

Consultatiedocument inzake het Besluit verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties, van de Nederlandse Vereniging van Rechtskundige Adviseurs (NVRA).

De NVRA heeft met interesse kennis genomen van het consultatiedocument inzake het Besluit verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties (verder het besluit), zoals opgesteld door het (demissionaire) kabinet. Hieronder treft u het commentaar van de NVRA aan op het besluit en de daarbij behorende toelichting, opgesteld namens de NVRA door mr. drs. J.A.M. der Weduwen.

Introductie

Het besluit geeft nadere invulling aan de twee hoofdelementen waarmee in het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) het “werken in dienst van (gezag)” is verduidelijkt. Bij de consultatie voor dit wetsvoorstel Vbar is door de NVRA ook commentaar geleverd¹, waarnaar voor een goed begrip ook mede verwezen wordt.

De indicaties in dit besluit, in combinatie met het wetsvoorstel Vbar, verduidelijken wanneer als werknemer gewerkt moet worden en wanneer als zelfstandige gewerkt kan worden. Hiermee, zo stelt het kabinet, draagt dit besluit bij aan het herstellen van de balans tussen het werken met zelfstandigen en als zelfstandige aan de ene kant, en het werken met en als werknemer(s) aan de andere kant.

Voor inhoudelijk te reageren op dit besluit en bijbehorende toelichting, is het, zo meent de NVRA, op dit moment zeer onduidelijk wat de politieke en feitelijke status is van het wetsvoorstel Vbar en dus ook van dit besluit. Immers de indiener van dit besluit, het huidige kabinet, is demissionair, en de beide partijen die nog deel uitmaken van dit kabinet hebben aangegeven politiek afstand te doen van het wetsvoorstel Vbar en dus (zo is aan te nemen) ook van dit besluit. Daarbij komt, dat er verkiezingen aanstaande zijn waardoor het behandelen van het wetsontwerp Vbar en dus ook van het nog in te dienen wetsvoorstel met dit besluit vóór die verkiezingen niet te verwachten is. Wat de status is of zal zijn na de verkiezingen van het wetsvoorstel Vbar en (dus) dit besluit is zeer onduidelijk. De vraag kan gesteld worden of het wetsvoorstel Vbar wel tot een inhoudelijke behandeling gaat komen en zo ja wanneer en ook of het indienen van dit besluit plaats

¹<https://www.internetconsultatie.nl/wetverduidelijkingbeoordelingarbeidsrelatiesenrechtsvermoeden/reactie/8e1734c9-428f-4fda-b599-02c7628ac869>

moet, dan wel zal gaan vinden. Overigens heeft de NVRA ernstige twijfel of het wetsontwerp Vbar en dus dit besluit, ook bijdraagt aan het herstellen van de balans tussen het werken met zelfstandigen en als zelfstandige aan de ene kant, en het werken met en als werknemer(s) aan de andere kant, zoals het kabinet stelt. Argumentatie voor deze twijfel is terug te vinden in het eerder genoemde commentaar op het wetsvoorstel Vbar en het commentaar op dit besluit zoals opgenomen in dit document.

Desalniettemin meent de NVRA er goed aan te doen om commentaar te leveren op dit besluit, voor het geval het wel tot een behandeling en invoering ervan zou komen. De NVRA hoopt daarmee dan een bijdrage te hebben kunnen leveren aan het tot stand komen van een goede, aan te passen structuur in wet en regelgeving op het terrein van het arbeidsrecht.

Algemeen

Het wetsontwerp Vbar en dus ook dit besluit, leidt tot een wijziging in wetgeving, met name in het arbeidsrecht, dat zeer velen (werkenden en hun opdrachtgevers) zal raken. Deze verandering ziet met name op diegenen, die zichzelf zien of aanduiden als ondernemers (vaak aangeduid met termen als zelfstandigen zonder personeel (zzp-er) of freelancers) en die buiten dienstverband werken of willen werken. Tot nu toe hadden zij geen plek in het arbeidsrecht, daar zij niet vallen onder de werking van het arbeidsrecht. Het wetsvoorstel Vbar beoogt daar verandering in aan te brengen. Dit door, kort gezegd, in het arbeidsrecht aan te geven wanneer iemand werkzaamheden als ondernemer (zzp-er of freelancer) verricht, dan wel degene deze werkzaamheden geacht wordt te verrichten als werknemer, ongeacht de afspraken die ten grondslag liggen aan, en de vormgeving van de werkrelatie.

Het besluit geeft een nadere uitwerking aan begrippen die in de Vbar worden gehanteerd, voor en bij de beoordeling of de werkzaamheden verricht worden als werknemer (via een arbeidsovereenkomst) of dat de werkzaamheden verricht worden als zelfstandige ondernemer (via een opdrachtovereenkomst).

In de toelichting bij het besluit wordt benadrukt, dat de beoordeling, of er sprake is van een arbeidsrelatie die aan te duiden is als een arbeidsovereenkomst, voor de door een persoon verrichte werkzaamheden ten behoeve van een opdrachtgever, plaats vindt via een zogenoemde "holistische toets". Dat houdt kort gezegd in, dat alle omstandigheden relevant bij en rond de wijze waarop de werkzaamheden worden verricht, gezamenlijk en in samenhang bezien dienen te worden, om tot een afweging te (kunnen) komen voor wat betreft de beantwoording van de vraag of de werkzaamheden feitelijk verricht worden in een arbeidsverhouding, dan wel

dat zij verricht worden door een ondernemer, die dat in casu ook in die hoedanigheid (als zelfstandig ondernemer) doet.

Dit uitgangspunt kan door de NVRA alleen maar onderschreven worden, enerzijds gezien de vigerende jurisprudentie op dit terrein en anderzijds ook gegeven de feitelijke en maatschappelijke situatie, waarbij arbeidsrelaties al geruime tijd worden verricht, in vormen die niet aan te duiden zijn als een arbeidsovereenkomst. Hierbij is naar de mening van de NVRA het logisch en volgend uit het recht (zowel het arbeidsrecht als het verbintenissenrecht), dat het geheel van omstandigheden rond de wijze waarop de (arbeids)relatie feitelijk is vormgegeven, betrokken wordt bij en voor de beoordeling en duiding ervan.

