15.

4. De toekomst van het gezagscriterium

In de voorgaande hoofdstukken is de ontstaansgeschiedenis, ontwikkeling en huidige toepassing van het gezagscriterium aan bod gekomen. Hieruit blijkt duidelijk dat arbeidsverhoudingen in de afgelopen decennia naar hun aard zijn veranderd en dat steeds minder vaak uitdrukkelijk sprake is van een duidelijke vorm van gezagsuitoefening. In tegenstelling tot de maatschappelijke ontwikkeling van de arbeidsverhouding, is de arbeidsrechtelijke definitie, met het daarin vervatte gezagscriterium in zijn 115 jarige bestaan inhoudelijk ongewijzigd. Het feit dat het criterium ongewijzigd is, maar tegelijkertijd tot meerdere procedures heeft geleid, is meermaals aanleiding geweest tot discussie over het herzien van het gezagscriterium. Al in de jaren zeventig van de vorige eeuw gaan er geluiden op over het wijzigen van de arbeidsrechtelijke definitie van artikel 7:610 BW, waarbij werd geopteerd om het element 'in dienst' te schrappen, maar dit kwam niet tot een wetwijziging.¹¹⁹ In 1997 verving het Nieuw Burgerlijk Wetboek het Oud Burgerlijk Wetboek, maar desondanks bleef de arbeidsrechtelijke definitie inhoudelijk ongewijzigd.¹²⁰ De enige wijziging die de arbeidsrechtelijke definitie sinds 1909 heeft doorgemaakt is een wijziging van taalkundige aard, zie hiervoor paragraaf 2.1 en 2.3. Door de aanwezigheid van het element 'in dienst van' betekent dit dat het gezagscriterium nog altijd een (gezaghebbend) onderdeel is van de arbeidsrechtelijke definitie.

De arbeidsovereenkomst vormt de basis van het arbeidsrecht en levert voor werknemers veel bescherming op in het arbeidsrecht en daarbuiten. Het is juist deze bescherming die werkgevers als beperkend ervaren (bijvoorbeeld door middel van het ontslagrecht en de omvangrijke zorgplicht omtrent zieke werknemers) waaraan zij proberen te ontkomen. Dit wordt bijvoorbeeld gedaan door het aanbieden van flexibele arbeidscontracten zoals nulurencontracten en min/max-contracten of het aanbieden van opdrachtovereenkomsten in plaats van arbeidsovereenkomsten (zie bijvoorbeeld de handelswijze van Deliveroo in paragraaf 3.1.4). De flexibilisering van de arbeidsmarkt, welke wordt veroorzaakt doordat werkgevers hun uitweg zoeken in flexibele arbeidscontracten en constructies van (schijn)zelfstandigheid, wordt maatschappelijk/economisch als onwenselijk beschouwd. Daarom probeert de wetgever de flexibilisering van de arbeidsmarkt tegen te gaan.¹²¹

Het feit dat de maatschappelijke ontwikkelingen binnen het arbeidsrecht niet parallel lopen met de ontwikkeling van de wettelijke definitie van de arbeidsovereenkomst, bemoeilijkt de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst. Ondanks de ogenschijnlijke duidelijkheid die de Hoge Raad in het Deliveroo-arrest heeft gewezen, zal deze onduidelijkheid voorlopig vermoedelijk een punt van discussie blijven. Tegelijkertijd heeft de Hoge Raad er, zoals eerder aangegeven, bewust voor gekozen om geen gebruik te maken van zijn rechtsvormende taak. De Hoge Raad verwijst hiervoor namelijk naar de nationale en Europese wetgever, aangezien bij beide wetgevers een wijzigingsvoorstel in de maak is.¹²² De Hoge Raad doelt hiermee allereerst op het 'wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' van de Nederlandse wetgever welke in de volgende paragraaf uiteengezet wordt.¹²³ Tevens wordt gedoeld op het voorstel van de Europese wetgever inzake de 'Richtlijn van de verbetering van arbeidsvoorwaarden platformarbeid', welke in de daaropvolgende paragraaf uiteengezet wordt.¹²⁴

¹¹⁹ Drongelen & Drongelen 2016, p. 24.

¹²⁰ Drongelen & Drongelen 2016, p. 11.

¹²¹ Drongelen & Drongelen 2016, p. 12.

¹²² HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, r.o. 3.2.6.

¹²³ *Kamerstukken II 2021/22*, 29544, nr. 1112, *Kamerstukken II 2022/23*, 31311, nr. 246.

¹²⁴ Richtlijn (EU) 2021/762 van het Europees Parlement en de Raad van 9 december 2021 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk.

