

# 143. Bezorgt de Hoge Raad iets nieuws? – Over het kwalificatievraagstuk na Deliveroo

MR. J.B.B. HEINEN & MR. P.J. MAUSER<sup>1</sup>

Aanleiding voor deze bijdrage is de uitspraak van de Hoge Raad van 24 maart 2023 in de 'Deliveroo-zaak', waarin de Hoge Raad heeft bevestigd dat de maaltijdbezorgers van Deliveroo werkzaam waren op basis van een arbeidsovereenkomst. Die uitkomst *an sich* verbaast niet. Met name interessant is dat de Hoge Raad (weer) een aantal extra handvatten geeft om te beoordelen of een overeenkomst kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Daarbij springt de relevantie van (de aan- of afwezigheid van) ondernemerschap in het oog. Reden voor ons om dit artikel te schrijven.

## Aanleiding

De kwalificatie van een overeenkomst is een weerbarstige aangelegenheid die al veel pennen in beweging heeft gebracht.<sup>2</sup> Op 24 maart jl. heeft de Hoge Raad, voor wat betreft de *arbeidsovereenkomst*, weer een duit in het zakje gedaan.<sup>3</sup> De Hoge Raad maakt duidelijk dat het bij de beoordeling of een overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst aankomt op alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien. Tot zover niets nieuws onder de zon. De uitspraak wordt wat ons betreft (met name) interessant waar de Hoge Raad een opsomming geeft van verschillende omstandigheden die ('*onder meer*') van belang kunnen zijn bij deze beoordeling.<sup>4</sup> De Hoge Raad geeft hier een nadere inkleuring van de bekende holistische toetsing. Veel van de door de Hoge Raad genoemde omstandigheden hebben betrekking op (de aan- en afwezigheid van) ondernemerschap. Omstandigheden die in het kader van de kwalificatievraag op zichzelf niet nieuw zijn, maar in onderling verband bezien in onze ogen wel duidelijk maken dat ondernemerschap een belangrijk element is bij de beantwoording van die vraag.

## Wat was er aan de hand met (de bezorgers van) Deliveroo?

In de Deliveroo-zaak ging het om de vraag of de maaltijdbezorgers van Deliveroo werkzaam waren op basis van een arbeidsovereenkomst. *Waren*, omdat Deliveroo inmiddels is vertrokken uit Nederland. Dat de bezorgers productieve werkzaamheden voor Deliveroo verrichtten en daarvoor een beloning ontvingen, stond niet (zozeer) ter discussie. Het draaide met name om de invulling van het gezagscriterium<sup>5</sup> en de betekenis van (de aan- of afwezigheid van) ondernemerschap in dat verband. Verder twistten partijen over de gevolgen van de (contractuele dan wel feitelijke) vrijheid van de bezorgers om zich aan te melden indien en wanneer zij dat wilden, en om opdrachten te weigeren, alsmede de vrijheid om zich te laten vervangen. Volgens het hof duidt die vrijheid eerder op de *afwezigheid* dan de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst, maar wijzen alle overige omstandigheden – waaronder de wijze van loonbetaling, de wijze waarop Deliveroo de werkzaamheden laat uitvoeren en het gebrek aan ondernemerschap van de bezorgers – juist op de *aanwezigheid* van een arbeidsovereenkomst. Alle omstandigheden afwegend, komt het hof dan ook tot de conclusie dat de bezorgers van Deliveroo werkzaam waren op basis van een arbeidsovereenkomst<sup>6</sup>. Daarmee heeft het hof volgens de Hoge Raad de juiste maatstaf aangelegd. Want, zo overweegt de Hoge Raad, of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst hangt af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien. Het hof heeft die omstandigheden afgewogen en een '*uitvoerig gemotiveerd*

1 Berend-Bram Heinen en Peter Mauser zijn advocaat bij Pels Rijkken. Berend-Bram op de afdeling Cassatie en de afdeling Arbeids- en Ambtenarenrecht, Peter op de afdeling Arbeids- en Ambtenarenrecht.