In dit verband is het goed, dat uitdrukkelijk wordt aangegeven dat geen enkel criterium bij en rond de beoordeling van de verrichte werkzaamheden op zichzelf als doorslaggevend is aan te merken, maar dat er naar het geheel van omstandigheden gekeken dient te worden. De vraag die dan vervolgens gesteld kan worden is, of de wijze waarop het besluit is vormgegeven wel met het voorgaande (het bezien van alle relevante aspecten/omstandigheden) voldoende in lijn is. De NVRA heeft daarbij haar twijfels, die nader worden aangegeven en aan de orde komen in dit document.

Vormgeving besluit

Het besluit bestaat uit een aantal artikelen, welke nader invulling geven aan begrippen uit het na de invoering van de Vbar gewijzigde artikel 7:610 lid 2 BW. Hierbij wordt aangeduid dat de vormgeving van het besluit gebaseerd is op codificatie van jurisprudentie.

De eerste vraag die de NVRA zich stelt is, waarom er een noodzaak is of zou moeten zijn voor codificering van jurisprudentie, aanvullend aan datgene wat reeds in de wet via het wetsontwerp Vbar wordt vormgegeven. Daarnaast is dan de vervolgvraag, als er een noodzaak is voor deze codificering, of deze (wijze van) codificering via dit besluit ook een direct en noodzakelijk gevolg is van deze jurisprudentie. Kortom, is de wetsaanpassing voorzien via het wetsontwerp Vbar daartoe niet voldoende en is nadere codificering via dit besluit een onontkoombaar logisch vervolg?

Er zou aanleiding kunnen zijn voor codificatie om meer rechtszekerheid te kunnen bieden, opdat burgers en bedrijven beter inzicht krijgen in de geldende regels en deze niet hoeven te distilleren uit de jurisprudentie. Codificatie kan dan bijdragen aan een grotere en betere toegankelijkheid tot en van het recht.

Ook kan codificatie bijdragen aan (meer) uniformiteit en consistentie dan de verschillende uitspaken in diverse casusposities door verschillende rechters, dat bieden. Zo kan er ook door heldere regels in en via de codificatie er mogelijk sprake zijn van meer praktisch toepasbare regels voor de burgers en de bedrijven. Daarbij zal bij codificatie er sprake zijn van meer legitimering van en via het recht, doordat de wet- en regelgeving die de weerslag is van de codificatie, via democratische weg tot stand is gekomen.

Tegen codificatie pleit daarentegen, dat jurisprudentie zich (snel(ler)) aan kan passen aan maatschappelijke ontwikkelingen, dan dat dit via wets- en regelaanpassing kan. Kortom, de flexibiliteit gaat door codificatie verloren. Ook brengt dit met zich mee, dat er een risico bestaat op (snel(lere)) veroudering van de vastgelegde regels in wetgeving, alleen al doordat er sprake is van codificering. Een verder nadeel van codificering is, dat jurisprudentie casuïstisch is en veel ruimte biedt voor rechterlijke nuancering. Dat is lastig te vangen in gecodificeerde wet- en regelgeving. Codificering kan daarbij de rechterlijke vrijheid ook mogelijk inperken. Tot slot kan er ook sprake zijn van overregulering door te codificeren, wat goed door de rechter is in te vullen aan de hand van bestaande en wat meer "open" wet- en regelgeving, zoals op dit moment aan de orde.

Al deze argumenten voor dan wel tegen codificering zijn helaas niet naspeurbaar nagelopen door het kabinet bij het wetsvoorstel Vbar en bij dit besluit. Dat is naar de idee van de NVRA een gemis.

Naar de idee van de NVRA kan aan de hand van het gestelde bij het wetsvoorstel Vbar en bij dit besluit, niet volmondig gesproken worden van "slechts" codificering. Er is veeleer sprake van een nieuwe inkadering in het recht via het wetsontwerp Vbar en dit besluit, waarbij codificering een bron vormt, maar de uitkomst niet alleen bestaat uit codificatie.

Voor wat betreft dit besluit is het goed om zich daarbij te realiseren, dat er sprake is van jurisprudentie gebaseerd op de huidige arbeidswetgeving en niet die op basis van het wetsontwerp Vbar. Het is dan ook de vraag of de jurisprudentie, na en gegeven het wetsontwerp Vbar, niet tot een koerswijziging zou nopen voor de rechterlijke instanties en dus dan weer aanleiding zou moeten zijn voor aanpassing van dit besluit.

Van daadwerkelijk "alleen maar" codificering is naar de mening van de NVRA dan ook geen sprake. Er is veeleer sprake van interpretatie en gebruik maken van jurisprudentie om te komen tot een nieuw kader (zowel Vbar als besluit).

Hoe dan ook, is het naar de idee van de NVRA zo dat jurisprudentie, van

zichzelf en eigenstandig al voldoende geldingskracht heeft. Codificering ervan lijkt dan ook op zichzelf niet noodzakelijk, tenzij daar een zeer steekhoudende en urgente reden voor is. De NVRA heeft dit onvoldoende teruggevonden in de toelichting bij het besluit, ondanks de omvang van deze toelichting.

Codificering nu (en in deze vorm) zou er aanleiding voor kunnen (en misschien moeten) zijn, dat bij nieuwe uitspraken en dus nieuwe inzichten dit direct weer zou nopen tot bijstelling van dit besluit (en misschien de wet). Kortom door codificering nu en in deze opzet, doet het niet geringe risico zich voor dat nieuwe jurisprudentie tot aanpassing van dit besluit zou moeten leiden. Naar de idee van de NVRA doet dit geen goed aan het creëren van een rustige en duidelijke structuur van de wet en regelgeving en, net zo belangrijk, een rustige arbeidsmarkt met voorspelbare regels, als deze regels telkens voorwerp van aanpassing zouden (moeten) zijn bij gewijzigde inzichten in de jurisprudentie.

Hierbij kan ook opgemerkt worden, dat dit besluit zich beweegt op een terrein waar al diverse regelingen en besluiten zijn in het recht aanpalend aan het arbeidsrecht². Deze worden niet of lijken niet echt onderdeel te zijn van de scope bij de beoordeling van en het tot stand komen van dit besluit. De NVRA maakt zich dan ook zorgen over de hoeveelheid (lagere) regelgeving die op de burger en bedrijven wordt losgelaten op het terrein van de beoordeling van arbeidsrelaties, zonder een coherente structuur in die verschillende regelingen, waar dit besluit er dan weer een van is en aan wordt toegevoegd.