4.1 Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

Door de nationale wetgever wordt, zoals eerder aangegeven, gewerkt aan het ‘wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden’. De relevantie van dit wetsvoorstel zit hem in het feit dat artikel 7:610 BW inhoudelijk herzien zal worden. Dit heeft vanzelfsprekend ook invloed op het daarin vervatte gezagscriterium en de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst. In het coalitieakkoord van het op 7 juli 2023 gevallen kabinet-Rutte IV (VVD, D66, CDA en ChristenUnie) werden grote hervormingen op de arbeidsmarkt aangekondigd. Dit kabinet wilde zich bij deze hervormingen baseren op het rapport van de commissie Borstlap (commissie Regulering van Werk) en het middellange termijn (MLT) advies van de Sociaal Economische Raad.¹²⁵ Door de val van het kabinet was het onduidelijk of de wet er wel zou komen. De Tweede Kamer heeft de behandeling van de wet niet controversieel verklaard, wat betekent dat de demissionair minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid door kon met de ontwikkeling van de wet.¹²⁶ Op 16 mei 2024 presenteerde de formerende partijen (PVV, VVD, NSC en BBB) bovendien hun hoofdlijnenakkoord, waarin uitdrukkelijk is opgenomen dat de wetsbehandeling van de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (hierna: WVBAR) wordt voortgezet.¹²⁷ Samenvattend is er een redelijke kans dat de WVBAR er daadwerkelijk komt, derhalve wordt het voorstel behandeld in dit hoofdstuk.

Volgens de voortgangsbrief van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is het doel van de WVBAR het ‘voorkomen van schijnzelfstandigheid’. De minister schrijft uitdrukkelijk dat het mogelijk blijft om te werken als zelfstandige, maar dat dit een uitdrukkelijke keus van partijen moet zijn. Enerzijds wordt het verschil tussen werk in loondienst en werk als zelfstandige verminderd, bijvoorbeeld door middel van fiscale maatregelen. En anderzijds wordt de arbeidsrechtelijke wetgeving juist dusdanig gewijzigd waardoor het verschil tussen beide soorten werk verduidelijkt worden. De wetgever voert in het arbeidsrecht concreet twee wijzigingen door, 1) de open norm ‘in dienst van’ (gezagscriterium) wordt verduidelijkt en 2) er wordt een aan een uurtarief gekoppeld civielrechtelijk rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst ingevoerd.¹²⁸ Op 6 oktober 2023 ging de internetconsultatie van de WVBAR van start, volgens de bij deze consultatie bijgevoegde conceptregeling van de WVBAR wordt Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek op twee punten gewijzigd.¹²⁹

Toevoegingen aan artikel 7:610 BW

Aan artikel 7:610 BW worden drie leden toegevoegd ter verduidelijking van het in het eerste lid neergelegde gezagscriterium. Van verrichting van arbeid ‘in dienst van’ wordt uitgegaan, indien a) de arbeid verricht wordt onder werkinhoudelijke aansturing van de werkgever, b) de werkende of het werk organisatorisch is ingebed in de onderneming van de opdrachtgever en c) wanneer de werkende de arbeid niet voor eigen rekening en risico uitvoert. In het nieuwe lid drie neemt de wetgever uitdrukkelijk op dat indien van element a (werkinhoudelijke aansturing) of element b (inbedding in de organisatie) sprake is, en indien dit zwaarwegender aanwezig is dan element c (werk voor eigen rekening en risico), aangenomen dient te worden dat het werk op basis van een arbeidsovereenkomst wordt verricht. Bij een algemene maatregel van bestuur (hierna: AMvB) zal ingevolge het nieuwe lid vier bovendien nader worden uitgewerkt wanneer sprake is van de elementen a, b en c en hoe deze elementen gewogen moeten worden wanneer ze in gelijke mate aanwezig zijn.

¹²⁵ Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst – Coalitieakkoord 2021 – 2025 – VVD, D66, CDA en ChristenUnie van 15 december 2021 (tweedekamer.nl).

¹²⁶ *Kamerstukken II 2022/23*, 36408, nr. 16.

¹²⁷ HOOP, LEF EN TROTS - Hoofdlijnenakkoord 2024 – 2028 van PVV, VVD, NSC en BBB van 16 mei 2024 (kabinetsformatie2023.nl).

¹²⁸ *Kamerstukken II 2022/23*, 29544, nr. 1176.

¹²⁹ Internetconsultatie Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden van 6 oktober 2023 (overheid.nl).

Toevoeging van artikel 7:610aa BW

Na artikel 7:610 BW wordt artikel 7:610aa BW ingevoegd dat een koppeling maakt met het uurtarief dat de werkende ontvangt. Het artikel bepaalt dat wanneer het uurtarief van de werkende beneden een bepaald peil ligt, het vermoeden bestaat dat het werk verricht wordt op basis van een arbeidsovereenkomst. In de conceptregeling van het wetsvoorstel is een uurtarief van €32,24 opgenomen, welk bedrag meestijgt met eventuele indexering van het wettelijk minimumloon. Uitzondering op deze regeling is het beoogde derde lid van dit artikel waarin is opgenomen dat de regeling niet van toepassing is wanneer de arbeid verricht wordt in opdracht van een natuurlijk persoon die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf. Samenvattend bepaalt dit artikel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst wanneer het uurtarief waarvoor wordt gewerkt minder bedraagt dan €32,24 en de opdrachtgever de opdracht verstrekt vanuit een onderneming. Het reeds bestaande rechtsvermoeden van arbeidsomvang uit artikel 7:610a BW blijft bestaan. Beide rechtsvermoedens kunnen naast elkaar en in combinatie met elkaar toegepast worden, dit vormt volgens de wetgever geen probleem blijkens paragraaf 4.4.8 van de concept Memorie van Toelichting bij deze regeling. De internetconsultatie is inmiddels gesloten, en het aantal reacties (1111) liegt er niet om. Twee belangrijke reacties die tijdens de internetconsultatie zijn ingebracht worden hierna behandeld, voorts wordt vooruitgekeken naar het vervolg van het wetsvoorstel.