2 Zie de conclusie van advocaat-generaal (A-G) De Bock van 17 juli 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698 (*X/Amsterdam*), § 3.3.

3 Zie HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443. De conclusie van A-G De Bock voor deze uitspraak is van 17 juni 2022 en is gepubliceerd onder ECLI:NL:PHR:2022:578.

4 Deze zaak wordt in het vervolg van dit artikel (ook) aangeduid als de 'Deliveroo-zaak'.

5 Zie de conclusie van A-G De Bock in de Deliveroo-zaak, § 1.2.

6 Zie Hof Amsterdam 16 februari 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:392, «JAR» 2021/62, m.nt. N.M.Q. van der Neut.

oordeel' oordeel gegeven.<sup>7</sup> In principe had de Hoge Raad met deze laatste twee zinnen kunnen volstaan.<sup>8</sup> De Hoge Raad heeft echter van de gelegenheid gebruikgemaakt om extra handvatten te geven voor de behandeling van het kwalificatievraagstuk. Daarbij neemt de Hoge Raad zijn uitspraken in de zaken *Groen/Schoevers* en *X/Amsterdam* als vertrekpunt.<sup>9</sup> Reden voor ons om eerst bij die uitspraken stil te staan.

### Groen/Schoevers

Het arrest *Groen/Schoevers* dateert van 1997, maar wordt nog steeds beschouwd als hét standaardarrest voor de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst.<sup>10</sup> De Hoge Raad verwijst in latere uitspraken regelmatig naar dit arrest;<sup>11</sup> ook nu dus, in de Deliveroo-zaak. Het ging in deze zaak om belastingadviseur Groen, die was verbonden aan Groen Belastingadviseurs CV en in deeltijd onderwijs gaf bij Schoevers. De cv zond facturen aan Schoevers en Schoevers hield op de betalingen aan Groen geen premies en/of loonbelasting in. De bij Schoevers toepasselijke arbeidsvoorwaardenregeling gold niet en Groen ontving ook geen vakantiebijslag of betaling bij ziekte. Dit alles had Groen zo gewild; de (mondelinge) overeenkomst was in deze vorm gesloten op voorstel van Groen. Toen (echter) Schoevers de overeenkomst had beëindigd, stelde Groen zich op het standpunt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Tevergeefs: de kantonrechter en rechtbank wezen de hierop gestoelde vorderingen van Groen af en het cassatieberoep van Groen werd verworpen. De Hoge Raad overwoog daartoe onder meer het volgende (in r.o. 3.4):

'De Rechtbank heeft, nu — anders dan bij Schoevers bij het sluiten van arbeidsovereenkomsten gebruikelijk — geen schriftelijke arbeidsovereenkomst is opgemaakt, deze vraag beoordeeld aan de hand van de feiten en omstandigheden van het geval, waarbij zij doorslaggevende betekenis heeft toegekend aan de vraag of partijen totstandkoming van een arbeidsovereenkomst hebben beoogd. Hiermee heeft de Rechtbank kennelijk en terecht tot uitgangspunt genomen dat partijen die een overeenkomst sluiten die strekt tot het verrichten van werk tegen betaling, deze overeenkomst op verschillende wijzen kunnen inrichten, en dat wat tussen hen heeft te gelden wordt bepaald door hetgeen hun bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stond, mede in

aanmerking genomen de wijze waarop zij feitelijk aan de overeenkomst uitvoering hebben gegeven en aldus daaraan inhoud hebben gegeven. Aan de hand van de op deze wijze vastgestelde inhoud van de overeenkomst kan de rechter vervolgens bepalen of de overeenkomst behoort tot een van de in de wet geregelde bijzondere overeenkomsten.'

