

## PER INTERNETCONSULTATIE

AAN Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

Ministerie voor Rechtsbescherming

VAN E.M. van Winden-Spaans, P.P. van Schaik, L.H.  
Fennema, L.G. van Haren, T.P.A. van Zutphen en  
J.W. de Bruin

TELEFOON +3188 253 51 77

E-MAIL [jdebruin@akd.nl](mailto:jdebruin@akd.nl)

BEZOEKADRES Gustav Mahlerlaan 2970  
1081 LA Amsterdam

INTERNET [www.akd.nl](http://www.akd.nl)

DATUM 10 november 2023

ONDERWERP Reactie Internetconsultatie Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

Geachte mevrouw Van Gennip, geachte heer Weerwind,

Met belangstelling en waardering hebben wij kennisgenomen van het Voorontwerp Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (het **Voorontwerp**), bestaande uit het Concept Wetsvoorstel (**Wetsvoorstel**), de Concept Memorie van Toelichting (**MvT**) en de Beantwoording Beleidskompasvragen.

In deze reactie gaan wij niet diepgaand in op het antwoord op de vraag in hoeverre de voorgenomen wijzigingen wenselijk zijn: immers, dat is primair een politieke afweging. Dat gezegd hebbende, herkennen wij dat de hoeveelheid zelfstandigen de collectiviteit van onder andere de sociale zekerheid en in mindere mate van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen ondergraaft. Ook erkennen wij de onwenselijkheid van schijnzelfstandigheid, die zich momenteel voordoet aan de onderkant van onze arbeidsmarkt.

In het vervolg van deze reactie beperken wij ons tot de juridisch(-technische) aspecten van de wijzigingen die het Voorontwerp wil aanbrengen op het gebied van aannemen van arbeidsovereenkomsten.

Samengevat geven wij u het volgende in overweging.

1. Wij verzoeken de wetgever duidelijker te zijn over het feit dat het toepasselijk toetsingskader wijzigt als het Wetsvoorstel tot wet verheven wordt. Het toetsingskader uit het Voorontwerp is immers niet gelijk aan het toetsingskader, zoals dat nu geldt sinds het Deliveroo-arrest. Het is van groot belang om hierover klare wijn te schenken. Niet alleen voor de werkgevende en de werker, maar ook voor derdebetrokkenen die op enigszins objectieve wijze moeten kunnen vaststellen vanaf welk moment sprake is van een arbeidsovereenkomst.

In Nederland wordt de praktijk uitgevoerd door AKD N.V., statutair gevestigd in Rotterdam (ingeschreven in het handelsregister onder nummer 24366820). Alle diensten en (andere) werkzaamheden worden verricht uit hoofde van een overeenkomst van opdracht met AKD N.V. Op de overeenkomst zijn, onder uitsluiting van enige andere algemene voorwaarden, de algemene voorwaarden van AKD N.V. van toepassing die zijn gedeponereerd ter griffie van de rechtbank te Rotterdam onder nummer 26/2022 en waarin onder meer een beperking van de aansprakelijkheid is opgenomen. Iedere aansprakelijkheid is beperkt tot het bedrag dat in het desbetreffende geval onder de beroepsaansprakelijkheidsverzekering wordt uitbetaald met inbegrip van het bedrag van het eigen risico. Op verzoek worden de algemene voorwaarden kosteloos toegezonden. Zij kunnen ook worden geraadpleegd op <https://www.akd.eu/>.

2. De MvT wint aan kracht wanneer daarin – in het kader van het minimumtarief en het rechtsvermoeden – ook aandacht besteed wordt aan de vraag hoe rekening moet worden gehouden met vergoedingen voor intellectuele eigendomsrechten.
3. De MvT noemt dat kortdurende opdrachten of opdrachten met een beperkte urenomvang eerder kwalificeren als werken voor eigen rekening en risico. Wij adviseren om in de MvT stil te staan in hoeverre dit een verboden onderscheid (geslacht, voltijd/deeltijd of bepaalde/onbepaalde tijd) oplevert.
4. Wij zouden graag zien dat in de MvT verduidelijkt wordt hoe beveiligingsmaatregelen uitwerken op het inbeddingscriterium. Ook adviseren we om te verduidelijken welke gevolgen het inbeddingscriterium heeft voor maten binnen een maatschap (zoals in de professionele dienstverlening of de medische sector).
5. Tot slot doen wij een voorstel voor een gewijzigde tekst van artikel 7:610 lid 2 BW.

