

Arbeidsrecht

TEKST & COMMENTAAR

De tekst van Titel 7.10 BW en andere relevante regelgeving met betrekking tot het arbeidsrecht, voorzien van commentaar

Onder redactie van:

I.A. van der Burg

raadsheer Gerechtshof Amsterdam

J.M. van Slooten

advocaat bij Stibbe te Amsterdam

hoogleraar arbeidsrecht Universiteit van Amsterdam

E. Verhulp

hoogleraar arbeidsrecht Universiteit van Amsterdam

Veertiende druk



Wolters Kluwer

Deventer 2026

VOORWOORD BIJ DE VEERTIENDE DRUK

Voor u ligt de veertiende druk van Tekst & Commentaar Arbeidsrecht. Wij menen dat deze druk weer nauw aansluit bij de behoeften die in de praktijk leven. Met het oog daarop hebben wij zorgvuldig gekeken welke wetgeving van toegevoegde waarde is voor de gebruiker. Die wetgeving is zoals gebruikelijk voorzien van actueel commentaar gebaseerd op de laatste rechtspraak en literatuur, zodat u in een oogopslag op de hoogte bent van de laatste stand van zaken.

Deze druk gaat wat betreft de wetgeving, rechtspraak en literatuur uit van de stand van zaken per 1 april 2026; een enkele ontwikkeling van daarna kon nog worden verwerkt. Tekst & Commentaar Arbeidsrecht is ook online beschikbaar via InView (voorheen: Navigator). Het online commentaar wordt elk half jaar geactualiseerd en de wetgeving wordt dagelijks bijgewerkt.

Vragen en opmerkingen over deze uitgave kunt u richten aan:
TekstCommentaar@wolterskluwer.com.

Amsterdam, juli 2026

*Iris van der Burg
Jaap van Slooten
Evert Verhulp*

VERKORTE INHOUDSOPGAVE

Burgerlijk Wetboek Boek 7, Titel 10 Afdeling 1 t/m 11 (Arbeidsovereenkomst) (art. 610-693)	1
Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945	289
Burgerlijk Wetboek Boek 7, Titel 7 Afdeling 1 (Opdracht) (art. 7:400-7:413) en Titel 15 (Vaststellingsovereenkomst) (art. 7:900-7:906)	295
Ambtenarenwet 2017	323
Faillissementswet (art. 5, 13a, 40, 67, 72 en 239)	345
Wet melding collectief ontslag	353
Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst	363
Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten	391
Europees Sociaal Handvest (herzien) (art. 6 en art. G)	421
Wet op de ondernemingsraden	435
Wet op de Europese ondernemingsraden	535
Wet flexibel werken	567
Wet arbeid en zorg	581
Algemene wet gelijke behandeling	629
Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen	647
Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid	667
Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte	691
Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs	709
Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag	735
Wet normering topinkomens	781
Wet bescherming klokkenluiders	857
Verordening Rome I (Verordening (EG) Nr. 593/2008 inzake het recht dat van toepassing is op verbintenissen uit overeenkomst) (relevante artikelen)	903
Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie	929
Verordening Brussel I-bis (Verordening (EU) Nr. 1215/2012 betreffende rechterlijke bevoegdheid, erkenning en tenuitvoerlegging van beslissingen in burgerlijke en handelszaken (herschikking)) (relevante artikelen)	989
Aanverwante wet- en regelgeving	1009
Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding	1011
Regeling looncomponenten en arbeidsduur	1023
Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding	1031
Trefwoordenregister	1047

Burgerlijk Wetboek Boek 7 (Titel 10)

TITEL 10

Arbeidsovereenkomst

[Inleidende opmerkingen]

1. Totstandkoming. De inwerkingtreding van titel 10 van Boek 7 kent een lange historie. Titel 10 is gebaseerd op het door M.G. Levenbach opgestelde voorontwerp voor titel 10 zoals dat in 1972 is gepubliceerd. In 1989 is een ontwerp-wetsvoorstel met memorie van toelichting voor advies naar de Sociaal-Economische Raad (SER) gezonden. Op 20 september 1991 heeft de SER zijn advies vastgesteld (91/20). Het SER-advies is aanleiding geweest het ontwerp op verschillende plaatsen te wijzigen. In oktober 1993 is, na advies van de Raad van State, een wetsvoorstel 23438, houdende vaststelling van titel 7.10 van het Nieuw Burgerlijk Wetboek, aangeboden aan de Tweede Kamer. Na behandeling in Tweede en Eerste Kamer is in het *Stb.* 1996, 406 de wet van 6 juni 1996, houdende vaststelling van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Nieuw Burgerlijk Wetboek gepubliceerd. In 1996 is vervolgens wetsvoorstel 24770 bij de Tweede Kamer ingediend, ter zake invoering en aanpassing van wetgeving aan de vaststellingswet titel 7.10 BW. In *Stb.* 1996, 562 is de invoeringswet gepubliceerd. Als datum van de inwerkingtreding van de nieuwe titel 10 is ten slotte vastgesteld 1 april 1997. De titel kent een groot aantal bepalingen die zijn overgenomen uit de daarvoor geldende titel 7A van Boek 7A BW. Ten gevolge van de Flexwet (*Stb.* 1998, 300) zijn per 1 januari 1999 tal van wijzigingen aangebracht, met name in het ontslagrecht. Vervolgens zijn er meerdere kleinere veranderingen aangebracht. Daarvan is hier vermeldenswaard de invoering van de Wet verbetering poortwachter en de daarmee samenhangende invoering, per 1 april 2002, van art. 7:658a, 7:658b en 7:660a en de herziening van de regels met betrekking tot vakantiedagen (art. 7:638 e.v.), per 1 januari 2012. De regels met betrekking tot tijdelijke arbeidsovereenkomsten en met betrekking tot het ontslag zijn ingrijpend veranderd door de Wet werk en zekerheid (wet van 14 juni 2014, *Stb.* 2014, 216) die deels per 1 januari 2015 en deels per 1 juli 2015 in werking is getreden (besluit van 10 juli 2014, *Stb.* 2014, 274). De wijzigingen per 1 januari 2015 betreffen vooral de tijdelijke arbeidsovereenkomst, die van 1 juli 2015 het ontslagrecht. Per 1 januari 2020 gelden de bepalingen van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). Met deze wet wordt een nieuw evenwicht gezocht tussen flexibele arbeid en de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De bepalingen van deze wet raken vooral de oproepovereenkomst (art. 7:628a BW), de ketenbepaling (art. 7:668a BW) en de payrollovereenkomst (art. 7:692 BW en de Waadi). Daarnaast is een ontbindingsgrond toegevoegd, de zogenaamde cumulatiegrond (art. 7:669 lid 3 sub i BW) en de regeling met betrekking tot de transitievergoeding is aangepast.