Wat tot slot opvalt is, dat er naar de idee van de NVRA slechts een beperkt aantal uitspraken³ zijn gebruikt bij de codificeringsoperatie. Deze selectie van uitspraken zou de basis zijn voor vormgeving van het besluit, zo wordt gesteld. De NVRA vraagt zich af, waarom deze uitspraken (alleen) zijn gebruikt en andere, misschien wel even zo belangrijke uitspraken, daarbij niet zijn gebruikt⁴. Wat hiervan de reden is, is onduidelijk. Het tijdstip voor indiening van het wetsontwerp Vbar en aanbieden ter consultatie van dit besluit kan niet een reden zijn, daar verschillende belanghebbende uitspraken

² Als voorbeelden hiervan worden genoemd artikel 3, 4 en 5 van de Wet op de loonbelasting 1964 (Staatsblad (Stb.) 2005 115), Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 (Stb. 2017, 117) en het Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd (Stb. 2017,270).

³ In de toelichting worden slechts een beperkt aantal uitspraken aangeduid. Van deze uitspraken zijn dat met name uitspraken van rechtbanken (11). Er zijn echter ongeveer 40 uitspraken in de afgelopen periode geweest, na de uitspraak van de Hoge Raad inzake Deliveroo ECLI:NL:HR:2023:443, van met name rechtbanken.

⁴ Denk daarbij aan uitspraken van de Hoge Raad ECLI:NL:HR:2025:543 en gerechtshoven ECLI:NL:GHAMS:2024:2471 en ECLI:NL:GHDHA:2024:1710.

van ruim vóór indiening zijn. Hierdoor kan de indruk ontstaan, dat er een (bewuste) keuze is gemaakt door het kabinet om slechts een beperkte selectie uit de jurisprudentie te maken en sommige uitspraken buiten beeld te houden. De NVRA stelt hierbij niet dat hier sprake is van het bewust weglaten of niet betrekken van uitspraken bij de codificatie, maar zou dan in elk geval wel op zijn plaats hebben gevonden, dat de keuze en dus selectie die wel is gemaakt zou zijn of worden toegelicht.

Inhoud besluit

In artikel 1 van het besluit wordt invulling gegeven aan het begrip werkinhoudelijke of organisatorische sturing door een werkgever, zoals opgenomen in artikel 7:610 lid 2 BW na de wetsaanpassing ingevolge de Vbar. In een vijftal onderdelen (a t/m e) wordt een en ander nader geduid.

Wat op voorhand opvalt is dat in dit artikel 1 wordt gesteld dat er sprake is van een werkgever en werknemer in de verschillende onderdelen. Dit terwijl de onderdelen van artikel 1 in feite invulling geven aan een begrip uit het arbeidsrecht (na wijziging door Vbar), dus dat er sprake is van een werkgever en werknemer relatie. De in artikel 1 van het besluit genoemde bevoegdheden en mogelijkheden van de werkgever om in die relatie te komen tot maatregelen, kunnen als het logische gevolg van een arbeidsrechtelijke relatie aangeduid worden. Waarom deze logische gevolgen van een arbeidsrechtelijke relatie nader geregeld zouden moeten worden in een besluit is de NVRA onvoldoende duidelijk geworden aan de hand van de toelichting van het besluit.

In dit verband zou het mogelijk duidelijker zijn geweest om de term werkgever en werknemer uit het artikel weg te laten, omdat het gaat om invulling van een begrip dat in het nieuwe arbeidsrecht na Vbar alleen ziet op de door de werkgever gegeven sturing. Een werkgever doet dat alleen aan een werknemer, niet aan een ander. Is er immers sprake van dezelfde soort uitingen door een opdrachtgever aan een opdrachtnemer, dan kan de relatie mogelijk anders worden geduid, maar dat is op voorhand niet aan de orde.

Met andere woorden de NVRA meent dat de structuur van artikel 1 van het besluit zou kunnen en moeten dienen als een uitleg over wat er verstaan dient te worden onder werkinhoudelijke of organisatorische sturing, zoals opgenomen in het arbeidsrecht na wijziging door de Vbar. Dat wil zeggen, dat het besluit zou dienen te worden vormgegeven in de vorm van een set aan definities of kenmerken, die aangeven wanneer er sprake is van werkinhoudelijk of organisatorische sturing. Als de sturing in de praktijk onder deze definitie valt, dan is terecht de arbeidsrelatie aan te duiden als een

arbeidsovereenkomst in de zin van het nieuwe arbeidsrecht na Vbar.

De huidige vormgeving lijkt als het ware een extra toets in te houden, aanvullend op de wetswijziging ingevolge de Vbar. Behalve dat dit verwarrend is, past het naar de mening van de NVRA niet de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst als het ware uit te besteden of over te doen in een besluit zoals hier aan de orde.

De term "slechts" in artikel 1, lijkt aan te duiden, dat de opsomming in het artikel uitputtend is. Zo wordt dat ook bedoeld, zo blijkt uit de artikelsgewijze toelichting, die uitdrukkelijk spreekt van een limitatieve opsomming. Dat kan, naar de idee van de NVRA, als onnodig beperkend en knellend ervaren worden gegeven de veelvormigheid van arbeidsrelaties en de vormgeving ervan. De vraag is of deze limitatieve opsomming ook past bij het rekening houden met alle omstandigheden bij de te beoordelen arbeidsrelatie en het in onderlinge samenhang beoordelen. Daarbij kan ook de vraag gesteld worden of dit dan alle elementen zijn die in de jurisprudentie zijn terug te vinden of dat er sprake is van een selectie. Voor de NVRA is onvoldoende duidelijk waarom gekozen wordt voor limitatieve (en dus mogelijk rigide) opzet van dit onderdeel van het besluit en dus van deze selectie. Mogelijk dat er meer of andere dan wel betere keuzes gemaakt zouden kunnen worden, maar dat wordt niet toegelicht, dus is het raden ernaar.