4.1.1 Inbreng FNV, CNV en VCP

Vakbonden FNV en CNV hebben samen met vakcentrale VCP als belangenbehartigers van werknemers een inbreng aangeleverd met betrekking tot de conceptwet. Uit de gezamenlijke verklaring van deze partijen blijkt dat zij zich goed kunnen vinden in het wetsvoorstel, maar dat zij zich ook zorgen maken over de wijze waarop het wetsvoorstel uitgelegd zou kunnen worden. Specifiek wijzen zij erop dat wanneer werk verricht wordt voor eigen rekening en risico, terwijl ook sprake is van werkinhoudelijke instructies of organisatorische inbedding, toch sprake kan zijn van ondernemerschap. Zij wijzen erop dat een te grote nadruk op element c (werk voor eigen rekening en risico), de zogenoemde contra-indicatie van een arbeidsovereenkomst, kan leiden tot regulering van schijnzelfstandigheid, wat juist niet de bedoeling is van deze wet.¹³⁰

4.1.2 Inbreng VNO NCW, MKB-Nederland, AWWN en LTO

VNO NCW, MKB-Nederland, de AWWN en LTO hebben als belangenbehartigers van werkgevers en ondernemers ook een gezamenlijke inbreng aangeleverd. Deze partijen zijn tevreden over de in het nieuwe artikel 7:610aa BW op te nemen rechtsvermoeden gekoppeld aan een uurtarief van €32,24, zij verwachten dat de meeste schijnconstructies hiermee op te lossen zijn. Met betrekking tot de verduidelijking van het gezagscriterium uit artikel 7:610 BW zijn zij zeer kritisch en hebben zij grote bezwaren. Ze stellen dat het wetsvoorstel de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst dusdanig inkleurt dat er te weinig ruimte overblijft voor de (rechts)praktijk. De grootste bezwaren hebben deze partijen tegen de toevoeging van de omstandigheid 'inbedding in de organisatie' en de nadere invulling hiervan bij AMvB. Ze wijzen erop dat wanneer iemand in of voor het bedrijf van een ander werkzaamheden verricht, er altijd sprake zal zijn van een zekere mate van inbedding. Zij vrezen voor grote onzekerheid bij werkgevers en zelfstandigen doordat de rechtsverhouding door deze bepaling mogelijk aangemerkt wordt als arbeidsovereenkomst, wat uitdrukkelijk niet de bedoeling was. Verder uiten de partijen kritiek op het feit dat onvoldoende rekening wordt gehouden met de bedoeling van partijen en tot slot dat het voorstel geen overgangsrecht bevat.¹³¹

¹³⁰ 'Inbreng met betrekking tot het concept voorstel voor een wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden', vno-ncw.nl.

¹³¹ 'Inbreng CNV, FNV en VCP bij Wetsvoorstel Terugdringen schijnzelfstandigheid', cnv.nl.

4.1.3 Vervolg wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

Naast de voornoemde reacties heeft het wetsvoorstel veel pennen losgemaakt in de rechtsliteratuur. Zo noemt Said het interessant dat in het wetsvoorstel de mate van ondernemerschap als contra-indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst is opgenomen.¹³² Meer specifiek wijst ze hierbij op het feit dat uit de concept MvT blijkt dat de indicaties hiervoor ‘binnen de betreffende arbeidsrelatie’ moeten liggen, dit terwijl in het Deliveroo-arrest juist was vastgesteld dat het handelen van de werkende in het economische verkeer relevant kan zijn bij de vaststelling of sprake is van een gezagsverhouding.¹³³ Ook in het korte artikel van Van der Neut valt enig cynisme te bespeuren. Hij vraagt zich hardop af of de ‘ABC-formule’, die de ‘alle omstandigheden van het geval’-toets beoogt te vervangen, wel een ‘abc’tje’ zal zijn. Volgens hem blijft de ABC-formule neerkomen op een toetsing van de hoofdelementen in onderling verband, zoals reeds het geval is bij de holistische wegging.¹³⁴ Ook noemt hij het in de concept MvT vermeldde ‘C+ element’ onduidelijk, het element is dusdanig gericht op de externe gedragingen van de werkende, wat volgens Van der Neut voor verwarring zorgt.¹³⁵ Hoe de WVBAR er definitief uit zal zien valt op dit moment nog niet te zeggen. Maar naar aanleiding van het grote aantal reacties is het de verwachting dat de wetgever het voorstel niet in onaangepaste vorm zal doorvoeren.¹³⁶ Duidelijk lijkt in ieder geval wel dat het gezagscriterium onderdeel blijft uitmaken van de arbeidsrechtelijke definitie. Tot schrapping van het gezagscriterium uit de arbeidsrechtelijke definitie, zoals Kremer bepleit, lijkt het voorlopig in ieder geval niet te komen.¹³⁷