2. Indeling. Bij de indeling van titel 10 van Boek 7 heeft de wetgever getracht tot een overzichtelijke indeling te komen, waarbij de maatschappelijke samenhang van groepen van voorschriften uitgangspunt is geweest. De indeling is aldus geworden: Afd. 1 Algemene bepalingen, Afd. 2 Loon, Afd. 3 Vakantie en verlof, Afd. 4 Gelijke behandeling, Afd. 5 Enkele bijzondere bedingen bij de arbeidsovereenkomst, Afd. 6 Enkele bijzondere verplichtingen van de werkgever, Afd. 7 Enkele bijzondere verplichtingen van de werknemer, Afd. 8 Rechten van de werknemer bij overgang van de onderneming, Afd. 9 Einde van de arbeidsovereenkomst, Afd. 10 Bijzondere bepalingen voor handelsvertegenwoordigers, Afd. 11 Bijzondere bepalingen ter zake van de uitzendovereenkomst en Afd. 12 en 12a Bijzondere bepalingen ter zake van de zee-arbeidsovereenkomst en de zeevisserij.

3. Werkingsfeer. Als uitgangspunt geldt dat de titel over de arbeidsovereenkomst in beginsel van toepassing is op al die rechtsverhoudingen die volgens art. 7:610 BW als een arbeidsovereenkomst kwalificeren. Op een aantal andere arbeidsovereenkomsten is titel 10 van toepassing, doch met inachtneming van daarnaast bestaande afwijkende bepalingen. Een voorbeeld daarvan is de rechtsverhouding tussen de bestuurder van de vennootschap en de vennootschap waarbij hij in dienst is. Behalve door titel 10 wordt deze relatie ook beheerst door bijvoorbeeld art. 2:8, 2:131, 2:134, 2:140 en 2:141 BW. Voor de arbeidsovereenkomst tussen handelsreizigers en patroons gelden art. 7:687-7:689, maar voor hen en voor de handelsagent is tevens van belang de agentuurovereenkomst, art. 7:428-7:445. Voor de werkende in huishoudelijke dienst is een aantal bepalingen uitgesloten.

4. Functie arbeidsrecht. Bescherming werknemer. Het arbeidsovereenkomstenrecht biedt de werknemer meer beschermende bepalingen dan de werkgever. Deze bescherming is gelegitimeerd omdat de werknemer vaak een zwakkere positie inneemt dan de werkgever. De ongelijkheidscompensatie begint met het verminderen van de kennisachterstand van de werknemer door de werkgever de verplichting op te leggen aan de werknemer allerlei gegevens schriftelijk te verstrekken (vergelijk art. 7:655). De verdere compensatie is te vinden in allerlei wettelijke bepalingen die de werknemer beogen te beschermen. Zo dient een werkgever bij een langduriger arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn in acht te nemen wanneer hij de arbeidsovereenkomst met een werknemer opzegt dan de werknemer. Een ander voorbeeld is dat de werkgever door specifieke bepalingen in titel 10 wordt beperkt in het bedingen van boetes of non-concurrentie na het einde van de arbeidsovereenkomst. Andere voorbeelden zijn de opzegverboden tijdens zwangerschap, ziekte en dergelijke. Een andere functie van het arbeidsrecht is ordenend: het geeft regels met betrekking tot de factor arbeid. Deze regels zijn veelal van regelend recht. Voor een veelgebruikte overeenkomst als de arbeidsovereenkomst is het economisch profijtelijk dat er een standaard bestaat die beide partijen rechtszekerheid verschaft.

5. Dwingend, driekwart dwingend, vijf-achtste dwingend, semi-dwingend en aanvullend recht. Een van de specifieke eigenschappen van het arbeidsovereenkomstenrecht is dat naast de categorie dwingend recht en aanvullend/regelend recht een aantal categorieën bestaat dat elders in het recht niet of nauwelijks voorkomt. Het gaat om semi-dwingend recht en driekwart dwingend recht. Dwingendrechtelijk is een regel waarvan afwijking niet is toegestaan. Een wettelijke bepaling waarvan afwijking uitsluitend bij cao of publiekrechtelijke regeling is toegestaan, wordt driekwartdwingend genoemd. De wettelijke bepaling waarbij via een schriftelijke overeenkomst, collectief dan wel individueel, mag worden afgeweken, wordt aangeduid als semi-dwingend. De wetsbepaling waarvan afwijking mogelijk is zonder de hiervoor genoemde voorwaarden, is een bepaling van aanvullend of regelend recht. Het arbeidsrecht kent ook bepalingen van vijf-achtste dwingend recht. Het gaat dan om wettelijke bepalingen waarvan afwijking mogelijk is bij cao. Geldt er geen cao dan is afwijking in schriftelijke overeenstemming met de ondernemingsraad mogelijk. Zie voor een voorbeeld van een vijf-achtste dwingende bepaling art. 2 lid 17 WfW.

6. Beknopt overzicht van de belangrijkste recente wijzigingen en voorziene wijzigingen. Bij de omzetting van de oude titel over de arbeidsovereenkomst in het nieuw BW per 1 april 1997 gold als uitgangspunt dat het een technische juridische operatie betreft, waarin weinig of geen inhoudelijke veranderingen van het arbeidsovereenkomstenrecht plaatsvinden. Niettemin valt op een aantal veranderingen te wijzen. Zo is de terminologie veranderd. Het woord 'arbeider' is vervangen door 'werknemer'. Het woord 'dienstbetrekking' is vervangen door 'arbeidsovereenkomst'. Een aantal verouderde artikelen is komen te vervallen. De Flexwet (*Stb.* 1998, 300) heeft geleid tot de invoering van de rechtsvermoedens van art. 7:610a en 7:610b, tot de verplichting krachtens art. 7:628a om in bepaalde gevallen over drie uur loon te betalen, hoewel gedurende minder tijd arbeid is verricht, tot wijziging van de regeling van de proeftijd (art. 7:652), tot de regeling van omzetting van tijdelijke arbeidsovereenkomsten in overeenkomsten voor onbepaalde tijd (art. 7:667, 7:668 en 7:668a), wijziging en aanvulling van de opzegverboden (art. 7:670 en 7:670a) en de opzegtermijnen (art. 7:672). Bij wet van 30 november 2000 (*Stb.* 2000, 545) is de vakantiewetgeving ingrijpend herzien om een bijdrage te leveren aan de vergroting van de mogelijkheden om arbeid en zorgzaken te combineren. Per 1 januari 2012 zijn sommige van deze regels, die in strijd bleken met Europees recht,