In de toelichting wordt overigens gesproken van aspecten die een indicatie opleveren. Dat verhoudt zich niet goed met de term slechts, dan wel een limitatieve opsomming, naar de mening van de NVRA. Een indicatie is slechts een gezichtspunt wat iets kan betekenen, maar wat op zichzelf niet als doorslaggevend gezien hoeft (moet) te worden.

Verder meent de NVRA, dat als het gaat om een nadere definitie of inhoud te geven via het besluit aan onderdelen van de wet (na aanpassing via het wetsontwerp Vbar), het meer voor de hand zou hebben gelegen om daar geen nieuwe criteria of nader interpreteerbare onderdelen aan toe te voegen, die het duiden ervan voor de praktijk voor meerderlei uitleg vatbaar maakt.

Hieronder worden de onderdelen van artikel 1 puntsgewijs nagelopen.

In onderdeel a wordt aangegeven, dat de werkgever bevoegd is tot het geven van aanwijzingen en instructies over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd en die werknemer moet opvolgen. De NVRA vraagt zich af of deze bevoegdheid tot het geven van aanwijzingen en instructies op zichzelf niet inherent is aan elke arbeidsrechtelijke relatie, maar niet ook net zo makkelijk toepasbaar is op elke opdrachtgever/opdrachtnemer

relatie. Wat het anders zou kunnen maken is de verplichting tot het moeten uitvoeren en opvolgen van de aanwijzingen en instructies. Daar kunnen echter ook bij een zuivere opdrachtovereenkomst contractueel afspraken over gemaakt zijn, waardoor de opdrachtnemer gehouden is tot het opvolgen van aanwijzingen en instructies. Het niet opvolgen van deze aanwijzingen en instructies kan dan (zeker als het eindresultaat niet als conform is aan te merken) aanleiding zijn voor contractuele consequenties. In dit verband lijkt de vraag op zijn plaats of deze definitie wel als sluitend (genoeg) aangemerkt kan worden.

In onderdeel b wordt aangegeven dat de werkgever de mogelijkheid heeft tot controleren van de werkzaamheden en bevoegd is tot ingrijpen. De vraag die dit oproept is of dit ziet op de capaciteiten van de werkgever (om te controleren) of dat hier de werknemer in staat wordt geacht om dit te blokkeren, of dat bedoeld wordt als de mogelijkheid op zichzelf bestaat, dat dit voldoende is om aan te nemen dat er sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing. Is er geen sprake van noodzakelijke bewijzen of indicaties dat beide elementen zich ook voordoen dan wel in praktijk zouden kunnen voordoen? Kortom de NVRA meent dat deze toelichting als weinig inkaderend is aan te merken.

In onderdeel c wordt aangegeven, dat de werkzaamheden binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgever verricht worden. In dit artikellid is vreemd genoeg wel de werkgever aangeduid, maar niet de werknemer. Qua vormgeving en eenduidigheid van het besluit is dat bijzonder. Wat het organisatorische kader precies is, wordt niet duidelijk uit het besluit. Anderzijds, als de werkzaamheden binnen het organisatorische kader vallen van degene die de werkzaamheden verricht is de vraag of deze bepaling dan wel of niet aan de orde is voor het vallen binnen de definitie van werkinhoudelijke of organisatorische sturing. Ook hier overtuigt naar de mening van de NVRA het besluit niet in goede afbakening van de definitie van werkinhoudelijke of organisatorische sturing.

In onderdeel d wordt aangegeven dat de werkzaamheden een structureel karakter hebben binnen de organisatie. In dit artikellid zijn zowel werkgever (organisatie) als werknemer (werkzaamheden) weggefallen, wat weer een breuk met de vormgeving van de eerdere leden oplevert.

Wat onder structureel karakter verstaan wordt is onduidelijk. Daarbij kan ook gemeend worden dat als er geen sprake is van een structureel karakter (van het werk) er automatisch of logischerwijs geen sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing. De vraag is natuurlijk of dat hier ook wordt

bedoeld.

Uit de toelichting bij dit artikellid wordt overigens ook gesproken (als dit aspect aan de orde is) van een indicatie dat er sprake is (of zou kunnen zijn) van het deel uitmaken van de werkenden van de organisatie (van de werkgever). Een indicatie lijkt niet hetzelfde als dat er sprake is van het eenduidig vallen en deel uitmaken van de organisatie van de werkgever en dus binnen de definitie van aanwezigheid van werkinhoudelijke of organisatorische sturing vallen. De toelichting doet daarbij afbreuk aan datgene wat het besluit beoogt, namelijk een heldere definitie geven wanneer er sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing.

Na onderdeel d staat of, waarna onderdeel e volgt. Door deze vormgeving lijkt het erop, dat onderdelen d en e complementair zijn en ofwel d ofwel e aan de orde kan zijn (en misschien ook wel allebei, maar dan zou er en/of bestaan hebben). Uit de artikelsgewijze toelichting lijkt echter op te maken, dat het woord of ook geldt voor de andere onderdelen van artikel 1. Met andere woorden elk onderdeel van artikel 1 op zichzelf zou al voldoende zijn voor het aannemen, dat er sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing. Naar de idee van de NVRA blijkt deze bedoeling (een van de onderdelen kan aan de orde zijn en daaruit is al voldoende sprake van werkinhoudelijke of organisatorische sturing) niet duidelijk uit de opzet van artikel 1. Naar de idee van de NVRA zou als er sprake is van een dergelijke bedoeling, dat beter passen in de aanhef van artikel 1. Bijvoorbeeld door daar op te nemen, dat "Er sprake is werkinhoudelijke of organisatorische sturing als één van de hieronder genoemde aspecten aanwezig is in de arbeidsrelatie" of "Er sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing als één of meerdere aspecten die hierna worden opgesomd in de arbeidsrelatie aan de orde is", of woorden van gelijke strekking.

Los van voorgaande waarnemingen ten aanzien van de vormgeving van dit artikel, is, als wel bedoeld wordt dat er slechts sprake hoeft te zijn van één van de genoemde aspecten van dit artikel om aan te nemen dat er sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing, dit naar de mening van de NVRA een (zeer) wankel basis voor het aannemen, dat er sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing of beter gezegd van een arbeidsrelatie waarbij er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Men zou kunnen stellen één aspect is geen aspect, of althans niet op zichzelf voldoende om zo'n zwaarwegende conclusie te (kunnen) trekken.