4.2 Europese ontwikkelingen

Nederland is niet uniek als het gaat om de moeilijkheden die worden ervaren in het schemergebied tussen arbeid en ondernemerschap. Ook in andere Europese landen levert dit schemergebied discussie op, en ook in deze landen speelt de gezagsverhouding bij de beoordeling van de vraag of al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst een grote rol. Binnen de Europese Unie geldt vrij verkeer van werknemers, wat erop neer komt dat iedere Unieburger het recht heeft zich ten behoeve van werk te vestigen in een andere lidstaat van de Europese Unie.¹³⁸ Uit Unierechtspraak kan dan ook al een soort ‘werknemersbegrip’ worden gedestilleerd.¹³⁹ In het bijna 40 jaar oude Lawrie-Blum-arrest werkte het Hof van Justitie een werknemersbegrip uit vergelijkbaar met artikel 7:610 BW waarin het gezagscriterium een belangrijke plaats innam.¹⁴⁰ Vanwege de relevantie van de Europese Unie op dit onderwerp staan in deze paragraaf tot slot de Europese ontwikkelingen centraal, keuzes op dit thema lijken namelijk niet meer uitsluitend weggelegd te zijn voor de nationale wetgeving. In het bijzonder richt de EU zich op de ontwikkeling van platformarbeid. In de hiernavolgende subparagrafen staan respectievelijk enkele uitspraken van buitenlandse rechters inzake platformarbeid en het richtlijnvoorstel inzake verbetering van arbeidsvoorwaarden platformarbeid centraal.

4.2.1 Buitenlandse rechtspraak gezagscriterium

Inzake platformarbeid hebben zich de afgelopen jaren in verschillende Europese landen gerechtelijke procedures voorgedaan. Net als in Nederland waren de platformbedrijven Uber en Deliveroo in deze procedures betrokken. Ter illustratie komt in deze subparagraaf een drietal uitspraken aan bod. Bij deze beknopte uiteenzetting staat de gezagsverhouding centraal.

¹³² Said, *ArA* 2023/22, p. 83.

¹³³ Said, *ArA* 2023/22, p. 84.

¹³⁴ Van der Neut, *TAC* 2023/4, p. 115.

¹³⁵ Van der Neut, *TAC* 2023/4, p. 116.

¹³⁶ Said, *ArA* 2023/22, p. 84.

¹³⁷ Kremer, *Tijdschrift voor Arbeid & Onderneming* 2019/1, p. 50.

¹³⁸ Artikel 45 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

¹³⁹ Pennings, *TRA* 2021/3, p. 10.

¹⁴⁰ HvJ EG 3 juli 1986, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284 (*Lawrie-Blum*).

Frankrijk

Een interessante uitspraak is die van het Franse Hof van Cassatie waarin het een arrest van het zesde Parijse Hof bekrachtigde. In dit geschil werd geconcludeerd dat Uberchauffeurs werknemers zijn omdat sprake is van ondergeschiktheid. Hierbij werd onder andere gewezen op het feit dat Uber toezicht houdt bij de uitvoering van de werkzaamheden. Verder was relevant dat Uber de chauffeurs na enkele geweigerde ritten een bericht stuurde met de vraag of de chauffeur nog aanwezig was, dat de chauffeurs prijzen niet zelf konden bepalen en dat bij te veel geweigerde ritten of slechte beoordelingen Uber de mogelijkheid had om het account op te heffen.¹⁴¹

Spanje

In een zaak die bij het zogenoemd Sociaal Hof in Madrid voorlag ging het om de vraag of de bezorgers van Deliveroo aangemerkt moesten worden als werknemers. Dit was volgens de Spaanse rechter wel het geval, onder andere omdat door Deliveroo instructies werden verstrekt aan de bezorgers. Zo werd het de bezorgers bijvoorbeeld verboden om met helm op restaurants of huizen te betreden. Bovendien wees ook de Spaanse rechter, net als de Franse rechter, op het feit dat het weigeren van werk weliswaar is toegestaan, maar invloed heeft op het werk dat de bezorger in de toekomst wordt aangeboden.¹⁴²

Verenigd Koninkrijk

Ook interessant is de uitspraak van het Hoogerechtshof in het Verenigd Koninkrijk. Het Hoogerechtshof concludeerde dat de chauffeurs van Uber geen zelfstandige ondernemers zijn, onder andere omdat Uber gezag over hen heeft. Het Hoogerechtshof overwoog dat de chauffeurs afhankelijk zijn van Uber in de uitoefening van hun werk omdat Uber de tarieven, de aangeboden ritten en de manier van communicatie bepaalt. De conclusie in deze zaak is dat de chauffeurs aangemerkt worden als 'workers', een categorie tussen ondernemer en werknemer die we in het Nederlandse recht niet kennen.¹⁴³ Voor de volledigheid dient opgemerkt te worden dat deze uitspraak gedaan is na de Brexit (uittreden van het Verenigd Koninkrijk uit de EU op 31 januari 2020), ten tijde van deze uitspraak was het Verenigd Koninkrijk dus geen land meer binnen de Europese Unie.