weer veranderd en enkele andere veranderingen doorgevoerd (Stb. 2011, 318). De Wet verbetering poortwachter bracht mee dat art. 7:658a en 7:660a BW per 1 april 2002 werden ingevoerd. Bij wet van 18 april 2002, inwerkingtreding 1 juli 2002, is voorzien in een aanpassing van de regeling met betrekking tot de overgang van onderneming, die voortvloeide uit Richtlijn 98/50/EG. Bij wet van 7 november 2002, Stb. 2002, 560 zijn art. 7:649 en 7:657 in het BW gevoegd. De Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 heeft geleid tot onder meer de invoering van art. 7:658b per 1 januari 2004. In het Stb. 2011, 394 (wet van 6 juli 2011) is gepubliceerd een aanvulling van afd. 11 en 12 en 12A van titel 10 van Boek 7 BW, in verband met de implementatie van het Maritiem arbeidsverdrag en de daarmee samenhangende Richtlijn 2009/13/EG. De daarin voorziene invoering van art. 7:693-7:745 heeft plaatsgevonden bij besluit van 1 juli 2013, Stb. 2013, 287. Afd. 12 regelt de rechtspositie van de zeevarende, en afd. 12A die van de zeevarende in de visserij. De Wet werk en zekerheid (Stb. 2014, 216) bracht belangrijke veranderingen in titel 10 van Boek 7 BW. Per 1 januari 2015 zijn de regels met betrekking tot de loondoorbetaling (art. 7:628 deels) veranderd, de regeling van de proeftijd en het concurrentiebeding voor tijdelijke arbeidsovereenkomsten (art. 7:652 en 7:653 BW) en moet het einde van rechtswege van een tijdelijke arbeidsovereenkomst worden aangezegd (art. 7:668 BW). Per 1 juli 2015 is het ontslagrecht door de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) ingrijpend veranderd. Zie voor de verschillende momenten van inwerkingtreding het besluit van 10 juli 2014, Stb. 2014, 274. Met de invoering van deze wet is de preventieve toets van semi-dwingend recht geworden (art. 7:671 BW). In de inleidende opmerkingen bij afd. 9 wordt dieper ingegaan op de wijzigingen als gevolg van de WWZ. De Wet Aanpak Schijnconstructies, waarmee aan art. 7:616 BW de aansprakelijkheid van de loonbetaling door opdrachtgevers van werkgevers wordt toegevoegd, is ingevoerd per 1 juli 2015. De bepalingen van de WAB zijn per 1 januari 2020 ingevoerd, Stb. 2019, 219, *Kamerstukken II* 2018/19, 35074. De WAB is de uitwerking van het regeerakkoord Rutte III en bevat vooral aanpassingen ter zake van de flexibele arbeid (oproepovereenkomst, tijdelijke arbeidsovereenkomst en payrollarbeid). Daarnaast bevat het een toevoeging van een cumulatiegrond voor ontslag (art. 7:669 lid 3 sub i BW) en een wijziging van de berekening van de transitievergoeding. De Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is per 1 augustus 2022 in werking getreden en voegt met name bepalingen toe aan de scholingsverplichting van de werkgever (art. 7:611a BW), aan de regeling van oproepovereenkomsten (art. 7:628b BW), een regeling voor een verrichten van nevenactiviteiten (art. 7:653a BW), en een aanvulling van art. 7:655 BW. De Wet meer zekerheid flexwerkers is op 16 mei 2025 ingediend bij de Tweede Kamer en bevat een afschaffing van nulurencontracten, een herziening van de ketenregeling en een verandering in de regels voor uitzendkrachten.

7. Nietigheden en vernietigbaarheden. Titel 10 bevat een eigen stelsel met betrekking tot het vernietigen van een opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Dit kan vanaf 1 juli 2015 niet meer buiten rechte maar dient door de rechter te geschieden op verzoek van de werknemer. Zie in dit verband art. 7:681. In titel 10 wordt soms een regel gegeven met betrekking tot de nietigheid van een beding. Zo bepaalt art. 7:652 lid 8 dat een proeftijdbeding dat in strijd is met de wettelijke bepalingen, nietig is. Dit geschiedt ook met betrekking tot bedingen die leiden tot ongelijke behandeling op grond van geslacht (art. 7:646 lid 11) of arbeidsduur (art. 7:648 lid 2) en boetebepalingen (art. 7:651 lid 2). Vaker wordt slechts een regel gesteld, maar wordt de sanctie op overtreding van de regel niet vermeld (bijv. art. 7:633 lid 3, art. 7:668a lid 5, art. 7:672 lid 7). Als uitgangspunt voor de regeling van nietigheden en vernietigbaarheden geldt dan het bepaalde in art. 3:39 e.v. BW. Art. 3:40 BW bepaalt dat strijd met een dwingende wetsbepaling leidt tot nietigheid van de rechtshandeling, maar indien de bepaling uitsluitend strekt ter bescherming van een der partijen is de sanctie vernietigbaarheid, een en ander voor zover niet uit de strekking van de wetsbepaling iets anders voortvloeit. In titel 10 komen vele dwingende wetsbepalingen voor die uitsluitend ter bescherming van de werknemer dienen. Voor wat betreft het zogeheten driekwart dwingend recht (afwijking van de dwingende wetsbepaling per cao) blijft, op advies van de SER (*Kamerstukken II* 1994/95, 23438, 3, p. 9) de nietigheidssanctie gehandhaafd. Nietigheid van de rechtshandeling moet door de rechter ambtshalve worden toegepast. Vernietigbaarheid is pas aan de orde, indien er een beroep op wordt gedaan door degene ter bescherming van wiens belang de bepaling geldt. Het beroep op de vernietigbaarheid moet worden gedaan binnen drie jaar nadat de

bevoegdheid om de nietigheidgrond in te roepen, aan degene die het beroep toekomt ten dienste is komen te staan, zie art. 3:52 lid 1 onderdeel d BW.

8. Overgangsrecht. In de beschikking van 17 november 2017 (ECLI:NL:HR:2017:2905, JAR 2017/311 (*Constar*)) heeft de Hoge Raad overwogen dat uit art. 68a Overgangswet NBW volgt dat een werkgeverswisseling die heeft plaatsgevonden voor 1 juli 2015, voor wat betreft het opvolgend werkgeverschap als bedoeld in art. 7:668a lid 2 BW moet worden beoordeeld naar het toen geldende recht. Een dergelijke werkgeverswisseling ziet de Hoge Raad als een juridisch gekwalificeerd feit. Volgens de Hoge Raad bestaat onvoldoende reden over een dergelijke opvolging anders te oordelen als het gaat om de toepassing van art. 7:673 lid 1 BW (kort gezegd: de berekening van de in acht te nemen duur van de arbeidsovereenkomst voor de transitievergoeding). Als geen specifiek overgangsrecht geldt, wordt wel de toepasselijkheid van de Overgangswet NBW aangenomen. Zie hierover Peters, *ArbeidsRecht* 2002/1, en Verhulp, *ArbeidsRecht* 2002/15. Ook voor de bepalingen van de Wvz die per 1 januari of 1 juli 2015 en die van de WAB die per 1 januari 2020 zijn ingevoerd, geldt als uitgangspunt dat die directe werking hebben.

