



Coöperatie Zorg & Co U.A.
Business Park Stein 108
6181 MA Elsloo
088-0405900
www.zorgenco.nl

Consultatiereactie – Ontwerpbesluit Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties (AMvB Vbar)

Datum: oktober 2025

Indiener: Coöperatie Zorg & Co U.A.

Betreft: Reactie op het ontwerpbesluit bij de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties (Vbar)



1. Inleiding

Het ontwerpbesluit bij de Wet Vbar beoogt de bestaande jurisprudentie rond artikel 7:610 BW te verduidelijken en te codificeren. In de toelichting wordt herhaaldelijk benadrukt dat geen nieuw recht wordt geïntroduceerd, maar slechts de bestaande rechtspraak – met name de arresten Groen/Schoevers, X/MJ&V en Deliveroo – in uitvoerbare criteria wordt omgezet.

Wij constateren echter dat het besluit dit doel niet waarmaakt. In verschillende bepalingen en toelichtende paragrafen worden kernbegrippen uit het arbeidsrecht opnieuw gedefinieerd, waardoor de feitelijke betekenis van “werken onder gezag” wezenlijk verandert. De AMvB verschuift de nadruk van feitelijke instructie- en toezichtrelaties naar organisatorische afhankelijkheid en structurele inbedding. Daarmee wordt niet gecodificeerd wat de Hoge Raad heeft vastgesteld, maar nieuw materieel recht gecreëerd. Dit raakt direct de systematiek en ratio van artikel 7:610 BW, dat nooit bedoeld is om elke structurele samenwerking binnen een organisatie onder het arbeidsrecht te brengen.

2. Het uitgangspunt van artikel 7:610 BW

Artikel 7:610 BW veronderstelt een feitelijke verhouding waarin drie elementen cumulatief aanwezig zijn: persoonlijke arbeid, loon en gezag. De Hoge Raad heeft sinds Groen/Schoevers tot en met Deliveroo benadrukt dat deze elementen in samenhang moeten worden beoordeeld, zonder één enkel beslissend criterium. Het gaat om een holistische, casuïstische afweging, waarbij de aard en context van de werkzaamheden centraal staan. De AMvB beweert dit uitgangspunt te behouden, maar introduceert een gestandaardiseerd stelsel van indicaties dat die integrale beoordeling in de praktijk verdringt.

3. Structureel patroon van “schijnbare codificatie”

In de toelichting en artikelen van het ontwerpbesluit herhaalt zich een patroon: telkens wordt gesteld dat men slechts bestaande rechtspraak codificeert, maar in de uitvoering worden die uitspraken normatief omgevormd tot beslissingsregels. Hieronder volgt een samenvattende bespreking van de belangrijkste voorbeelden.

3.1 Organisatorische inbedding (artikel 1, lid 3 en § 3.1 toelichting)

De toelichting stelt dat organisatorische inbedding deel uitmaakt van de gezagsuitoefening conform Deliveroo. In werkelijkheid was inbedding in dat arrest slechts een afgeleide aanwijzing: de Hoge Raad noemde het als een van meerdere gezichtspunten waaruit gezag kan blijken. De AMvB keert die logica om: structurele aanwezigheid binnen een organisatie wordt op zichzelf een indicatie van gezag. Feitelijke sturing of toezicht is niet langer vereist; louter het



functioneren binnen organisatorische kaders volstaat. Dat is een fundamentele verschuiving: het gezagscriterium wordt vervangen door een organisatorisch afhankelijkheidscriterium.

3.2 Contra-indicaties voor zelfstandigheid (artikel 2 en § 3.2 toelichting)

De toelichting beweert dat de contra-indicaties voor “werken voor eigen rekening en risico” aansluiten bij bestaande ondernemerscriteria. In werkelijkheid worden deze criteria verengd tot uiterlijke en administratieve kenmerken. De jurisprudentie maakt onderscheid tussen vormkenmerken en inhoudelijke autonomie. Door deze elementen te reduceren tot een checklist, gaat de AMvB voorbij aan het wezen van het ondernemersbegrip in het arbeidsrecht.

3.3 Het “ventielartikel” (artikel 3 en § 3.3 toelichting)

Artikel 3 lijkt in eerste instantie de ruimte te willen behouden voor de holistische weging van omstandigheden, maar beperkt die ruimte functioneel tot gevallen waarin de opgesomde indicaties onvoldoende uitsluitel geven. De holistische toets wordt daarmee niet langer uitgangspunt, maar noodvoorziening. Dit keert de systematiek van de jurisprudentie om en reduceert de open norm van art. 7:610 BW.

3.4 Begrip “werkgevende” (§ 3.4 toelichting)

De AMvB introduceert het begrip werkgevende om ook situaties te omvatten waarin nog geen formele arbeidsovereenkomst bestaat. In de toelichting worden werkgevende en werkgever door elkaar gebruikt, waardoor de grens tussen feitelijke opdrachtgever en juridische werkgever vervaagt. Dit is een uitbreiding van de normadressaat van art. 7:610 BW.

3.5 Inwerkingtreding zonder overgangsrecht (§ 5)

De toelichting stelt dat onmiddellijke werking gerechtvaardigd is omdat het besluit slechts bestaande jurisprudentie weergeeft. Die redenering is intern tegenstrijdig: als het slechts codificatie betreft, is onmiddellijke werking overbodig; als er wel een materiële wijziging optreedt, is overgangsrecht noodzakelijk. Door nieuw materieel recht als codificatie te presenteren, wordt de uitvoering oneigenlijk versneld ten koste van rechtszekerheid.

4. Gevolg voor het stelsel van arbeidsverhoudingen

Door omstandigheden die slechts signalen van gezag waren te verheffen tot bewijs van gezag, schuift het besluit op van arbeidsrechtelijke kwalificatie naar een organisatorisch aansprakelijkheidsregime. Het risico hiervan is dat het gezagsbegrip wordt uitgehold, de civielrechtelijke afbakening vervaagt en uitvoerders de AMvB als bindende typologie hanteren, wat de rechtszekerheid ondermijnt.



Coöperatie Zorg & Co U.A.
Business Park Stein 108
6181 MA Elsloo
088-0405900
www.zorgenco.nl

5. Conclusie en aanbevelingen

De AMvB Vbar presenteert zich als codificatie van bestaande jurisprudentie, maar verandert in de praktijk de toets van art. 7:610 BW op fundamentele punten. Om tot een werkelijk verduidelijkende en rechtszuivere regeling te komen, adviseren wij:

1. Herstel van de causale logica: maak duidelijk dat feitelijke instructie bepalend is.
2. Behoud van de holistische weging.
3. Formuleer contra-indicaties als kwalitatieve beschrijvingen.
4. Verduidelijk de reikwijdte van het begrip 'werkgevende'.
5. Neem overgangsrecht op bij materiële wijzigingen.

6. Slotopmerking

De ambitie om rechtszekerheid te bevorderen is lovenswaardig, maar verduidelijking mag niet leiden tot herschrijving van het rechtsbeginsel waarop het arbeidsrecht rust. Artikel 7:610 BW reguleert persoonlijke arbeidsverhoudingen onder gezag tegen loon – niet algemene organisatorische afhankelijkheid of structurele samenwerking. De AMvB, in haar huidige vorm, dreigt dat onderscheid te laten vervagen. Een echte verduidelijking vraagt niet om meer categorieën, maar om herbevestiging van de oorspronkelijke ratio: het onderscheid tussen gezag en samenwerking.