In de rechtspraak en literatuur die hierop is gevolgd, is deze overweging herhaaldelijk zo uitgelegd dat de (in het contract neergelegde) partijbedoeling bij de juridische kwalificatie van de overeenkomst van belang is.<sup>12</sup> Was in het contract bepaald dat partijen geen arbeidsovereenkomst hadden beoogd, dan werd daar door feitenrechters – soms groot, of zelfs doorslaggevend – gewicht aan toegekend bij de kwalificatie van de overeenkomst.<sup>13</sup> Ook de rechtspraak van de Hoge Raad bood steun aan deze uitleg van *Groen/Schoevers*; in verschillende uitspraken van ná *Groen/Schoevers* heeft de Hoge Raad (op z'n minst) de indruk gewekt dat de vraag of partijen hebben bedoeld een arbeidsovereenkomst te sluiten een rol speelt bij de kwalificatie van een overeenkomst als arbeidsovereenkomst.<sup>14</sup>

### X/Amsterdam

Daarmee is *Groen/Schoevers* echter verkeerd begrepen, zo maakte de Hoge Raad duidelijk in zijn uitspraak in de zaak *X/Amsterdam*. In die zaak ging het over een mevrouw die voor een periode van twee keer een halfjaar werkzaamheden verrichtte op een zogenoemde 'participatieplaats', met behoud van haar IOAW-uitkering. Na beide trajecten ontving zij een stimuleringspremie. Nadien stelde mevrouw zich op het standpunt dat zij eigenlijk een arbeidsovereenkomst had en stapte zij naar de rechter. Daar ving zij echter bot. Zowel de rechtbank als het hof wezen haar vorderingen af. Het hof overwoog in dit kader onder meer dat de bedoeling van partijen niet was gericht op het sluiten van (ook) een arbeidsovereenkomst. Voor zover het hof hiermee voor de kwalificatie van de overeenkomst mede van belang heeft geacht of partijen de bedoeling hadden een arbeidsovereenkomst aan te gaan, heeft het hof blijk gegeven van een onjuiste rechtsopvatting, aldus de Hoge Raad. Waar het immers om gaat, zo overwoog de Hoge Raad, is of de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst uit art. 7:610 BW. Niet van belang is of partijen ook daadwerkelijk de bedoeling hadden om de overeenkomst onder de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst te laten

7 Aldus de Hoge Raad in r.o. 3.4 van zijn uitspraak in de Deliveroo-zaak.

8 Vgl. ook A.R. Houweling, 'Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na Deliveroo', *AR Updates* 2023-0400.

9 De Hoge Raad overweegt in r.o. 3.2.1: 'Bij de beoordeling van deze klachten dient het volgende tot uitgangspunt.' In de voetnoot (6) na deze zin staat 'Vgl. HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (Participatieplaats), rov. 3.2.2-3.2.3 en HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (Groen/Schoevers), rov. 3.4.'

10 Zie HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, *NJ* 1998/149.

11 Zie o.m. HR 10 december 2004, ECLI:NL:HR:2004:AP2651 (*Diosynth/Groot*), *NJ* 2005/239; HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722 (*Beurspromovendi*), *NJ* 2007/447, m.nt. E. Verhulp onder *NJ* 2007/449; HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6231 (*Thuiszorg Rotterdam/PGGM*), *NJ* 2007/449, m.nt. E. Verhulp en HR 9 oktober 2015, ECLI:NL:HR:2015:3019 (*Logidex/SNCU*), *NJ* 2016/276, m.nt. A.R. Houweling.

12 Zie bijvoorbeeld Hof Amsterdam 21 april 2015, ECLI:NL:GHAMS:2015:1592, r.o. 3.5: 'Voor de beantwoording van de vraag of tussen partijen een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, is in de eerste plaats van belang of partijen de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst hebben beoogd (...).'

13 Vgl. in dit verband bijvoorbeeld ook E. Verhulp in zijn noot in «JAR» 2020/52 bij HR 20 december 2019, ECLI:NL:HR:2019:2024.