4.2.2 Richtlijnvoorstel verbetering van arbeidsvoorwaarden platformarbeid

Op basis van het voorgaande is het goed te begrijpen dat de EU voor zichzelf een taak ziet weggelegd bij het oplossen van de bestaande onduidelijkheid. Deze relevantie is ook niet in de laatste plaats gelegen in het feit dat platformbedrijven in opkomst zijn.¹⁴⁴ De Europese commissie heeft daarom gewerkt aan een voorstel voor de 'Richtlijn van de verbetering van arbeidsvoorwaarden platformarbeid'. De richtlijn bestaat hoofdzakelijk uit twee doelen, enerzijds beoogt de richtlijn platformwerkers beter te beschermen en schijnzelfstandigheid tegen te gaan, anderzijds beoogt de richtlijn een regulering van het gebruik van geautomatiseerde processen (algoritmes).¹⁴⁵ Hierna volgt een uiteenzetting van de belangrijkste richtlijnafspraken:

Richtlijnafspraken inzake het tegengaan van schijnzelfstandigheid en bescherming platformwerkers:

- Lidstaten zijn verplicht een 'wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding' in hun nationale wetgeving op te nemen die van toepassing is wanneer sprake is van leiding en zeggenschap, feiten die duiden op leiding en zeggenschap mogen naar nationaal recht of bij cao nader worden bepaald binnen de kaders van Unierechtspraak;

¹⁴¹ Cour de Cassation (=Franse Hof van Cassatie) 4 maart 2020, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.

¹⁴² Juzgado de lo Social no. 19 de Madrid (=19de Sociale Hof van Madrid) 22 juli 2019, ECLI:ES:JSO:2019:2952.

¹⁴³ Supreme Court United Kingdom (=Hoogerechtshof Verenigd Koninkrijk) 19 februari 2021, UKSC 2019/0029.

¹⁴⁴ Houwerzijl, Montebovi & Zekić 2021, p. 1.

¹⁴⁵ Richtlijn (EU) 2021/762 van het Europees Parlement en de Raad van 9 december 2021 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk.

- Platformwerkers, hun vertegenwoordigers of nationale autoriteiten moeten zich op het wettelijke vermoeden kunnen beroepen ten behoeve van een juiste kwalificatie;
- Het platform heeft de mogelijkheid dit vermoeden te weerleggen.

Richtlijnafspraken inzake de regulering van het gebruik van algoritmes:

- Platformarbeiders moeten naar behoren geïnformeerd worden over algoritmes die worden ingezet voor monitoring of besluiten omtrent werving en arbeidsvoorwaarden;
- Er komt een verbod op de verwerking van specifieke persoonsgegevens middels algoritmes, hierbij gaat het bijvoorbeeld om biometrische gegevens (zoals gezichtsherkenning of een vingerafdruk) en emotionele of psychische gegevens;
- Het platform is verplicht menselijk toezicht en menselijke evaluaties in te zetten bij besluiten die op algoritmes gebaseerd zijn, alsmede het recht van de platformarbeider om de op algoritme gebaseerde besluiten door een mens te laten toetsen en toelichten.

Vervolgstappen invoering richtlijn

Op 8 februari 2024 is een onderhandelaarsakkoord bereikt tussen het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie en onderhandelaars van het Europees Parlement. Dit akkoord is in maart 2024 door de ministers van Werkgelegenheid en Sociale Zaken van de Europese Unie bevestigd. De richtlijn is nog niet bekrachtigd, eerst dient deze formeel door zowel de Raad van de Europese Unie als het Europees Parlement aangenomen te worden.¹⁴⁶ Aangezien het een richtlijn betreft zijn de regels niet eerder van toepassing dan wanneer deze door de nationale wetgever geïmplementeerd zijn.¹⁴⁷ Dit dient volgens artikel 29, eerste lid, van de richtlijn binnen twee jaar na inwerkingtreding te zijn gebeurd.

Relatie met WVBAR

Na de bekrachtiging is het de vraag hoe de wetgever de richtlijn zal implementeren. Met name de regulering van het gebruik van algoritmes is nieuw voor de Nederlandse wet en zal doormiddel van implementatie een plek krijgen in het recht. Daarentegen bestaat er in Nederland al een wettelijk rechtsvermoeden van een arbeidsverhouding.¹⁴⁸ Bovendien wordt in de WVBAR een aanvullend rechtsvermoeden uitgewerkt waarbij een koppeling wordt gemaakt met het uurtarief van de werkende. Uit paragraaf 4.4.7 van de concept-MvT bij de voornoemde WVBAR valt op te maken dat de wetgever zich bewust is van de aanstaande richtlijn. De wetgever verwijst uitdrukkelijk naar de richtlijn en stelt dat de koppeling met een uurtarief een bredere bescherming zal opleveren dan de richtlijn beoogt. Het nieuwe artikel 7:610aa BW moet blijkens de concept-MvT namelijk niet uitsluitend platformwerkers beschermen, maar ook andere kwetsbare werkenden.