In onderdeel e wordt aangegeven, dat dezelfde werkzaamheden ook door andere werknemers worden gedaan. Dit lijkt in te houden, dat alleen als er

sprake is van de aanwezigheid van minimaal drie werknemers er sprake kan zijn van aan de orde zijn van werkinhoudelijke of organisatorische sturing. Immers er is sprake van andere werknemers. In de toelichting staat dat dit, als er geen sprake is van andere werknemers, niet automatisch inhoudt dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst (bedoeld wordt geen aanwezigheid van werkinhoudelijke of organisatorische sturing). Dat lijkt in te houden, dat dit onderdeel ook aan de orde kan zijn als er geen andere medewerkers zijn, waarbij dan meteen de vraag gesteld kan worden, wat de betekenis van deze bepaling dan is. Hoe moet deze bepaling dan ingevuld worden, zonder dat er een vergelijking gemaakt wordt? De NVRA kan dit niet (goed) duiden.

Verder lijkt dit onderdeel aan te geven dat als andere werknemers dezelfde werkzaamheden verrichten er dan dus sprake is van het aannemen dat er sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing bij deze werknemers en dus ook in de te beoordelen arbeidsrelatie met deze andere werknemer. Dat het misschien logisch kan zijn dat een uitzondering (geen werkinhoudelijke of organisatorische sturing) voor een medewerker niet waarschijnlijk is, als aan alle andere medewerkers dit (werkinhoudelijke of organisatorische sturing) wel wordt gedaan, is het echter zeker niet ondenkbaar. De NVRA meent dan ook dat een te rigide aannemen, dat er als dit (verrichten van soortgelijke werkzaamheden) aan de orde is, dat er sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing, wat te kort door de bocht is.

In de toelichting wordt een uitspraak aangehaald, waaruit zou moeten blijken, dat dit aspect in dit artikellid als een element aangeduid kan worden wat wijst op aanwezigheid van werkinhoudelijke of organisatorische sturing. Hierbij valt het de NVRA op, dat dit aspect aangemerkt wordt als een indicatie (voor aanwezigheid van werkinhoudelijke of organisatorische sturing). Dat (een indicatie) is niet hetzelfde als dat er als dit aspect aan de orde is, dat er dan per definitie sprake is van de aanwezigheid van werkinhoudelijke of organisatorische sturing. Kortom ook hier is naar de mening van de NVRA, de vraag of er sprake is van codificatie van jurisprudentie of dat er een keuze door de wetgever is gemaakt om aspecten voortvloeiend uit de jurisprudentie naar voren te halen als (mogelijk) doorslaggevend voor de aanneme, dat er sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing.

De laatste alinea in de toelichting bij dit artikellid doet daarbij afbreuk aan datgene wat het besluit beoogt, namelijk een heldere definitie geven wanneer er sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing of juist niet.

Artikel 2 van het besluit beoogt nader te definiëren wanneer er sprake is van het verrichten van de arbeid voor eigen rekening en risico door de werkende, zoals opgenomen in artikel 7:610 lid 2 BW na de wetsaanpassing ingevolge de Vbar. In een vijftal onderdelen (a t/m e) wordt een en ander nader geduid.

Ook hier wordt de term "slechts" gebruikt in de aanhef van artikel 2. Dit lijkt aan te duiden, dat de opsomming in het artikel uitputtend is. Zo wordt dat ook verwoord in de artikelsgewijze toelichting, die uitdrukkelijk spreekt van een limitatieve (en alternatieve?) opsomming. Dat (limitatieve) kan, naar de idee van de NVRA, als onnodig beperkend en knellend ervaren worden gegeven de veelvormigheid van aspecten die een rol kunnen spelen bij het werken voor eigen rekening en risico. Zie verder (om niet in herhaling te vervallen) de opmerkingen gemaakt bij artikel 1 van het besluit. Wat onder alternatief verstaan wordt is de NVRA onvoldoende duidelijk om daar commentaar op te kunnen geven.

Verder meent de NVRA, dat als het gaat om een nadere definitie of inhoud te geven via het besluit aan onderdelen van de wet (na aanpassing via het wetsontwerp Vbar), dat het meer voor de hand zou hebben gelegen om geen nieuwe criteria of nader interpreteerbare onderdelen toe te voegen die het duiden ervan voor de praktijk voor meerderlei uitleg vatbaar maken. De NVRA meent dat er gegeven de vormgeving van artikel 2 echter wel sprake is van (her)interpreteerbare nieuwe begrippen. Hieronder daarover meer.

Hieronder worden de onderdelen van artikel 2 puntsgewijs nagelopen.

In onderdeel a wordt gesproken van het (moeten) liggen van de financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden bij degene die arbeid verricht. In de toelichting word dit nader ingevuld met begrippen als debiteurenrisico, aansprakelijkheidsrisico en financiële risico's bij niet nakomen van een resultaatverplichting. Verder worden nog allerlei financiële mogelijkheden rondom contracteren aangeduid, die iets zouden moeten zeggen over het aspect van lid a zoals hier aan de orde. De veelheid aan aspecten die genoemd worden lijken niet bepaald op een limitatieve lijst aan aspecten. Ook omdat de verschillende aspecten als voorbeelden aangeduid worden in de toelichting en dus er geen sprake is van een limitatieve lijst aan aspecten, maar slechts voorbeelden. Deze manier van verwoorden van de toelichting en dus uiteindelijk van dit artikel lijkt wat verwarrend, naar de idee van de NVRA. De strekking van het besluit zou wat de NVRA betreft een sluitende definitie kunnen of moeten zijn, dan wel een opsomming van aspecten die louter als indicatie kunnen gelden, maar op zichzelf niet als doorslaggevend beschouwd dienen te worden. Kortom, het besluit suggereert het ene te zijn (sluitende

definitie), maar is dat in opzet en uitwerking (toelichting) niet.