Onderstaand zullen wij onze aanbevelingen toelichten.

## 1. Inleiding

- 1.1. Kortgezegd beoogt het Voorontwerp schijnzelfstandigheid tegen te gaan en alle betrokkenen bij arbeidsrelaties meer duidelijkheid te bieden bij de beoordeling wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst. Daarnaast doet het Voorontwerp een rechtsvermoeden ontstaan. Dat rechtsvermoeden moet het makkelijker maken voor (schijn)zelfstandigen om een arbeidsovereenkomst af te dwingen.
- 1.2. Uit de MvT volgt reeds dat de Voorontwerpgever zich bewust is van de beperkingen in dat kader: wetgeving wordt in de praktijk nooit zo concreet dat in de praktijk geen vragen meer kunnen rijzen over de toepassing van het recht in die specifieke casus.<sup>1</sup> De Voorontwerpgever schrijft dan ook in de MvT dat “– ook niet na de verduidelijking – volledige zekerheid over de kwalificatie kan” bestaan.<sup>2</sup> Volgens de Voorontwerpgever is de toegevoegde waarde van de beoogde verduidelijking dat “*ten opzichte van de grote hoeveelheid mogelijk relevante indicaties*” het Wetsvoorstel “*wel duidelijkheid over de relevante hoofdelementen en indicaties en daarmee een hanteerbaar toetsingskader*” biedt.<sup>3</sup> Daarbij memoreert de Voorontwerpgever – onzes inziens terecht – dat een afruil bestaat tussen enerzijds zekerheid en duidelijkheid en anderzijds de ruimte om in een individuele casus recht te doen aan de feiten en omstandigheden van het geval. Een dergelijke benadering doet recht aan de dynamische praktijk van het arbeidsrecht.<sup>4</sup> Wij onderschrijven die aanpak.
- 1.3. Aan de hand van verschillende indicaties, onderstaand schematisch weergegeven, beoogt de Voorontwerpgever de betrokkenen bij arbeidsrelaties meer duidelijkheid te bieden als het gaat om

<sup>1</sup> MvT, p. 19.

<sup>2</sup> MvT, p. 21.

<sup>3</sup> MvT, p. 21.

<sup>4</sup> MvT, p. 23.

de vraag wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst.



## 2. Schenk klare wijn en erken dat toetsingskader wijzigt en niet alleen wordt verduidelijkt

- 2.1. Op verschillende plaatsen in de MvT doet de Voorontwerpgever het voorkomen alsof het Voorontwerp – in elk geval tot op zekere hoogte – een codificatie is van de bestaande jurisprudentie over de beoordeling van arbeidsrelaties.
- 2.2. De Voorontwerpgever schrijft dat sprake is van een ordening van de bestaande jurisprudentie.<sup>5</sup> Verderop schrijft de Voorontwerpgever dat hij zoveel mogelijk wil aansluiten bij het bestaande in jurisprudentie ontwikkelde kader, wil voortbouwen op bestaande jurisprudentie<sup>6</sup> en die jurisprudentie wil structureren en comprimeren.<sup>7</sup> De Voorontwerpgever stelt dat het Voorontwerp om die reden geen nieuwe verplichtingen toevoegt.<sup>8</sup> Bij herhaling – exact 100 keer – stelt de Voorontwerpgever dat sprake is van een ‘*verduidelijking*’ van het bestaande toetsingskader.
- 2.3. Wij begrijpen de keuze om aan te willen sluiten bij bestaande jurisprudentie. Immers, dat heeft als voordeel dat de hiervoor beschreven indicaties ingebed blijven binnen de bestaande jurisprudentie. Een beter begrip van deze indicaties biedt meer duidelijkheid, en draagt dus bij aan de doelstellingen van de Voorontwerpgever.
- 2.4. De bij herhaling terugkerende term ‘*verduidelijking*’ suggereert echter dat het toetsingskader niet inhoudelijk wijzigt. Dat lijkt ons dogmatisch onjuist. Immers, het beoogde beoordelingskader – met de hiervoor beschreven indicaties – wijkt af van het door de Hoge Raad geformuleerde

<sup>5</sup> MvT, p. 19, 21, en 26.

<sup>6</sup> MvT, p. 25, en 35.

<sup>7</sup> MvT, p. 26.