AFDELING 1

Algemene bepalingen

[Inleidende opmerkingen]

Betekenis. De eerste afdeling van titel 10 bevat bepalingen over de definitie van de arbeidsovereenkomst, over rechtsvermoedens ter zake de aard en omvang van de (arbeids)overeenkomst, het goed werkgever- en werknemerschap, de arbeidsovereenkomst met minderjarigen, het eenzijdig wijzigingsbeding, de verjaringstermijn van een beroep op een grond voor vernietiging en de niet-toepasselijkheid van de titel op arbeidscontractanten bij de overheid. De in deze afdeling geregelde onderwerpen stonden in het BW (oud) deels op andere plaatsen, zijn in het kader van de nieuwe indeling van de te regelen stof in de afdeling algemene bepalingen terechtgekomen, of zijn bij latere wetwijzigingen (de Flexwet, *Stb.* 1998, 300) ingevoerd. Vanaf 1 juli 2015 is art. 7:611a van kracht, waarin een verplichting van de werkgever is opgenomen om de werknemer te scholen.

Artikel 610

1. 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.
2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing.

[06-06-1996, *Stb.* 406, i.w.t.r. 01-04-1997/kamerstukken 23438]

[Definitie/gemengde contracten]

1. Algemeen. Het artikel geeft in lid 1 een definitie van de arbeidsovereenkomst. In lid 2 wordt voor de gemengde overeenkomsten (bijvoorbeeld huur/arbeidsovereenkomst bij een dienstwoning) een voorrangregel geformuleerd indien bepalingen uit verschillende titels van Boek 7 met elkaar in strijd zijn. Het maatschappelijk belang van de definitie van de arbeidsovereenkomst is groot. Indien een rechtsrelatie als arbeidsovereenkomst wordt getypeerd, is de werknemer in het bezit van het entreebiljet tot tal van andere regelingen, zoals de sociale verzekeringen en de van toepassing zijnde cao. Tevens is de arbeidsovereenkomst het entreebiljet tot de beschermende regels die titel 7.10 BW kent, bijvoorbeeld inzake het ontslagrecht, afd. 9. De definitie van de arbeidsovereenkomst in lid 1 bevat dwingend recht. Onafhankelijk van hetgeen partijen zelf als benaming voor een overeenkomst opgeven, heeft de rechter desgevraagd na te gaan of is voldaan aan de definitie van de arbeidsovereenkomst, en bij een bevestigend antwoord is er een arbeidsovereenkomst. Voor de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst gelden de algemene regels voor de totstandkoming van een overeenkomst, zie art. 3:33-3:35 en 6:217 BW e.v. Partijen zijn binnen de grenzen van art.

7:668a BW vrij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde, dan wel onbepaalde tijd aan te gaan. De keuze voor het ene of het andere type heeft onder meer gevolgen voor het einde van de overeenkomst, zie art. 7:667 en 7:668. De cao kan deze vrijheid overigens beperken. Het aangaan van een arbeidsovereenkomst is vormvrij, het kan mondeling alsook schriftelijk geschieden, zij het dat ook hieromtrent de cao bindende voorschriften kan bevatten. Voorts dient bedacht te worden dat art. 7:655 BW de werkgever verplicht een aantal gegevens omtrent de (arbeids)overeenkomst schriftelijk aan de werknemer te verstrekken.

2. Definitie (lid 1). Wil sprake zijn van een arbeidsovereenkomst tussen werknemer en werkgever, dan zal voldaan moeten zijn aan de elementen die de definitie van het arbeidscontract blijkens lid 1 bevat. De belangrijkste elementen zijn: arbeid (zie onder b), loon (zie onder c), gedurende zekere tijd (onder d) en een gezagsverhouding (zie onder e). **a. Werkgever/werknemer.** Partijen bij de overeenkomst zijn werkgever en werknemer. Werkgever kan een natuurlijk persoon zijn, maar zal meestal een rechtspersoon zijn. In concernverband kan het voorkomen dat de werknemer in dienst is bij een van de BV's van dat concern, maar feitelijk is tewerkgesteld bij een andere BV. Het antwoord op de vraag wie de werkgever is, is niet altijd even eenvoudig. Zie bijvoorbeeld HR 1 februari 1991, *NJ* 1991/322 (*Vreeman/Huizenga*) en HR 28 juni 2013, ECLI:NL:HR:2013:41, *JAR* 2013/196 (*Pengel/Curaçao*). In veel gevallen kan art. 7:655 BW soelaas bieden voor de vraag wie als werkgever moet worden beschouwd. Indien de werkgever weigert de op grond van dat artikel verplichte informatie te verstrekken, is hij krachtens lid 4 aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade. De partij met wie de overeenkomst is gesloten, is de werkgever. Soms wordt dit uitgangspunt doorbroken, bijvoorbeeld als sprake is van het omzeilen van rechtsregels (zie bijv. HR 21 februari 2020, ECLI:NL:HR:2020:312 (*Taxi Dorenbos*)). Dit is niet anders indien de werkgever deel uitmaakt van een concern (HR 1 december 2000, *JAR* 2001/12 (*Kenkhuis/Fugro Engineers*)). Beslissend is aldus of partijen zich jegens elkaar hebben verbonden. Of daarvan sprake is, kan worden afgeleid uit de feitelijke gedragingen. Indien een uitgezonden werknemer, zonder duidelijke afspraken daarover, voor een ander dan de werkgever gaat werken, verzet de rechtszekerheid zich tegen geruisloze vervanging van de inleenverhouding in een arbeidsverhouding, HR 5 april 2002, ECLI:NL:HR:2002:AD8186, *NJ* 2003/124; *JAR* 2002/100 (*ABN AMRO/Malhi*) en Rb. Midden-Nederland 26 maart 2014, ECLI:NL:RBMNE:2014:1212, *JAR* 2014/113. De bestuurder van een uitlenende vennootschap kan werknemer zijn van het inlenende bedrijf, zie HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6231 (*PGGM/Stichting Thuiszorg Rotterdam*). Mogelijk is dat meer dan één persoon werkgever is, denk bijvoorbeeld aan een maatschap, HR 19 april 2019, ECLI:NL:HR:2019:649. Een arbeidsovereenkomst met een vennootschap onder firma is een arbeidsovereenkomst met de gezamenlijke vennoten, HR 19 april 2019, ECLI:NL:HR:2019:649. Denkbaar is dat aan werknemerszijde een echtpaar optreedt, bijvoorbeeld tezamen als conciërge (Ktr. Amsterdam 4 oktober 1949, *NJ* 1950/98). Ktr. Apeldoorn 6 december 1989, *Prg.* 1990/3206 oordeelde anders: op grond van de beloning van de echtgenote die de arbeidsovereenkomst mede had ondertekend, nam de kantonrechter het bestaan van twee arbeidsovereenkomsten aan. Het loon was inbegrepen in het maandsalaris van haar echtgenoot. Het persoonlijke karakter van de arbeidsovereenkomst brengt wel mede dat een werknemer slechts een natuurlijk persoon kan zijn. Zie in dit verband ook art. 7:659 BW, dat de werknemer verplicht om de arbeid zelf te verrichten. **b. Arbeid.** De werknemer is verplicht arbeid te verrichten. Arbeid kan zowel van geestelijke als lichamelijke aard zijn, en kan vrijwel elke willekeurige bezigheid zijn. Ook het louter beschikbaar zijn van arbeidskracht is voldoende om invulling te geven aan het element 'arbeid' uit de definitie. Slaapdiensten of het wachten op klanten, het aanwezig zijn als nachtwaker, of het wonen in een 'gouden kooi' ten behoeve van een televisieprogramma: in al die gevallen is voldaan aan het element arbeid (HR 15 maart 1991, *NJ* 1991/417 (*Jebliouazzani/Stichting Casa Migrantes*); HvJ EG 9 september 2003, *NJ* 2005/357; *JAR* 2003/226 (*Wippel/P&C*) en HR 25 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887, *NJ* 2011/594 (*Gouden Kooi*)). De beschikbaarstelling van arbeid door de werknemer zal voor de werkgever wel reëel moeten zijn. Er moet, anders gezegd, sprake zijn van een voor de werkgever productieve arbeidsprestatie. Een stagiaire die in het kader van een reguliere opleiding praktijkervaring opdoet en geen of door het leerproces slechts in toenemende mate productieve arbeid verricht, heeft niet voldaan aan het element 'arbeid' van de definitie van de arbeidsovereenkomst (HR 29 oktober 1982, *NJ* 1983/230 (*Hesseling/De Ombudsman*) en HR 28 juni 1996, *NJ* 1996/711; *JAR* 1996/153 (*Verhoef/van Zuijlen*)).