Inhakend op het niet nakomen van een resultaatverplichting genoemd in de toelichting, is natuurlijk meteen de vraag waarom alleen het niet nakomen daarvan problematisch zou zijn en niet ook het niet nakomen van een inspanningsverplichting. Of is bedoeld aan te geven, dat een inspanningsverplichting niet (snel) zal leiden tot het aannemen van het liggen van de financiële risico's en resultaten bij degene die arbeid verricht, is de NVRA niet duidelijk. Als dat zo is, dan worden een heleboel soorten van werkzaamheden⁵ bij voorbaat aangeduid als mogelijk niet vallend onder dit aspect. Naar de idee van de NVRA (feitelijk) ten onrechte en ook niet op te maken uit de jurisprudentie.

Wat in deze verstaan dient te worden onder het begrip resultaten van de werkzaamheden en in hoeverre dit aan zou (kunnen) duiden, dat er sprake is van het werken voor eigen rekening en risico, is de NVRA onvoldoende duidelijk geworden. Resultaten van de werkzaamheden lijkt te duiden op de vruchten van de verrichte arbeid, dus het "tot stand gekomen werk". Mogelijk wordt er echter iets anders bedoeld. Naar de idee van de NVRA is het besluit daarin niet helder. In het algemeen kan opgemerkt worden, dat de resultaten van de werkzaamheden van de werker in het algemeen toevloeien aan degene die de werkzaamheden laat uitvoeren. Dat is immers de ratio achter de aangegane (arbeids-)relatie. Hoe deze bepaling dan ook te duiden is de NVRA onvoldoende duidelijk.

In de toelichting wordt aangeduid dat het niet van belang is of de werkende het risico (de financiële risico's) al dan niet afgedekt heeft door het afsluiten van een verzekering. Naar de idee van de NVRA is juist de afdekking met een verzekering van "het risico" door de werkende een duidelijke indicatie voor het werken voor eigen rekening en risico. Immers degene die dat doet is zich enerzijds bewust van het risico van het werken voor eigen rekening en risico en neemt daarbij anderzijds de maatschappelijk wenselijke maatregelen (afdekking). De redenering die hier gehanteerd wordt is dan ook niet navolgbaar. Dat het niet als een verplichting gezien en aangeduid wordt, kan de NVRA nog volgen, maar een indicatie dat als er sprake is van afdekking (en dus nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid en daarnaast maken van kosten daarvoor) om dat niet mee te laten wegen als aspect bij de beoordeling, is de NVRA een doorn in het oog. Hierbij kan als reden voor dit

⁵ Een advocaat, jurist, deurwaarder, zal niet (snel) een resultaatverplichting met zijn klant afspreken.

standpunt aangegeven worden, dat de NVRA, bij aansluiting van een potentieel lid bij haar vereniging, verwacht dat een lid een afdoende beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheid heeft geregeld. Dit vooral als uiting van professionaliteit (van de persoon en (dus) ondernemer). Dat dit ook als vorm van "ondernemerschap" gezien kan worden spreekt naar de mening van de NVRA voor zich.

Als onderdeel van deze indicatie genoemd in lid a, dat er sprake is van het werken voor eigen rekening en risico, wordt in de toelichting ook genoemd het doen van investeringen. De NVRA kan het doen van investeringen niet goed koppelen aan de in artikellid a genoemde begrippen, althans dit aspect daar niet direct uit afleiden. Daarin is het artikellid niet sluitend gedefinieerd. De NVRA meent dat het doen van investeringen wel degelijk als element en als indicatie voor het werken voor eigen rekening en risico kan dienen, maar de NVRA ziet dat als een ander aspect dan het in lid a genoemde. De NVRA zou dan ook menen dat het doen van investeringen een eigen plek zou verdienen als een aparte indicatie.

In de toelichting wordt ook het aspect vrijelijke vervanging bij dit onderdeel genoemd. Waarom is de NVRA een raadsel. Dat dit aspect (vrijelijke vervanging) een belangrijk gegeven en dus aspect bij de beoordeling of er sprake is van het niet in een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, kan door de NVRA gegeven de jurisprudentie en de vormgeving van de wetgeving zoals deze nu luidt (zie artikel 7:659 BW) nog begrepen worden. Echter of en hoe dit (al dan niet vrijelijke vervanging) zich verhoudt tot het in lid a genoemde, is de NVRA niet voldoende duidelijk geworden uit de toelichting. De tekst van lid a maakt zeker niet voldoende duidelijk, dat dit aspect (geen (mogelijkheid tot) vrijelijke vervanging), mede bedoeld wordt te worden aangeduid.

In lid b wordt aangegeven, dat de werkende moet zorgen voor een zelfstandige en voor derden herkenbare uitvoering van de arbeid. Hier wordt in de toelichting aangegeven, dat het van belang is dat de werkende voor anderen herkenbaar als zelfstandige de werkzaamheden uitvoert. Waarom dit van belang is of zou moeten zijn is de NVRA niet duidelijk. Het gaat hier immers om de duiding van de relatie tussen de werkende en degene voor wie gewerkt wordt. Waarom zou dan van (doorslaggevend) belang zijn hoe anderen de werkende dan wel de door hem/haar verrichte werkzaamheden ervaren of zien? Als het gaat om anderen binnen de organisatie van degene die het werk laat verrichten, dan zou dat nog enigszins navolgbaar zijn (niet een gewone collega werknemer, maar een collega die het voor eigen rekening en risico doet), maar dit blijkt niet uit de toelichting. Los nog van de vraag of

deze toets uit de jurisprudentie volgt (quod non). Afgezien hiervan zal het vaak ook in het kader van de arbeidsrelatie tussen de werkende en degene die het werk laat verrichten, juist op voorhand een eis zijn, dat de werkende naar buiten toe niet (kenbaar) optreedt als een zelfstandige (onafhankelijk van de persoon of organisatie voor wie of waarvoor de werkzaamheden worden uitgevoerd). Hier zijn zoveel voorbeelden uit de praktijk te melden⁶, dat het verwondert dat dit als onderscheidend aspect wordt aangeduid.