¹⁴⁶ 'Platformwerkers: Raad bevestigt akkoord over nieuwe regels voor betere arbeidsvoorwaarden', consillium.europa.eu.

¹⁴⁷ Artikel 288 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

¹⁴⁸ Artikel 610a van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Conclusie en aanbevelingen

Het gezagscriterium is een belangrijk element van de arbeidsrechtelijke definitie, het element is ruim honderd jaar geleden door middel van de woorden 'in dienst van' in de arbeidsrechtelijke definitie neergelegd. De wettelijke definitie van de arbeidsovereenkomst is inhoudelijk nooit gewijzigd, maar dit geldt niet voor de wijze waarop aan deze definitie, en het daarin vervatte gezagscriterium, in de literatuur en rechtspraak uitleg wordt gegeven. Als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen is zo'n 65 jaar geleden de wijze waarop het gezagscriterium uitgelegd wordt tot ontwikkeling gekomen. Het criterium is geëvalueerd van een bevoegdheid van de werkgever om inhoudelijke instructies te geven (materieel gezag), naar de vraag of de werkzaamheden zijn ingebed in de organisatie (formeel gezag). De huidige betekenis van het gezagscriterium is genuanceerd tot formeel en materieel gezag die afwisselend en in combinatie met elkaar toegepast kunnen worden om te beoordelen of is voldaan aan het criterium. Daarbij dienen 'alle omstandigheden van het geval' in ogenschouw te worden genomen, waarbij de tien gezichtspunten die de Hoge Raad in het Deliveroo-arrest heeft neergelegd een grote rol spelen.

Het arbeidsrecht en de bescherming die daarmee samenhangt is een van de hoekstenen van de verzorgingsstaat. Om dit in stand te houden is het van belang dat arbeidsovereenkomsten als zodanig gekwalificeerd worden. Het gezagscriterium speelt daarin een grote rol, het is het meest doorslaggevende element bij de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst. Een correcte kwalificatie kan ingewikkeld zijn vanwege de overlap die de arbeidsovereenkomst heeft met een aantal andere benoemde overeenkomsten, zoals de overeenkomst van opdracht. In de praktijk komen er constructies voor waarbij (kwetsbare) werkenden op initiatief van de opdrachtgever op basis van een overeenkomst van opdracht tewerkgesteld worden (zogenoemde schijnzelfstandigheid). De werkenden zijn geen echte ondernemers maar worden per toeval aangemerkt als zodanig omdat de opdrachtgever dit wil. De opdrachtgever heeft er baat bij om het sterk gereguleerde arbeidsrecht te ontlopen, terwijl de werkenden in verband met inkomenszekerheid juist meer baat zouden hebben bij een arbeidsovereenkomst.

Vanuit de beschermingsgedachte van de (kwetsbare) werkenden heeft het bestaande gezagscriterium zich in principe flexibel genoeg bewezen. De ontwikkeling die het gezagscriterium als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen heeft doorgemaakt in de literatuur en rechtspraak is daarbij van groot belang. De rechter blijkt met het ontwikkelde gezagscriterium in staat te zijn om op actuele schijnconstructies in te spelen, zoals de hedendaagse constructies van platformbedrijven Uber en Deliveroo. De nationale en Europese wetgever beogen met een wetsvoorstel en richtlijnvoorstel rechters nog beter toe te rusten op de toekomst. Concreet zal het gezagscriterium nader worden ingevuld door middel van de 'ABC-formule'. Dit komt er kortgezegd op neer dat sprake is van een arbeidsovereenkomst indien: a) sprake is van werkinhoudelijke aansturing, b) het werk of de werknemer in de organisatie van de opdrachtgever is ingebed en c) de werkende de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht. Bovendien is het de bedoeling dat er een aan een maximaal uurtarief gekoppeld rechtsvermoeden komt. Hierbij moet opgemerkt worden dat er een redelijke kans is dat het concept van de WVBAR inhoudelijk gewijzigd zal worden, aangezien de internetconsultatie veel reacties heeft opgeleverd.

Mocht de wetgever definitief overgaan tot een herziening van het criterium, dan dient hij daarbij wel een aantal punten in ogenschouw te nemen.

Allereerst dient de wetgever zich te realiseren dat werkgevers op zoek zullen blijven naar de voor hen zo gunstig mogelijke wijze om werk te laten verrichten. Bij het ontwerp van een nieuw gezagscriterium moet de wetgever oog hebben voor de samenhang tussen de arbeidsovereenkomst en andere benoemde overeenkomsten en moet het onderscheid tussen deze overeenkomsten zo scherp mogelijk blijven.

De laatste decennia nemen maatschappelijke ontwikkelingen rondom het verrichten van arbeid in hoog tempo toe. De wetgever moet het gezagscriterium daarom niet te veel inkleuren, het risico van een te veel ingekleurd criterium is namelijk dat deze niet toekomstbestendig is. De door de wetgever ingevulde 'ABC-formule' is een voorbeeld van het uitvoerig invullen van het gezagscriterium wat ertoe kan leiden dat het criterium niet toekomstbestendig is. Nadere invulling door middel van een AMvB, zoals de wetgever voor ogen heeft, is mogelijk een goede oplossing. Dit komt doordat de AMvB de wetgever flexibiliteit biedt omdat deze, in tegenstelling tot een wet, vastgesteld kan worden zonder medewerking van de Staten-Generaal.