Zie voor het onderscheiden van een stageovereenkomst van een arbeidsovereenkomst ook de elementen die worden genoemd in beantwoording van de Kamervragen van 4 oktober 2013, 2013Z18931 en HR 9 oktober 2015, ECLI:NL:HR:2015:3019 (*Logidex*). Indien partijen bij het sluiten van de overeenkomst nimmer de bedoeling hebben gehad dat arbeid zal worden verricht en die arbeid wordt ook niet verricht, kan geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst (HR 10 oktober 2003, ECLI:NL:HR:2003:AF9444, NJ 2007/446; JAR 2003/263 (*Van der Male B.V./Den Hoedt*) en Hof Arnhem-Leeuwarden 24 december 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:9932, JAR 2014/51 (*Abdalla/Window Gard*)). Als bijvoorbeeld in verband met ziekte geen arbeid wordt verricht, duurt de arbeidsovereenkomst niettemin voort. **c. Loon.** Loon is datgene wat als bedongen tegenprestatie voor de arbeid door de werkgever aan de werknemer verschuldigd is of zal zijn (HR 18 december 1953, NJ 1954/242 (*Zaal/Gossink*), bevestigd in HR 12 oktober 2001, ECLI:NL:HR:2001:ZC3681, NJ 2001/635; JAR 2001/217 (*Huize Bethesda/Van der Vlies*)). Zie over wat wel en niet als loon kan worden aangemerkt afd. 2 van titel 10, met name art. 7:617 BW. Onder loon valt alleen de prestatie van de werkgever tegenover de door de werknemer verrichte arbeid, zodat fooien van derden niet tot het loonbegrip behoren (HR 18 december 1953, NJ 1954/242 en HR 2 maart 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1254, JAR 2001/58 (*Hotel NY/Horecabond FNV*)). Fooien vallen wél onder de 'overige inkomsten' van art. 7:631 lid 2 BW. Ook pensioen is geen loon in de zin van het BW (HR 18 december 1953, NJ 1954/242). Indien geen aanspraak op loon bestaat omdat sprake is van vrijwilligerswerk, is er dus in beginsel geen sprake van een arbeidsovereenkomst (Rb. Gelderland 12 december 2013, ECLI:NL:RBGEL:2013:6002, JAR 2014/40 (*St. DWN Service/Min. SZW*)). Opmerking verdient dat in recente rechtspraak wordt overwogen dat indien een opdrachtovereenkomst wordt 'geherkwalificeerd' als arbeidsovereenkomst, het overeengekomen honorarium niet zonder meer als het loon dat geldt bij de arbeidsovereenkomst wordt beschouwd. Zie bijv. Gerechtshof Amsterdam 9 september 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:2339 en art. 7:618 BW. **d. Gedurende zekere tijd.** Ondanks het geringe belang van dit element is het in de definitie gehandhaafd. Denkbaar is, volgens de MvT, dat het duurelement betekenis kan hebben juist in die gevallen waarin het hierna te bespreken element van de gezagsverhouding weinig reëliëf heeft. De woorden 'gedurende zekere tijd' zijn reeds bij de totstandkoming van de eerste wet op de arbeidsovereenkomst in 1907 opgenomen in de definitie. Dit geschiedde om de arbeidsovereenkomst te onderscheiden van de overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten (thans: opdracht). Zie hierover *Bles I*, p. 320-321. Als zelfstandig kenmerk heeft de tijdsduur niet veel onderscheidende kracht gehad. In sociale verzekeringszaken is een enkele keer onder verwijzing naar dit element geen arbeidsovereenkomst aangenomen (CRvB 31 maart 1981, RSV 1981/165 en CRvB 10 juli 2003, RSV 2003/255). De wet geeft geen minimum voor de tijdsduur van een arbeidsovereenkomst aan, op zichzelf is een arbeidsovereenkomst voor enkele uren of een dag zeker denkbaar. In het *Deliveroo*-arrest (24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443) heeft de Hoge Raad overwogen dat de vrijheid om op het werk te verschijnen op zichzelf het bestaan van een arbeidsovereenkomst niet uitsluit. De HR vervolgt: "Of voldaan is aan de vereisten voor een arbeidsovereenkomst hangt af van de verdere omstandigheden van het geval, waarbij in het bijzonder van belang is wat geldt indien betrokkene wel verschijnt en een opdracht tot werk aanvaardt, en de frequentie waarmee en de duur waarvoor dat doorgaans geschiedt." De woorden 'gedurende zekere tijd' zijn daarmee onderdeel geworden van de beoordeling van de omstandigheden van het geval. **e. In dienst.** Met name de gezagsverhouding onderscheidt de arbeidsovereenkomst van de contracten 'opdracht' en 'aanneming van werk'. Bij steeds meer beroepen en functies heeft de werknemer een grote zelfstandigheid bij de uitvoering van het werk. Het aannemen van een gezagsverhouding staat hieraan niet in de weg. Voor het bestaan van een gezagsverhouding is niet vereist dat daadwerkelijk aanwijzingen en instructies over de werkinhoud worden gegeven, voldoende is dat dergelijke aanwijzingen kunnen worden gegeven (HR 28 september 1983, NJ 1984/92 en HR 12 september 2014, ECLI:NL:HR:2014:2653, JAR 2014/260). Volgens art. 7:660 BW heeft de werkgever ook een instructiebevoegdheid ten opzichte van de werknemer, waar de laatste verplicht is zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid, alsmede die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming. Nadat de Hoge Raad (HR 14 november 1997, NJ 1998/149, JAR 1997/263 (*Groen/Schoevers*)) eerst de bedoeling van partijen benadrukte, heeft hij in het arrest *X/Amsterdam* (6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746) overwogen dat de naam die partijen geven aan de overeenkomst en ook de bedoeling ten aanzien van het soort contract dat partijen willen sluiten, voor de kwalificatie van de overeenkomst niet relevant is. Voor de kwalificatie dienen de