In het algemeen zijn anderen overigens niet echt geïnteresseerd in de arbeidsrelatie van degene die werkt bij degene die hem/haar te werk stelt. Dat is natuurlijk voor een organisatie of een instantie die dient of gevraagd wordt om te toetsen of de arbeid wordt verricht in een arbeidsrelatie die is aan te duiden als een arbeidsovereenkomst of juist niet, natuurlijk wel het geval. Kort gezegd hier lijkt alleen bedoeld te worden, dat het voor een dergelijke (toetsende) instantie duidelijk is of moet zijn dat de werkende de werkzaamheden als zelfstandige uitvoert. Wat hiermee lijkt te worden bedoeld is, dat als dat (niet kenbaar voor eigen rekening en risico) onvoldoende duidelijk is voor die instantie, dat deze instantie er dan vanuit mag gaan dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst (soort omkering van de bewijslast, waarbij werkende en degene die het werk laat uitvoeren moeten aantonen, dat er sprake is van het kenbaar naar buiten toe werken als zelfstandige)? Als dat zo is, dan zou de NVRA menen dat dit duidelijk uit het besluit zou moeten blijken en is de NVRA daarnaast ook principieel geen voorstander van deze omkering van de bewijslast. Dit wordt als een zware bewijslast ervaren en het vloeit ook niet voort uit de jurisprudentie

Dat dit aspect (kenbaar als zelfstandige werkzaamheden uitvoeren) een indicatie is voor het verrichten van werkzaamheden voor eigen rekening en risico, daar kan de NVRA zich in vinden. Maar als dit niet direct kenbaar is dan daaraan verbinden dat er dan (dus) sprake is van een arbeidsovereenkomst, daarentegen niet. Het niet direct naar buiten kenbaar zijn houdt naar de mening van de NVRA niet in, dat er dus geen sprake is of kan zijn van het voor eigen rekening en risico werken. Het geheel aan omstandigheden van het geval, de aard van de werkzaamheden, de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd, de persoon of organisatie van degene die de werkzaamheden verricht (of verantwoordelijk is voor de werkzaamheden) en

⁶ Dat doen we dan ook in deze niet, behoudens de opmerking dat met name overheidsinstanties, maar ook (grotere) bedrijven juist verbieden of het niet wenselijk achten dat de zelfstandige zich naar buiten kenbaar maakt als een zelfstandige. Dat kan in naam zijn, maar ook vaak in de vorm van social media uitingen.

de wijze waarop de relatie tussen de werker en degene die de werkzaamheden laat uitvoeren zal bepalend dienen te zijn, zo meent de NVRA af te leiden uit de jurisprudentie. Daarbij pas niet een structuur die hier nu lijkt te worden neergelegd in het besluit.

In lid c wordt aangeduid als kenmerk van het voor eigen rekening en risico werken, dat de werkende een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden heeft die bij de organisatie die het werk laat verrichten niet structureel aanwezig is.

Direct wordt de aandacht getrokken door de term structureel. Wat wordt hiermee bedoeld en beoogd? Structureel lijkt te impliceren, dat kleinere organisaties die incidenteel werkenden inschakelen, niet te maken hebben met dit aspect voor de beoordeling (ervan uitgaande dat kleinere organisaties niet structureel alle eigenschappen van werkers binnen haar organisatie vertegenwoordigd hebben). Kunnen er als tijdelijk de eigenschappen die de werkende meebrengt niet of onvoldoende aanwezig zijn binnen de organisatie, terwijl deze er normaal gesproken wel zijn, de werkzaamheden dan niet voor eigen rekening en risico verricht worden? Uit de toelichting blijkt, dat als dezelfde eigenschappen die de werkende met zich meebrengt ook binnen de organisatie aanwezig zijn bij andere werkenden in een arbeidsovereenkomst, dit een indicatie is dat de werkende dit niet voor eigen rekening en risico doet. Kort gezegd men onderscheidt zich niet met die eigenschappen van andere werkers die (min of meer) dezelfde werkzaamheden uitvoeren in een arbeidsovereenkomst. Hieruit zou de conclusie getrokken kunnen worden, dat als de eigenschappen die de werkende met zich meebrengt, hem/haar niet voldoende onderscheiden van andere werkenden die de werkzaamheden in een arbeidsovereenkomst verrichten, dat de werkzaamheden niet voor eigen rekening en risico verricht (kunnen) worden. Met andere woorden geen "piek en ziek" vervanging? Of wordt iets anders bedoeld? Dat blijkt niet voldoende uit de toelichting. Kortom, de terminologie structureel is voor meerderlei uitleg vatbaar en lijkt ook te discrimineren doordat de omvang van de organisatie die iemand inschakelt lijkt mee te spelen. De NVRA roept op tot meer helderheid in deze, wat wordt bedoeld en wat wordt beoogd.

De keerzijde van dit artikellid is, dat als de werkende specifieke eigenschappen met zich mee brengt, dat dit een indicatie is dat er sprake is van het werken voor eigen rekening en risico. Dat kan de NVRA volgen, maar merkt daarbij op, dat ook al is dat zo (hebben van specifieke eigenschappen) de omstandigheden van het geval met zich mee kunnen brengen dat dit niet tot uitdrukking komt in de (arbeids-)relatie en dus ook hier slechts sprake is

van een element dat meespeelt ter beoordeling en niet van een sluitende definitie voor het wel of niet aanwezig van het voor eigen rekening en risico werken.

In lid d wordt aangeduid als kenmerk van het voor eigen rekening en risico werken, dat er sprake is van een korte duur van de opdracht of een beperkt aantal uren per week.

De opzet van dit artikellid is vormgegeven in de vorm dat of het een of het ander aanwezig is (als indicatie). Naar de idee van de NVRA en ook gezien de vormgeving van de toelichting zal bedoeld zijn, dat ook beide aspecten aan de orde kunnen zijn. In dat verband had de tekst beter kunnen luiden: ...korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week...

Omdat kort en aantal uren niet nader zijn ingevuld is dit artikellid voor iedereen en elke soort relatie anders in te vullen. Zo kan kort voor de ene soort of aard van werkzaamheden geheel anders in de praktijk ingevuld worden als voor de andere soort of aard van werkzaamheden. Aan sommige werkzaamheden is het naar de aard zo, dat deze een (veel) langere looptijd hebben, dan andere soorten van werkzaamheden⁷. Hoe hiermee om te gaan is niet helder. De NVRA zou als het gaat om een helder kader er voorstander van zijn dat in dit besluit daar helderheid werd geboden. Wat is nu de grens die de wetgever voor ogen staat? Waarom is daar geen keuze in gemaakt? Worden burgers en bedrijven hiermee niet opnieuw in onzekerheid gebracht, terwijl een duidelijk keuze gevraagd wordt en dit ook met de gehele wetsoperatie (waartoe dit besluit hoort) wordt beoogd?