14 Zie daarover o.m. A.R. Houweling, 'De Groene Amsterdammer in een November Rain. Over de bedoeling van partijen bij de kwalificatievraag in het arbeidsrecht', *AR Updates* 2020-1345 en S. Said in haar noot in «JAR» 2020/16 bij HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (*X/Amsterdam*). Zie in dit kader ook P.J. Mauser, 'Het belang van de partijbedoeling bij de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst', *ArbeidsRecht* 2019/45.

vallen. De Hoge Raad overwoog vervolgens dat de hier bedoelde kwalificatie van de overeenkomst moet worden onderscheiden van de – daaraan voorafgaande – vraag welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen. Die vraag dient te worden beantwoord aan de hand van de Haviltex-maatstaf. Nadat de rechter met behulp van die maatstaf de overeengekomen rechten en verplichtingen heeft vastgesteld (uitleg), kan hij beoordelen of die overeenkomst de kenmerken heeft van een arbeidsovereenkomst (kwalificatie).<sup>15</sup> Hoewel dit onderscheid in twee fasen ook al besloten leek te liggen in (onder meer) *Groen/Schoevers*,<sup>16</sup> was het voor het eerst dat de Hoge Raad dit onderscheid (in een arbeidsrechtszaak)<sup>17</sup> zo nadrukkelijk maakte. De ‘tweefasenleer’ heeft (dan ook) veel aandacht gekregen in de lagere rechtspraak en literatuur (zie ook hierna).

### En nu Deliveroo

Keren wij terug naar de Deliveroo-zaak. Ook daarin onderscheidt de Hoge Raad de twee fasen: de uitlegfase (r.o. 3.2.3) en de kwalificatiefase (r.o. 3.2.4). Eerst moet – door uitleg aan de hand van de Haviltex-maatstaf – worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen. Dit is fase I. Die fase moet in onze ogen niet groter worden gemaakt dan zij is. Het gaat in deze fase om niet méér dan het vaststellen *welke* rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen, aan de hand van de Haviltex-maatstaf.<sup>18</sup> Daarbij merken wij op dat ook omstandigheden die hebben plaatsgevonden nadat de overeenkomst is gesloten medebepalend kunnen zijn bij de uitleg van die overeenkomst.<sup>19</sup> In het arbeidsrecht komt dat tot uitdrukking in de (vaste) overweging dat wat tussen partijen te gelden heeft mede wordt bepaald door de wijze waarop partijen feitelijk aan de overeenkomst uitvoering en aldus daaraan inhoud hebben gegeven.<sup>20</sup> Zijn de overeengekomen rechten en verplichtingen vastgesteld, dan moet worden nagegaan of deze voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst. Dit is fase II, de kwalificatiefase.<sup>21</sup> De Hoge Raad herhaalt dat voor de kwa-

lificatie geen rol speelt of partijen de bedoeling hadden de overeenkomst onder de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst te laten vallen.

De Hoge Raad overweegt vervolgens dat de vraag of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst afhangt van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien. We zitten hier, zo zouden wij willen aannemen, in fase II, de kwalificatiefase: de overeengekomen rechten en verplichtingen zijn vastgesteld en nu moet worden bepaald of deze voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst; de rechten en verplichtingen moeten worden gewogen en gewaardeerd. Deze holistische toetsing is niet nieuw. Eerder al, in onder andere het *Logidex*-arrest (en nog eerder in het (fiscale) *Notarissen*-arrest), stelde de Hoge Raad voorop dat ‘[b]ij de toetsing of een rechtsverhouding beantwoordt aan de criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst [acht moet] worden geslagen op alle omstandigheden van het geval, in onderling verband bezien.’<sup>22</sup> Deze alle omstandigheden van het geval-benadering lag ook al (min of meer) besloten in *Groen/Schoevers* en in het (hierna te bespreken) arrest *Thuiszorg Rotterdam/PGGM*.<sup>23</sup>

Wél nieuw is dat de Hoge Raad uitdrukkelijk een hele reeks omstandigheden noemt die van belang kunnen zijn bij de beoordeling of een overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Van belang kunnen ‘*onder meer*’ zijn:

- I. de aard en duur van de werkzaamheden;
- II. de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
- III. de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht;
- IV. het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
- V. de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen;
- VI. de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;
- VII. de hoogte van deze beloningen; en
- VIII. de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt.