tussen partijen overeengekomen rechten en verplichtingen te worden onderzocht en aan de hand daarvan dient de overeenkomst te worden gekwalificeerd. De wederzijds overeengekomen rechten en plichten en/of wijze waarop partijen feitelijk invulling hebben gegeven aan de overeenkomst kunnen vervolgens tot de conclusie leiden dat een arbeidsovereenkomst is gesloten, hoewel partijen die overeenkomst anders noemen en ze vanwege bijvoorbeeld fiscale aspecten geen arbeids-overeenkomst wilden sluiten. Ook de maatschappelijke positie van een persoon die tegen loon arbeid verricht, kan een rol spelen bij de kwalificatievraag (HR 14 november 1997, *NJ* 1998/149, *JAR* 1997/263 (*Groen/Schoevers*)). De Bock meent in haar conclusie van 17 juli 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698 dat het beschouwen van de afweging van de rechter als een 'holistische weging' achterhaald is. Beter is volgens haar aan te nemen dat 'gezag zich op verschillende manieren kan manifesteren' (onder 9.15) en volgens haar is van belang bij de kwalificatie van de overeenkomst dat "de aan- of afwezigheid van een instructiebevoegdheid geen hedendaags werkbaar criterium oplevert, in plaats daarvan meer zal moeten worden gekeken naar (onder andere) de organisatorische inbedding van het werk en zou er meer aandacht moeten zijn voor de economische realiteit (de afhankelijkheidspositie van een werker)." De Hoge Raad heeft in het *Deliveroo*-arrest (HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (*Deliveroo*)) vastgehouden aan de beoordeling van alle omstandigheden van het geval en gezichtspunten genoemd die niet dwingend of limitatief zijn, zodat ook alle andere omstandigheden van het geval betrokken moeten worden. De door de Hoge Raad genoemde gezichtspunten zijn: 1. de aard en de duur van de werkzaamheden; 2. de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald; 3. de inbedding van het werk en van degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht; 4. het al dan niet bestaan van een verplichting de werkzaamheden persoonlijk uit te voeren; 5. de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding tussen partijen tot stand is gekomen; 6. de wijze waarop de beloning is bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd; 7. de hoogte van de beloning; 8. de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij een commercieel risico loopt; en 9. van belang kan ook 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 of bij acquisitie. Deze laatste overweging zou naar de letter genomen kunnen betekenen dat de duiding van de overeenkomst afhangt van de nevenactiviteiten van de werkende, zodat dezelfde overeenkomst gesloten met twee verschillende werkenden ook verschillend zou kunnen worden geduid. De vraag of dit inderdaad denkbaar is, heeft het Gerechtshof Amsterdam aan de Hoge Raad voorgelegd waarop de Hoge Raad heeft geantwoord dat het een van de omstandigheden is die moet worden meegewogen (HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319 (*Uber*)) zonder dat bij voorbaat daaraan een ander gewicht kan aan de andere omstandigheden toekomt, en het daarmee denkbaar is dat een verschillende kwalificatie van een op papier gelijke overeenkomst aangenomen moet worden. Ook als de werkgever de bevoegdheid of mogelijkheid (bijv. door sturing via een app) heeft om de werkzaamheden te beïnvloeden, maar van die bevoegdheid of mogelijkheid geen gebruik maakt, kan van gezag in de zin van dit artikel sprake zijn. Ook heeft de Hoge Raad overwogen dat het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of de overeenkomst als een arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, mede afhangt van de mate waarin dat beding voor de partij die arbeid verricht daadwerkelijk betekenis heeft (HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (*Deliveroo*)). De Hoge Raad lijkt terughoudend met het aannemen van een verandering van de aard van de overeenkomst (van uitzendovereenkomst naar arbeidsovereenkomst) (HR 5 april 2002, ECLI:NL:HR:2002:AD8186, *NJ* 2003/124; *JAR* 2002/100 (*ABN AMRO/Malhi*)). Zie in dit verband ook de conclusie van A-G De Bock van 1 november 2019, ECLI:NL:PHR:2019:1217 onder 4.55 die meent dat als niet van een reële uitzend- of payrollovereenkomst sprake is, de inlener moet worden geacht partij bij de arbeidsovereenkomst te zijn. Niet is uitgesloten dat een opdrachtovereenkomst evolueert tot een arbeidsovereenkomst: Hof Arnhem-Leeuwarden 18 maart 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:2199, *JAR* 2014/173. Na de afschaffing van de Verklaring Arbeidsrelaties (VAR) is het belang van het onderscheid tussen de arbeidsovereenkomst en de opdrachtovereenkomst toegenomen. De handhaving van de Wet DBA is eerst opgeschort tot 1 juli 2020 (brief van 9 februari 2018, roadmap vervanging Wet DBA) en vervolgens steeds verder opgeschort tot 1 januari 2025. Nu controleert - met een overgangsperiode waarin 'mild' wordt gehandhaafd - de belastingdienst weer actief op de afdracht van premies en belastingen door werknemers en werkgevers, ook als deze werknemers op papier zelfstandigen