Als element en indicatie voor het niet voor eigen rekening en risico werken, wordt in de toelichting aangeduid de financiële afhankelijkheid van de werkende ten opzichte van de organisatie die hem/haar inschakelt. Dit door de lengte van de duur van inschakeling en/of de beperkte omvang van het aantal uren. Hoe langer de duur en/of het aantal uren, hoe groter de financiële afhankelijkheid zou men kunnen veronderstellen en hoe geringer de duur en/of het aantal uren hoe kleiner de financiële afhankelijkheid. Daar kan de NVRA zich op zichzelf in vinden. Dit element (financiële afhankelijkheid) spreekt de NVRA meer aan als criterium, dan de vagere omschrijving in duur en/of omvang.

Net als bij artikel 1 staat er in artikel 2 na onderdeel d of, waarna onderdeel e

⁷ Denk aan een management opdracht met een organisatieverandering als doel. Doorlooptijd (duur) is dan naar de aard en soort van opdracht langer dan gemiddeld ten opzichte van bijvoorbeeld een opdracht tot het geven van een juridisch advies.

volgt. Alle opmerkingen die bij artikel 1 gemaakt zijn bij en voor deze opzet gelden ook hier en worden hier als herhaald beschouwd.

In lid e wordt aangeduid als kenmerk van het voor eigen rekening en risico werken, dat er kenmerken kunnen zijn van de werkende, die wijzen op het werken als ondernemer voor soortgelijke werkzaamheden.

In de toelichting wordt daarbij de presentatie van degene die de werkzaamheden verricht naar buiten toe als invulling gegeven voor dit element (verderop extern ondernemerschap genoemd). Als dat bedoeld wordt om aangeduid te worden met deze bepaling, dan blijkt dat naar de mening van de NVRA onvoldoende uit de omschrijving van deze bepaling. Kenmerken van de werkende zijn niet synoniem aan de wijze waarop de werkende zich presenteert, gedraagt en handelt. De genoemde aspecten worden blijkbaar wel bedoeld en beoogd door het kabinet. Waarom dat dan niet nader aangeduid wordt is naar de idee van de NVRA een gemiste kans. Bijvoorbeeld in de toelichting worden redelijk harde criteria genoemd over hoe de werkende zich in het economisch verkeer presenteert. Waarom dan dit niet opgenomen?

Overigens zien we in de toelichting bij dit onderdeel ook aspecten terugkomen die elders ook al genoemd zijn, zoals investeringen en aansprakelijkheid. In die zin is het besluit wel congruent (hanteren van dezelfde elementen), maar doe dat dan onder verschillende bepalingen (artikelleden). Dat is bijzonder, want in feite betekent dat, dat de verschillende artikelleden naast en door elkaar gebruikt kunnen worden voor dezelfde elementen die getoetst kunnen/moeten worden, en dan een rol kunnen spelen bij beoordeling van elk aspect. Naar de idee ontbeert dit een strakke visie op de verschillende elementen en is dus op te vatten als een gebrek aan heldere vormgeving in en van het besluit.

In de toelichting wordt aangeduid, dat het aan de werkende en de werkverschaffer (degene die de werkende inschakelt) is om het extern ondernemerschap in kaart te brengen en dit te administreren. Als dit een verplichting is, dan zou het dienstig zijn om dit op te nemen in het besluit. De NVRA is niet voor een verplichting, want immers het is de vraag of partijen zich daarover zouden moeten verantwoorden en als dat gevraagd wordt van hen is het aan partijen zelf om dat te doen op de wijze zoals hen dat goedgevindt en alleen dan als daarom gevraagd wordt door een partij die daar met recht en reden om vraagt. De voorgestelde administratie in de loon- of personeelsadministratie is daarbij bijzonder. Immers deze beide administraties zien op de administratie van werknemers. Dat lijkt dus een

wezensvreemde plek om de uiterlijke kenmerken van (extern) ondernemerschap van een werkende te administreren. Dat past beter in een andersoortige omgeving voor vastlegging.

In artikel 3 wordt aangegeven dat onvoorziene omstandigheden zowel voor de duiding van artikel 1 als 2 kunnen worden betrokken bij de beoordeling.

Uit de toelichting blijkt, dat het zou gaan om omstandigheden die gegeven (structurele) ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in (Europese) jurisprudentie, nu nog niet gevat kunnen worden onder de in artikel 1 en 2 genoemde aspecten. Of dit inhoudt, dat de nu al door de Nederlandse rechters in jurisprudentie aangeduide aspecten, die niet vervat zijn in dit besluit, als onvoorzien aangeduid kunnen worden, is de NVRA niet duidelijk.

In het algemeen is de term onvoorziene omstandigheden in juridische zin op te vatten als die situatie(s) waar partijen bij het sluiten van een overeenkomst geen rekening mee konden houden, waardoor de afspraken niet langer redelijk zijn en mogelijk aangepast of ontbonden moeten worden. De vraag die bij de NVRA opkomt, gegeven deze definitie, is dan of de in het besluit genoemde aspecten aangepast of zelfs buiten werking gesteld moeten worden, of dat de onvoorziene omstandigheden met zich mee brengen, dat de werkende en degene die hem/haar inschakelt hun relatie op een andere manier moeten (gaan) vormgeven. Hoe dit opgevat moet worden, blijkt naar de mening van de NVRA onvoldoende uit de toelichting.

Als het gaat om omstandigheden die niet genoemd zijn in en bij de artikelen 1 en 2 en de bijbehorende toelichting en als relevant aangemerkt kunnen worden voor de beoordeling van de aspecten waar de artikelen 1 en 2 op zien, dan spreekt het, naar de mening van de NVRA, voor zich dat zij, gegeven de holistische toets in het arbeidsrecht, meegenomen worden bij een beoordeling. Als dat de beoogde strekking is van artikel 3, dan kan de NVRA zich daarin vinden, maar dan had dit beter tot uitdrukking gebracht kunnen worden in de tekstuele vormgeving van dit artikel.

Deze reactie mag openbaar worden gemaakt.

Namens het bestuur van de NVRA.



Mevrouw mr. W. van den Herik, secretaris.