<sup>8</sup> Idem.

toetsingskader in het Deliveroo-arrest, dat uitgaat van een catalogus aan gezichtspunten.<sup>9</sup> Zien wij het goed, dan laat het Voorontwerp werkenden minder ruimte om op interim-basis werkzaamheden te verrichten als ingebede ondernemer, dan nu het geval is.<sup>10</sup> Immers, in een dergelijke situatie is sprake van inbedding en veelal van werkinhoudelijke aansturing. Het Voorontwerp lijkt hoe dan ook meer gewicht aan inbedding toe te kennen, dan de Hoge Raad deed in zijn Deliveroo-arrest.

2.5. Het Voorontwerp zou wat ons betreft aan kracht winnen wanneer geëxpliciteerd wordt dat vanaf het moment van inwerkingtreding van het Wetsvoorstel sprake is van een inhoudelijke wijziging van het toetsingskader.

2.5.1. Expliciet maken dat sprake is van een inhoudelijke wijziging komt de rechtszekerheid ten goede. Zoals hiervoor al aangetoond zal feitelijk sprake zijn van een inhoudelijk gewijzigd toetsingskader. Het is dan niet meer dan logisch dat dit expliciet erkend wordt in de parlementaire geschiedenis bij dit wetsvoorstel.

2.5.2. Het is belangrijk dat de wetgever op dit punt klare wijn schenkt. Dat doet het Voorontwerp op dit moment niet. Zeker niet omdat het Voorontwerp stelt dat *“het bestaande toetsingskader in wezen niet verandert”*, maar dat de voorgenomen wetswijziging wel tot gevolg kan hebben dat de arbeidsrelatie *“anders kwalificeert.”*<sup>11</sup> De vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst is niet slechts van belang voor de werkgevende en de werker, maar ook voor allerhande derde-betrokkenen.

2.5.2.1. Wanneer de Belastingdienst afscheid neemt van haar handhavingsmoratorium, zal zij zich ook de vraag stellen sinds wanneer volgens haar sprake was van een arbeidsovereenkomst, en dus loonheffingen verschuldigd zijn.

2.5.2.2. Ook premie-ontvangende instellingen, zoals pensioenuitvoerders en uitvoerders van collectieve (bedrijfstak)arbeidsongeschiktheidsregelingen, sociale fondsen en uitvoerders van private aanvullingen op de WW en de WGA

<sup>9</sup> HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (*Deliveroo*). Zie in gelijke zin Prof. Van Slooten in 'ZZP-organisaties hekelen conceptwet: 'vaag' en 'juridisch complex', FD 6 oktober 2023 ([hier](#)), waar hij betoogt dat de Voorontwerpgever de ondernemerscriteria slechts beziet binnen de kaders van de opdracht, terwijl in het Deliveroo-arrest de Hoge Raad juist dat buiten de opdracht gelegen aspecten van het ondernemerschap ook meegewogen moeten worden. Naar wij aannemen doelt hij op het feit dat de buiten de opdracht gelegen aspecten pas een rol spelen wanneer de werkinhoudelijke aansturing en organisatorische inbedding enerzijds en het werken voor eigen rekening en risico anderzijds in evenwicht zijn.

<sup>10</sup> Vgl. MvT, p. 43: *“Dat betekent niet dat tijdelijke klussen die een zekere inbedding kennen binnen een organisatie altijd op basis van een arbeidsovereenkomst plaats dienen te vinden. Wanneer de werkzaamheden zo anders zijn dan de wijze waarop het werk regulier is vormgegeven dan maakt dit de beoordeling van de specifieke casus anders en kan – afhankelijk van hoe de arbeidsrelatie in dat geval is ingericht – het zwaartepunt binnen de arbeidsrelatie toch liggen op het werken voor eigen rekening en risico (buiten arbeidsovereenkomst).”* Dit kader lijkt minder ruimte te laten dan het huidige kader, waar het op interim-basis verrichten van klussen als indicatie wordt gezien voor het zijn van ondernemer, ook wanneer de opdrachtnemer dit doet op ingebede wijze.