zijn. **f. Komend recht.** In het Regeerakkoord 2021 is opgenomen dat het onderscheid tussen een opdrachtnemer en zzp'er verder zal worden verduidelijkt. Het wetsvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet VBAR) is in oktober 2023 in consultatie geweest. In het hoofdlijnenakkoord 2024 is opgenomen dat de behandeling van de wet zal worden voortgezet. De wet verduidelijkt art. 7:610 BW in die zin dat ook het 'onderdeel zijn van de organisatie van de werkverschaffer' als element bij de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst zal worden betrokken. Of die wet daadwerkelijk wordt ingevoerd is ongewis, de RvS is niet positief over de te verwachten effecten van de wet (RvS advies 7 november 2024, W12.24.00156/III). In het coalitieakkoord 2026 is opgenomen dat de Zelfstandigenwet zal worden ingevoerd. Het voorstel voor deze wet is in mei 2025 in consultatie geweest. Voor het handhaven van de arbeidsovereenkomst lijkt een verduidelijking van de wet niet nodig, alleen al omdat thans zonder die wet de handhaving door de belastingdienst ter hand is genomen. In het wetsvoorstel VBAR is ook voorzien in een rechtsvermoeden van het bestaan van de arbeidsovereenkomst indien de werkende minder dan ongeveer € 33 verdient. Het nut van een dergelijk vermoeden is discutabel. Voor het beoordelen van een arbeidsrelatie stelt de overheid een webmodule ter beschikking zie <https://ondernemersplein.kvk.nl/webmodule-beoordeling-arbidsrelatie/>. De lagere rechtspraak is — met alle voorzichtigheid — wisselend te noemen als het gaat om het aannemen van een arbeidsovereenkomst, zie de hiervoor genoemde rechtspraak en D.J. Buijs, *TRA* 2025/46. Een van de redenen daarvoor zal zijn dat de werkende zich eerst op het standpunt heeft gesteld dat hij geen arbeidsovereenkomst heeft, zodat het oneerlijk voelt als hij later in rechte dat standpunt toch betreft, zie bijv. Rb. Rotterdam 15 januari 2025, ECLI:NL:RBROT:2025:558. **g. Europees werknemersbegrip.** Verschillende Europese verdragen en richtlijnen kennen een ander, vaak ruimer, begrip van werknemer dan de Nederlandse wetgeving. Er bestaat geen eenduidig Europees begrip van werknemer, zodat steeds per regeling naar het werkbereik moet worden gekeken. Het begrip 'werknemer' komt in de rechtspraak van het Hof van Justitie EU veel aan de orde. Opvalt dat het begrip in die rechtspraak vaak pragmatisch wordt ingevuld en er daardoor niet één duidelijke definitie is te geven. Wel is duidelijk dat als essentialia van het begrip werknemer gelden: het verrichten van arbeid, de loonbetaling en de ondergeschiktheid (HvJ EG 3 juli 1986, C-66/85 (*Lawrie/Blum*)). In de woorden van het Hof: "The essential feature of an employment relationship, however, is that for a certain period of time a person performs services for and under the direction of another person in return for which he receives remuneration." In grote lijnen komt het er op neer dat de begrippen 'werknemer' (worker) en 'werkzaam als werknemer' ('activity as an employed person') niet dienen te worden gedefinieerd naar de nationaal rechtelijke begrippen maar moeten worden uitgelegd in overeenstemming met de strekking en de bedoeling van de uitgangspunten van de EU. Nu deze begrippen mede betrekking hebben op de door de Unie gegarandeerde vrijheden dienen die niet te beperkt te worden uitgelegd (HvJ EG 23 maart 1982, C-52/81 (*Levin*)). In het *FNV Kiem*-arrest (HvJ EU 4 december 2014, C-413/13, ECLI:EU:C:2014:2411 (*FNV KIEM*), onder 36) overweegt het Europese hof dat: "It follows that the status of 'worker' within the meaning of EU law is not affected by the fact that a person has been hired as a self-employed person under national law, for tax, administrative or organisational reasons, as long as that person acts under the direction of his employer as regards, in particular, his freedom to choose the time, place and content of his work (see judgment in Allonby, EU:C:2004:18, paragraph 72), does not share in the employer's commercial risks (judgment in Aegate, C-3/87, EU:C:1989:650, paragraph 36), and, for the duration of that relationship, forms an integral part of that employer's undertaking, so forming an economic unit with that undertaking (see judgment in Becu and Others, C-22/98, EU:C:1999:419, paragraph 26)." Het Europese begrip 'werknemer' is dus vaak ruimer dan het Nederlandse, zoals ook blijkt uit HR 14 april 2017, ECLI:NL:HR:2017:689, *JAR* 2017/136 (*Focus on Human*), waarin het belemmeringsverbod voor werknemers van art. 9a Waadi op grond van de bewoordingen van de achterliggende Europese richtlijn (2008/104/EG), (waar wordt gesproken over een 'arbeidsverhouding') ook op een opdrachtnemer van toepassing wordt verklaard. Als het EU-werknemersbegrip afwijkt van de Nederlandse implementatiewetgeving wordt dat in deze uitgave bij het betreffende wetsartikel besproken.

3. Gemengde overeenkomsten (lid 2). Dit lid formuleert de voorrangsregel indien bij gemengde overeenkomsten bepalingen uit verschillende titels van Boek 7 met elkaar in strijd zijn. In lid 2 is overgenomen de regel die eerder was te vinden in art. 7A:1637c BW (oud). Voor de toepassing van

lid 2 dient men zich er wel van bewust te zijn dat van een gemengde overeenkomst nog geen sprake is wanneer twee overeenkomsten in één akte zijn opgenomen of op dezelfde dag zijn gesloten, ook al bestaat er een relatie tussen de beide overeenkomsten. Voor de toepasselijkheid van lid 2 dient één overeenkomst, behalve aan de definitie van de arbeidsovereenkomst, ook te voldoen aan de definitie van een ander contracttype. Denk bijvoorbeeld aan de samenloop van een arbeidsovereenkomst en lastgeving, een arbeidsovereenkomst en geldlening, een arbeidsovereenkomst en bruikleen (Vzr. Rb. Rotterdam 19 mei 2004, *JAR* 2005/7 (*Sixt/E.A.*)), een arbeidsovereenkomst en een huurovereenkomst (HR 19 november 1976, *NJ* 1977/161 (*Koster/Hagens' Bouwmaterialen*)) en Ktr. Meppel 19 mei 2004, *JAR* 2004/233) en een arbeidsovereenkomst en een leaseovereenkomst in het geval van een Uber-chauffeur, Rb. Amsterdam 5 februari 2019, *JAR* 2019/78.

Artikel 610a

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

[24-12-1998, *Stb.* 741, i.w.tr. 01-01-1999/kamerstukken 26257]

[Rechtsvermoeden, aard van de arbeidsrelatie]

1. Algemeen. Dit artikel is een gevolg van de Wet Flexibiliteit en zekerheid (*Stb.* 1998, 300), in werking getreden op 1 januari 1999. Samen met het hierna volgende art. 7:610b BW probeert het een halt toe te roepen aan onduidelijke en variabele invulling van arbeidsrelaties, welke onduidelijkheid ten koste gaat van de werknemer. Onduidelijkheid kan bestaan over de aard van de arbeidsrelatie (is sprake van een arbeidsovereenkomst of een ander type contract), maar ook over de omvang van de arbeidsduur. Over de aard van de arbeidsrelatie gaat art. 7:610a BW en over de omvang ervan art. 7:610b BW. Beide artikelen betreffen rechtsvermoedens. In art. 7:610a BW is het weerlegbaar rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst opgenomen. Het rechtsvermoeden ziet niet op flexibele arbeid in het kader van een opdracht of aanneming van werk (*Kamerstukken II* 1996/97, 25263, 3, p. 3). Het rechtsvermoeden laat onverlet de vrijheid van de meest gerede partij om door alle bewijsmiddelen aan te tonen dat het rechtsvermoeden niet op de arbeidsrelatie van toepassing is, of, in het spiegelbeeldige geval, wanneer niet aan de criteria voor het vermoeden is voldaan, er juist wel sprake is van een arbeidsovereenkomst. De rechter houdt de bevoegdheid om de bewijslast om te keren, indien aan de criteria voor het vermoeden niet is voldaan. Omdat de wetgever onduidelijkheid in arbeidsrelaties met het instrument van weerlegbare rechtsvermoedens heeft willen tegengaan, is sprake van versterking van de processuele positie van de (flexibele) werknemer. Dat laat onverlet dat ook de werkgever een beroep kan doen op het rechtsvermoeden van het bestaan van de arbeidsovereenkomst (*Kamerstukken II* 1996/97, 25263, 3, p. 22). Het rechtsvermoeden van art. 7:610a BW mag niet a contrario worden uitgelegd. Dat betekent dat indien iemand gedurende minder dan drie maanden arbeid voor de ander heeft verricht, niet dient te worden vermoeden dat er van een arbeidsovereenkomst geen sprake is. Rechtsvermoedens kunnen evenzeer het gebruik van schijnconstructies doen verminderen (*Kamerstukken II* 1996/97, 25263, 3, p. 5). Art. 7:610a en 7:610b BW moeten ook gezien worden in relatie met art. 7:655 BW, dat een informatieplicht bevat voor de werkgever bij de aanvang van de (al dan niet flexibele) arbeidsrelatie. Er wordt voor gepleit de rechtsvermoedens uit te breiden (zie bijv. Van Steenberghe en Wits, *TRA* 2020/91), maar tot op heden is daaraan geen gevolg gegeven. Er is thans sprake van de invoering van een rechtsvermoeden gekoppeld aan een uurtarief. Indien een werker een uurtarief van niet meer dan € 32,45 ontvangt, wordt hij vermoed op basis van een arbeidsovereenkomst te werken. Zie de internetconsultatie van de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden, oktober 2023, en het advies van de RvS van 7 november 2024, W12.24.00156/III. Of deze wet wordt ingevoerd is ongewis, zie daarvoor art. 7:610 BW, aant. 2 onder f.