Bij het rechtsvermoeden van de arbeidsovereenkomst dient gekeken te worden naar de vraag of de werkende zich in het economisch verkeer ook echt als ondernemer gedraagt. Ondernemer zijn is meer dan het per toeval op een opdracht stuiten die de opdrachtgever uitsluitend aanbiedt als overeenkomst van opdracht, het is de uitzondering op de arbeidsovereenkomst en moet als zodanig worden benaderd.

Wanneer werk wordt verricht is een arbeidsovereenkomst het uitgangspunt. Dit vermoeden kan door de werkgever worden weerlegd, waarbij de bedoeling van partijen een rol kan spelen.

Tot slot is het opnemen van een aan een uurtarief gekoppeld rechtsvermoeden op zich te begrijpen en er zullen hierdoor zeker onwenselijke schijnconstructies onmogelijk gemaakt worden. Echter dient de wetgever zich te realiseren dat er ook werkenden zijn met een laag uurtarief die bewust kiezen voor het ondernemerschap. Voor ondernemers met een laag uurtarief geldt mogelijk dat het wenselijk is dat zij beter beschermd worden tegen inkomensdaling, wellicht dat de wetgever zijn pijlen hier ook op moet gaan richten.

Voor wat betreft het gezagscriterium kan samenvattend geconcludeerd worden dat het criterium flexibel genoeg is geweest om toe te passen in de hedendaagse (rechts)praktijk, getuige het recente Deliveroo-arrest. Desondanks zal het gezagscriterium een twistpunt blijven. Het gezagscriterium herzien is daarom aan te bevelen, mits de wetgever voornoemde aanbevelingen in ogenschouw neemt. Concreet kan in plaats van de beoogde aanpassing van artikel 7:610 BW worden volstaan met het invoegen van twee artikelleden tussen het huidige eerste en het tweede lid, namelijk:

2. *Indien de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke aansturing van de werkgever of indien de arbeid of de werknemer organisatorisch zijn ingebed in de organisatie van de werkgever, wordt de werkende vermoed in dienst te zijn van de werkgever als bedoeld in het eerste lid.*
3. *Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld over:*
 - a. *wanneer sprake is van werkinhoudelijke aansturing door de werkgever en organisatorische inbedding als bedoeld in lid 2, en;*
 - b. *feiten en omstandigheden op basis waarvan het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst door de werkgever kan worden weerlegd.*

Aangehaalde literatuur

Asser/Heerma van Voss 7-V 2020

G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2020.

Bennaars e.a. 2018

J.H. Bennaars e.a., *De werknemerachtige in het sociaal recht. Een verkenning*, Deventer: Wolters Kluwer 2018.

Bles 1907

A.E. Bles, *De wet op de Arbeidsovereenkomst. Deel I*, Den Haag: Belifante 1907.

Bouwens & Bij de Vaate 2023

W.H.A.C.M. Bouwens & D.M.A. Bij de Vaate, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2023.

Driessen & Gundt 2012

M.J.A.C. Driessen, N. Gundt, 'Het bestaan van een arbeidsovereenkomst' in: M.J.A.C. Driessen e.a. (red.), *Het arbeidsrecht in 50 uitspraken*, Deventer: Kluwer 2012.

Van Drongelen & Van Drongelen 2016

A. van Drongelen & J. van Drongelen, *Van arbeidsovereenkomst naar arbeidsverhouding. Naar een transparanter arbeidsrecht. (Deel 10 Thema's Arbeid & Recht)*. Zutphen: Uitgeverij Paris 2016.

Duk, TAC 2023/3

R.A.A. Duk, 'De Hoge Raad en Deliveroo: nee zeggen, ja doen?', *TAC 2023/3*, p. 90-94.

Van Genderen e.a. 2022

D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de praktijk*. Den Haag: Sdu 2022.

Geugjes & Wits 2015

H.C. Geugjes & E.B. Wits, *Arbeidsrecht begrepen*, Den Haag: Boom juridisch 2015.

Houweling, ArA 2023/20

A.R. Houweling, 'Kwalificeren na Deliveroo', *ArA 2023/2* afl. 20, p. 20-40.

Houweling e.a. 2023

A.R. Houweling e.a. (red.), *Loonstra & Zondag, Arbeidsrechtelijke thema's I*, Den Haag: Boom juridisch 2023.

Houwerzijl, Montebovi & Zekić 2021

M.S. Houwerzijl, S.H.M. Montebovi & N. Zekić (red.), *Platformisering, algoritmisering en sociale bescherming. Sociaalrechtelijke uitdagingen in tijden van digitale transformatie (Monografieën Sociaal Recht nr. 78)*, Deventer: Wolters Kluwer 2021.

Koopmans 1962

T. Koopmans, *De begrippen werkman, arbeider en werknemer*, Alphen aan de Rijn: Samsom 1962.

Kremer, Tijdschrift voor Arbeid & Onderneming 2019/1

S.J. Kremer, 'Weg met het gezagscriterium, een pleidooi voor (on)afhankelijkheid', *Tijdschrift voor Arbeid & Onderneming* 2019/1, p. 46-52.