<sup>11</sup> De ambivalentie van het Voorontwerp volgt wel heel expliciet uit dit citaat MvT, p. 91: *“Daarmee verandert in wezen het bestaande toetsingskader niet. Immers, de toetsingsgrondslag was en blijven de wettelijke vereisten zoals in artikel 7:610 BW zijn geformuleerd. Wel kan deze aanvullende verduidelijking betekenen dat in een aantal gevallen de arbeidsrelatie, na de inwerkingtreding van deze verduidelijking, anders kwalificeert.”* Zie overigens ook MvT, p. 55: *“Hoewel de rechtspraak op een aantal belangrijke punten lijkt te convergeren en de laatste jaren op een aantal belangrijke punten helderheid is geboden rondom de beoordeling van arbeidsrelaties, blijft de holistische benadering van de beoordeling van de arbeidsovereenkomst een te grote mate van openheid en relatieve onvoorspelbaarheid houden.”* Ook uit dit citaat volgt dat de Voorontwerpgever wel degelijk een inhoudelijke wijziging van het toepasselijk toetsingskader beoogt.

hebben behoefte aan duidelijkheid. Zij zullen vanwege hun wettelijke uitvoeringstaak of ter bescherming van de onderliggende collectiviteit met terugwerkende kracht premies moeten heffen. Een duidelijk demarcatiepunt helpt hen en vergroot de rechtszekerheid van alle betrokkenen.

2.5.2.3. Voor het UWV is van belang dat de omvang van het arbeidsverleden eenduidig bepaalbaar is. Dit omdat de duur van het dienstverband onder andere van invloed kan zijn op de uitkeringsduur van de WW-uitkering. Ook bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel kan de duur van het dienstverband een wezenlijke rol spelen.

2.5.2.4. Verschillende auteurs hebben in de arbeidsrechtelijke literatuur aandacht gevraagd voor deze transitieproblematiek.<sup>12</sup> Daarbij speelt ook de terugwerkende-krachtvraag. Wanneer niet vermeld wordt in de MvT dat sprake is van een inhoudelijke wijziging, dan zou daarmee onterecht ook de suggestie gewekt kunnen worden dat derde-betrokkenen zich ook over de periode voorafgaand aan de inwerkingtreding van het Wetsvoorstel, kunnen verhalen.<sup>13</sup>

2.6. Juist vanwege de grote belangen van derden-betrokkenen, verzoeken wij u voorgaande explicitering toe te voegen aan het uiteindelijke wetsvoorstel.

### **3. Verduidelijkingen minimumtarief bij rechtsvermoeden**

3.1. Wij verwachten dat het creëren van een rechtsvermoeden bijdraagt aan de bescherming van schijnzelfstandigen. Dat beschouwen wij als een stap voorwaarts.

3.2. Specifiek ten aanzien van de omgang met dit tarief vragen wij aandacht voor het feit dat de betaalde vergoeding in voorkomend geval niet alleen een vergoeding betreft voor werkzaamheden, maar ook een vergoeding in zich draagt voor de afkoop van andere rechten, zoals bijvoorbeeld de afkoop van intellectuele eigendomsrechten voor zelfstandig werkende journalisten.

3.3. De MvT zou aan kracht winnen wanneer zij zou toelichten hoe met dergelijke betrokkenen met dergelijke vergoedingselementen zouden moeten omgaan.

### **4. Risico van ongerechtvaardigd onderscheid naar geslacht**

<sup>12</sup> Zie bijvoorbeeld E. Verhulp, 'Werknemer met terugwerkende kracht?', *TRA* 2023/51 en G.C. Boot, J.B. Bakker, L. Biemond, A.R.J. van der Meij, R. Tahmasian en R.C. van Veen, 'Herkwalificatie en de gevolgen daarvan', *ArbeidsRecht* 2023/40. Terzijde zij vermeld dat beide artikelen onterecht tot uitgangspunt nemen dat premieclaims van verplichtgestelde bedrijfstakpensioenfondsen in tijd beperkt zouden zijn tot een periode van vijf jaren. Zie in dat kader Hof Amsterdam-Leeuwarden 22 juni 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:6158.

<sup>13</sup> Uiteraard laat het voorgaande onverlet dat ook voor inwerkingtreding van het Wetsvoorstel wel degelijk sprake kan zijn geweest van een arbeidsovereenkomst en dus van een verplichting om premies af te dragen aan een pensioenuitvoerder, sociaal fonds of aan SPAWW. Dat dient dan wel vastgesteld te worden aan de hand van het toetsingskader zoals dat gold voor inwerkingtreding van dit Wetsvoorstel.