Ook kan volgens de Hoge Raad van belang zijn of ‘*degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdracht-*

15 De Hoge Raad verwijst in dit kader ter vergelijking (‘Vgl.’) naar zijn uitspraak van 20 december 2019, ECLI:NL:HR:2019:2034 in een zaak waar het ging om pachtovereenkomsten.

16 Zie in dit kader ook S. Said in haar noot in «JAR» 2020/287 en F.G. Laagland & S. Said, ‘Rechtszekerheid en de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst: twee stappen vooruit en een kleine stap terug’, *ArA* 2021/2.2. Zie ook het hof in r.o. 3.5 van zijn uitspraak in de Deliveroo-zaak.

17 Want eerder maakte de Hoge Raad dit onderscheid in een pachtzaak; zie HR 20 december 2019, ECLI:NL:HR:2019:2034, «JAR» 2020/52, m.nt. E. Verhulp.

18 Vgl. in dit kader ook het Hof Arnhem-Leeuwarden 2 mei 2023, ECLI:NL:GHARL:2023:3701, r.o. 4.13 en 4.14.

19 Zie bijvoorbeeld HR 18 september 2015, ECLI:NL:HR:2015:2741. Zie ook A-G De Bock in haar conclusie in de Deliveroo-zaak, § 7.16.

20 Zie A-G De Bock in haar conclusie in de Deliveroo-zaak, § 7.16.

21 De Hoge Raad overweegt: ‘Als de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst, moet de overeenkomst als zodanig worden aangemerkt. Voor deze kwalificatie is niet van belang of partijen de bedoeling hadden de overeenkomst onder de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst te laten vallen.’ (onze onderstreping)

22 Zie HR 9 oktober 2015, ECLI:NL:HR:2015:3019, *NJ* 2016/276, m.nt.

A.R. Houweling, r.o. 3.3.2 respectievelijk HR 17 februari 2012,

ECLI:NL:HR:2012:BU8926, r.o. 3.3.3. Zie ook de aan het *Logidex*-arrest voorafgaande conclusie van A-G Keus van 29 mei 2015, ECLI:NL:PHR:2015:808, § 2.9.

23 Zie ook de fiscale kamer van de Hoge Raad in HR 25 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887 (*Gouden Kooi*).

gevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt'. Dit is een omstandigheid die niet zozeer de overeenkomst – (althans) de overeengekomen rechten en verplichtingen – betreft, maar juist een omstandigheid die daar (meer) buiten staat. Deze omstandigheid kan volgens de Hoge Raad dus een rol spelen bij de beoordeling of een overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeids-overeenkomst.

In deze opsomming van de Hoge Raad springen ons drie zaken in het oog: (i) een verduidelijking van de holistische toetsing, (ii) inbedding van het werk in de organisatie is in die toetsing 'slechts' één van de omstandigheden die moet worden meegewogen en (iii) een aanzienlijk aantal omstandigheden houdt (indirect) verband met ondernemerschap ('in' en 'buiten' de arbeidsrelatie). Wij lopen deze punten langs.