Laagland, TRA 2023/50

F.G. Laagland, 'Het Deliveroo-arrest: jongleren met alle omstandigheden van het geval', *TRA* 2023/50 afl. 5, p. 18-23.

Lamers, Contracteren 2024/1

A.H. Lamers, 'Deliveroo: overeenkomst van opdracht terug op de plaats waar het hoort', *Contracteren* 2024/1, p. 6-11.

Van der Neut, TAC 2023/4

N.M.Q. van der Neut, 'Verduidelijking boordeling arbeidsrelaties: een abc'tje?', *TAC* 2023/4, p. 115-116.

Pennings, TRA 2021/3

F.J.L. Pennings, 'Bestaat er een Europees werknemersbegrip?', *TRA* 2021/3 afl. 1, p. 10-16.

Said, ArA 2023/22

S. Said, 'De arbeidsovereenkomst: (nog steeds) een bewerkelijk begrip', *ArA* 2023/22 afl. 3, p. 69-85.

Said 2022

S. Said, *De arbeidsovereenkomst: een bewerkelijk begrip (Monografieën Sociaal Recht nr. 79)*, Deventer: Wolters Kluwer 2022.

Tjittes 2022

R.P.J.L. Tjittes, *Commercieel contractenrecht (Deel I: Totstandkoming en inhoud)*, Den Haag: Boom juridisch 2022.

Van der Ven 1972

F.J.H.M. van der Ven, *Over de aard der arbeidsovereenkomst (nr. 84 in de serie geschriften recht/bestuur/economie)*, Alphen aan de Rijn: Samsom 1972.

Zwemmer 2018

J.P.H. Zwemmer 2018, *Onduidelijkheden gezagscriterium bij kwalificatie arbeidsovereenkomst, (Position paper op verzoek van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid)*.

Aangehaalde jurisprudentie

HvJ EG 3 juli 1986, C-66/85, ECLI:EU:C:1986:284 (*Lawrie/Blum*).

HvJ EU 4 december 2014, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV/KIEM*).

HR 1 december 1961, ECLI:NL:HR:1961:53, NJ 1962/79 (*Stripteasedanseres*).

HR 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158, NJ 1981/635, m.nt. C.J.H. Brunner (*Haviltex*).

HR 17 april 1984, ECLI:NL:HR:1984:AC8377, NJ 1985/18 (*Animeermeisjes*).

HR 14 juni 1991, ECLI:NL:HR:1991:ZC0280, NJ 1992/173, m.nt. H.J. Snijders (*Kruis/Christelijk Gereformeerde Kerk*).

HR 17 juni 1994, ECLI:NL:HR:1994:ZC1397 (*Imam*).

HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, JAR 1997/263 (*Groen/Schoevers*).

HR 10 oktober 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF9444, JAR 2003/263 (*Van der Male/Den Hoedt*).

HR 24 maart 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU7935 (concl. A-G J.L.R.A. Huydecoper), *RAR* 2006/74 (*Beurspromovendi/UvA*).

HR 15 december 2006, ECLI:NL:HR:2006:AZ1487, *NJ* 2007/448 (*BBO/Van Houdts*).

HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (concl. A-G R.H. de Bock), *JAR* 2020/287, m.nt. S. Said (*X/Gemeente Amsterdam*).

HR 16 juli 2021, ECLI:NL:HR:2021:1164, *NJ* 2021/276, m.nt. P.R.W. van Schaink (*SIS*).

HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (concl. A-G R.H. de Bock), *JAR* 2023/107, m.nt. E.F. Grosheide (*Deliveroo*).

PHR 24 maart 2006, ECLI:NL:PHR:2006:AU7935 (concl. A-G J.L.R.A. Huydecoper).

PHR 17 juli 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698 (concl. A-G R.H. de Bock).

PHR 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578 (concl. A-G R.H. de Bock).

Hof Amsterdam 3 oktober 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2220, *JAR* 2023/268, m.nt. N. Jansen en N.M.Q. van der Neut (*Uber/FNV*).

Hof Amsterdam 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392, *JAR* 2021/62, m.nt. N.M.Q. van der Neut (*Deliveroo/FNV*).

Rb. Amsterdam (ktr.) 6 februari 2024, ECLI:NL:RBAMS:2024:685.

Juzgado de lo Social no. 19 de Madrid (=19de Sociale Hof van Madrid) 22 juli 2019, ECLI:ES:JSO:2019:2952.

Cour de Cassation (=Franse Hof van Cassatie) 4 maart 2020, ECLI:FR:CCAS:2020:SO00374.

Supreme Court United Kingdom (=Hooggerichtshof Verenigd Koninkrijk) 19 februari 2021, UKSC 2019/0029.

Aangehaalde kamerstukken

Kamerstukken II 2022/23, 36408, nr. 16.
Kamerstukken II 2022/23, 31311, nr. 246.
Kamerstukken II 2022/23, 29544, nr. 1176.
Kamerstukken II 2021/22, 29544, nr. 1112.