- 4.1. De MvT vermeldt dat *“wanneer sprake is van een kortdurende opdracht, met een beperkte (uren)omvang”* dit een indicatie is *“die wijst op het werken voor eigen rekening en risico”*.<sup>14</sup> *“De lange duur van een overeenkomst wordt (intuïtief) vaak gekoppeld aan een arbeidsovereenkomst, en korte klussen aan (de mogelijkheid) van een overeenkomst van opdracht of overeenkomst van aanneming van werk.”*<sup>15</sup>
- 4.2. Wanneer slechts een beperkt aantal uren per week werkzaam zijn een indicatie is voor het werken voor eigen rekening en risico, staat dat op gespannen voet met het verbod onderscheid te maken op basis van geslacht, omdat vrouwen meer parttime werken dan mannen.<sup>16</sup> Dat kan leiden tot een indirect onderscheid. Daarnaast zou mogelijk ook sprake kunnen zijn van een indirect onderscheid tussen (i) deeltijd en voltijd werknemers en (ii) tussen werknemers voor bepaalde en onbepaalde tijd. Het zou onzes inziens goed zijn als hier aandacht aan wordt besteed in de MvT.

## 5. Inbedding bij specifieke werkgevers

- 5.1. Wij kunnen ons voorstellen dat vanwege allerhande beveiligingsprotocollen eerder sprake kan zijn van inbedding bij specifieke werkgevers. Denk bijvoorbeeld aan een internationale chipmachinefabrikant, die – vanwege diens internationale belang – verklaringen omtrent gedrag van alle mensen verlangt die voor haar werkzaamheden verrichten of bij haar het terrein betreden. Of aan de bank die vanwege de toegang tot het internationale betalingsverkeer eist dat mensen slechts op computers van die bank het eigen netwerk kunnen betreden. Voor advocatenkantoren, accountantskantoren en werkgevers in de ICT gelden doorgaans vergelijkbare verplichtingen.
- 5.2. De MvT wint aan kracht wanneer verduidelijkt wordt hoe betrokkenen met deze omstandigheden dienen om te gaan. Opstellers van dit document lijkt het dat de naleving van dergelijke beveiligingsmaatregelen niet een aanwijzing vormt dat sprake is van werkgeversgezag. Sommige beveiliging is zodanig streng dat alleen op het terrein van de organisatie zelf toegang kan worden verkregen tot dit netwerk. In die situaties zou wat ons betreft het feit dat de werkzaamheden verricht worden op het terrein van die organisatie minder snel een indicatie moeten zijn voor het aannemen van werkgeversgezag.
- 5.3. Voor de goede orde, de MvT bepaalt dat *“als het gaat om aanwijzingen en instructies voortkomend uit specifieke regelgeving die verband houdt met een specifieke verantwoordelijkheid van de werkgevende met betrekking tot de kwaliteit van de geleverde diensten (...) op grond waarvan de werkgevende werkinhoudelijke eisen stelt en controle uitoefent op het werk van de werkende, dan betreft dit wel een indicatie van de aanwezigheid van een gezagsrelatie.”*<sup>17</sup> Voor zover de wet expliciet voorschrijft dat werkinhoudelijk toezicht wordt gehouden is deze redenering wellicht houdbaar (al is dat ook niet zonder gevolgen: de vraag bijvoorbeeld is of het hebben van een buitenpatroon als advocaat-stagiaire dan nog kan als advocaat-ondernemer).
- 5.4. Bij veel wettelijke voorschriften is het de vraag in hoeverre zij zich uitstrekken tot inhoudelijke

<sup>14</sup> MvT, p. 47.

<sup>15</sup> MvT, p. 47.

<sup>16</sup> [Wie werken het vaakst in deeltijd? - Nederland in cijfers 2022 | CBS](#)

<sup>17</sup> MvT, p. 40.

verantwoordelijkheid. Betekent dit dat zelfstandigen niet via een verlengde arm constructie meer werkzaam kunnen zijn voor een arts in een ziekenhuis? En maakt het daarbij verschil of die arts, ook in dienst is van het ziekenhuis of deel uitmaakt van een medisch specialistisch bedrijf? Onzes inziens zou het voldoen aan wettelijke verplichtingen niet een indicatie moeten zijn voor werkgeversgezag, in lijn met een recent oordeel van Hof Amsterdam.<sup>18</sup>