2. Gedurende drie maanden, wekelijks, dan wel ten minste twintig uur per maand. Het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst koppelt de omkering van de bewijslast aan een bepaalde duurzaamheid (drie opeenvolgende maanden) en een bepaalde omvang (wekelijks dan wel ten minste twintig uur per maand) van de arbeid. Wanneer aan die criteria is voldaan, wordt vermoed

dat er sprake is van een gezagsverhouding, dat degene ten behoeve van wie arbeid wordt verricht, daartoe rechtens verplicht loon betaalt en dat, indien de arbeid incidenteel door een plaatsvervanger wordt verricht, zulks geschiedt met toestemming van degene ten behoeve van wie arbeid wordt verricht. Voor situaties waarbij er wel sprake is van een regelmatig arbeidspatroon, maar waarbij de drempel van twintig uur per maand niet wordt gehaald, is aan het driemaandencriterium het criterium 'wekelijks' toegevoegd (*Kamerstukken II 1996/97, 25263, 3, p. 22*).

3. Vermoeden arbeidsovereenkomst. Het bestaan van een schriftelijke overeenkomst waarbij de arbeidsrelatie als een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst wordt geduid, is op zichzelf nog niet voldoende voor het weerleggen van het rechtsvermoeden van art. 7:610a BW. Het is immers goed mogelijk dat de arbeidsverhouding in afwijking van hetgeen tussen partijen is overeengekomen, feitelijk wel voldoet aan de wettelijke eisen van de arbeidsovereenkomst. Het weerleggen van het rechtsvermoeden is niet zonder meer mogelijk door het overleggen van een andere dan een arbeidsovereenkomst. Hof Arnhem-Leeuwarden 11 juni 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:CA2810, *JAR* 2013/173, overwoog: "Het bewijsvermoeden van art. 7:610a BW is niet meer dan een weerlegbaar vermoeden dat het bewijs (op voorhand) geleverd is. Het is geen bewijslastomkering in die zin dat de bewijslast en het bewijsrisico voor het niet-bestaan van een arbeidsovereenkomst op de werkgever komt te rusten. Als tot bewijslevering is overgegaan en het bewijs dient te worden gewogen, is de rol van het bewijsvermoeden uitgespeeld." Op grond van het rechtsvermoeden moet de rechter onderzoeken of hetgeen de werkgever aanvoert de conclusie kan dragen dat van een arbeidsovereenkomst geen sprake is, zo volgt uit HR 14 april 2006, *LJN* AU9722, *NJ* 2007/447; *JAR* 2006/119 (*UvA/Bursalen*). Daarbij kan de overeenkomst die tussen partijen geldt een belangrijke rol spelen, maar ook de feitelijke omstandigheden spelen bij de beoordeling door de rechter een belangrijke rol, zie art. 7:610, aant. 2 slot. Zie over het rechtsvermoeden uitvoerig de conclusies voor HR 15 november 2002, *LJN* AE8463, *NJ* 2004/2 (*ANP/Spruijt*); HR 15 september 2006, *LJN* AX9396, *JAR* 2006/244 (*Schoenmaker/ANWB*) en HR 11 februari 2011, *LJN* BO9573, *JAR* 2011/75, r.o. 3.5 e.v. (concl. A-G Keus). Zie voor een voorbeeld waarin de werkgever het rechtsvermoeden met succes weerlegt Hof Arnhem-Leeuwarden 28 augustus 2017, ECLI:NL:GHARL:2017:7588 (*scriptiedocente*) en 17 december 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:10860. Het rechtsvermoeden kan ook ver na de beëindiging van de onduidelijke arbeidsrelatie een rol spelen. Dat kan wanneer de arbeidsrelatie die onduidelijk is geweest, wordt opgevolgd door tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Zie voor een voorbeeld Hof Amsterdam 14 juli 2009, *JAR* 2010/68. De rechtbank Midden-Nederland overwoog dat als vaststaat dat de arbeidsrelatie kwalificeerde als opdrachtovereenkomst, het aan de werkende is om, ondanks het rechtsvermoeden, feiten en omstandigheden te stellen en zo nodig te bewijzen dat het karakter van die overeenkomst op een gegeven moment is veranderd in een arbeidsovereenkomst (Rb. Midden-Nederland 29 november 2022, ECLI:NL:RBMNE:2022:5294).

Artikel 610b

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

[24-12-1998, *Stb.* 741, i.w.tr. 01-01-1999/kamerstukken 26257]

[Rechtsvermoeden, omvang van de arbeidsovereenkomst]

1. Algemeen. Wordt in art. 7:610a BW een weerlegbaar rechtsvermoeden geïntroduceerd omtrent de aard van de overeenkomst, in art. 7:610b BW gaat het om de omvang van de overeenkomst, waarvan reeds is vastgesteld dat het een arbeidsovereenkomst is. Het rechtsvermoeden is van toepassing op arbeidsverhoudingen die ten minste drie maanden hebben geduurd en het beoogt houvast te bieden in situaties waarin de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is overeengekomen, alsmede in situaties waarin de feitelijke omvang van de arbeid zich structureel op een hoger niveau bevindt dan de oorspronkelijk overeengekomen arbeidsduur. Evenals bij het rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst houden partijen ten aanzien van de omvang van de arbeidsovereenkomst alle mogelijkheden om tegenbewijs te leveren en behoudt de rechter zijn bevoegdheid de bewijslast om te draaien wanneer er geen feiten zijn die het rechtsvermoeden opleveren. In art.