5.5. In het verlengde van het voorgaande wijzen we erop dat de aannemer die werkt met zelfstandigen op grond van 7:658 lid 4 BW aansprakelijk is voor de schade die deze persoon in de uitoefening van diens werkzaamheden lijdt. Dat maakt dat die aannemer ook aanwijzingen zal willen geven aan die zelfstandige over ten minste de minimaal in acht te nemen beveiligingsrichtlijnen. Als dit daadwerkelijk een indicatie is voor werkgeversgezag, dan zal dit niet zonder gevolgen blijven voor de praktijk. Het Voorontwerp zou dan ook aan kracht winnen wanneer dieper ingegaan wordt op de effecten van wettelijk voorgeschreven inhoudelijk toezicht, wettelijk voorgeschreven beveiligingsmaatregelen en niet-wettelijk voorgeschreven beveiligingsmaatregelen.

5.6. Verder vermoeden wij dat de Voorontwerpgever niet beoogde om maten in een maatschap voortaan te kwalificeren als werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Om onnodige verwarring op dit punt te voorkomen in de professionele dienstverlening en de medische sector zou het goed zijn als de Voorontwerpgever dit expliciteert in de MvT. Ook zou het kunnen helpen om een voorbeeld van een maat in een maatschap op te nemen in de MvT.

## 6. Redactie

6.1. Meer redactioneel kunnen wij ons voorstellen dat het nieuwe tweede lid van artikel 7:610 BW niet een "of" en een "en" constructie bevat. Dit werkt onnodig verwarrend.

6.2. Het huidige voorstel van 7:610 lid 2 BW luidt als volgt:

*"2. Van arbeid verrichten in dienst van een werkgever als bedoeld in het eerste lid is sprake indien:*  
*a. de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke aansturing door de werkgever, of;*  
*b. de arbeid of de werknemer organisatorisch zijn ingebed in de organisatie van de werkgever, en;*  
*c. de werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht."*

6.3. Deze tekst roept de vraag op of het voldoen aan indicatie (a) volstaat en dat indicaties (b) en (c) dus een gezamenlijke eigen toets vormen, of dat voldoende is dat sprake is van indicatie (a) of indicatie (b), en dat deze indicatie(s) vervolgens moet worden afgewogen tegen indicatie (c). Wij begrijpen dat de Voorontwerpgever dat laatste beoogt. Dat is echter niet wat nu zuiver grammaticaal voortvloeit uit dit tweede lid.

6.4. Wij geven in overweging onderdeel (c) te laten vervallen in het tweede lid. Het derde lid maakt al duidelijk dat indicaties (a) en/of (b) afgewogen dienen te worden tegen het voor eigen rekening en

<sup>18</sup> Hof Amsterdam 3 oktober 2023, ECLI:NL:GHAMS:2023:2220, rov. 5.5.4.

DATUM 30 oktober 2023

PAGINA 8 van 8

risico werken, zoals genoemd in het derde lid. In de aanhef van het tweede lid kan worden aangegeven dat van arbeid verrichten in dienst van een werkgever sprake is, “*behoudens het bepaalde in het derde lid*”, indien voldaan wordt aan de voorwaarden in het tweede lid. De tekst van het tweede en het derde lid zou dan als volgt komen te luiden:

*“2. Van arbeid verrichten in dienst van een werkgever als bedoeld in het eerste lid is, **behoudens het bepaalde in het derde lid**, sprake indien:*

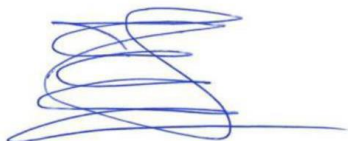
*a. de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke aansturing door de werkgever, of;  
b. de arbeid of de werknemer organisatorisch zijn ingebed in de organisatie van de werkgever, en  
c. ~~de werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht.~~*

*3. Indien werkinhoudelijke aansturing of inbedding in de organisatie van de werkgever, bedoeld in lid 2, onderdelen a en b, aanwezig is en bovendien in zwaarwegender mate aanwezig is dan het verrichten van de arbeid voor eigen rekening en risico, wordt de arbeid verricht in dienst van een werkgever.”*

\*\*\*

Tot verdere toelichting zijn wij uiteraard graag bereid. Tegen openbaarmaking van deze reactie hebben wij geen bezwaar.

Met vriendelijke groet,



**AKD N.V.**

E.M. van Winden-Spaans, P.P. van Schaik, L.H. Fennema, L.G. van Haren, T.P.A. van Zutphen en  
J.W. de Bruin