#### Nadere inkleuring holistische toetsing

Of sprake is van een arbeidsovereenkomst hangt af van 'alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien'. Daarmee schrijft de Hoge Raad een holistische toets voor. Dit is, als gezegd, niet nieuw. Met zijn opsomming van omstandigheden geeft de Hoge Raad duidelijke (en voor praktijk bruikbare) aanknopingspunten waar bij die holistische toetsing naar gekeken kan worden. Wat daarbij opvalt, is dat de Hoge Raad deze omstandigheden niet expliciet koppelt aan één of meer van de vier constitutieve vereisten van de arbeidsovereenkomst ('in dienst van', 'loon', 'gedurende zekere tijd' en 'arbeid'). Met deze benadering lijkt de Hoge Raad af te wijken van de conclusie van A-G De Bock, die een belangrijk deel van de omstandigheden die de Hoge Raad nu noemt, specifiek hing onder het gezagscriterium.<sup>24</sup> De benadering die de Hoge Raad kiest, vinden wij begrijpelijk. Veel omstandigheden zijn nu eenmaal niet exclusief aan een specifiek constitutief vereiste van de arbeidsovereenkomst toe te schrijven. Dat geldt bijvoorbeeld voor omstandigheid V, de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen. Zo ook voor omstandigheid VIII, de vraag of de werker bij het verrichten van de werkzaamheden een commercieel risico loopt: deze omstandigheid kan relevant zijn bij de vraag of iets 'loon' is, maar ook voor de vraag of de werker 'in dienst van' een ander werkt.<sup>25</sup> Het voorgaande laat in onze ogen echter onverlet dat nog steeds aan alle vier de constitutieve vereisten moet zijn voldaan, wil sprake kunnen zijn van een arbeidsovereenkomst.<sup>26</sup> En óf aan die eisen wordt voldaan, hangt dus af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien. Het grootste deel van de omstandigheden die de Hoge Raad noemt – meer in het bijzonder de hierna te bespreken omstandigheden die

zien op 'inbedding' en 'ondernemerschap' – zegt iets over (de aan- of afwezigheid van) de vereisten 'in dienst van' en 'loon' en zal daarmee een rol spelen bij de beoordeling of aan die vereisten is voldaan.

### Of sprake is van een arbeidsovereenkomst hangt af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien

Na de (niet-limitatieve) opsomming van omstandigheden die relevant kunnen zijn, overweegt de Hoge Raad dat het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij de beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, mede afhangt van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht. Hiermee lijkt de Hoge Raad een extra stap te introduceren in de kwalificatiefase waarbij de feitelijke betekenis van de in de eerste fase vastgestelde overeengekomen rechten en verplichtingen kan maken dat aan een bepaald beding bij de kwalificatie minder gewicht toekomt. Wij beschouwen dit als een correctiemechanisme waarmee kan worden voorkomen dat met een aantal puur strategisch ingestoken afspraken het arbeidsrecht buiten de deur wordt gehouden. Een mechanisme dat naadloos aansluit bij de bedoeling van de wetgever dat de arbeidsrechtelijke bescherming niet simpelweg weggecontracteerd moet kunnen worden.<sup>27</sup> In de Deliveroo-zaak neemt de Hoge Raad in dit verband als uitgangspunt dat de vervangingsclausule op papier het recht biedt aan de bezorgers om zich te laten vervangen.<sup>28</sup> Het gewicht dat toekomt aan dit ('papieren') recht bij de beantwoording van de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst, hangt mede af van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de bezorger. Het hof heeft tot uitdrukking gebracht dat die betekenis gering is (zie r.o. 3.3.5 van het arrest van de Hoge Raad). Hiermee lijkt de Hoge Raad overigens ook de discussie beslecht te hebben of de verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid een hard vereiste is voor het kunnen hebben van een arbeidsovereenkomst.<sup>29</sup> Een dergelijk vereiste is er niet.

Ook omstandigheid V, de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen is tot stand gekomen, heeft een (min of meer) corrigerend vermogen. Als de

24 Zie de conclusie van A-G De Bock van 17 juli 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698 (X/Amsterdam), § 9.1 e.v.

25 Vgl. Hof Den Haag 29 maart 2022, ECLI:NL:GHDHA:2022:449, r.o. 8.1 en 9.2.

26 Vgl. ook r.o. 3.3.2 van de uitspraak van de Hoge Raad in de Deliveroo-zaak.

27 Vgl. o.a. Kamerstukken II 1903/04, 137, nr. 3, p. 16 waarin onder meer is opgemerkt: 'Staat men toe van het wettelijk voorschrift af te wijken, dan zal deze afwijking in menig opzicht eene vaste clausule worden, waaraan de arbeider zich niet vermag te onttrekken; het wettelijk voorschrift bestaat weldra nog alleen op het papier.' Vgl. ook A.R. Houweling, 'Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na Deliveroo', *AR Updates* 2023-0400.

28 De Hoge Raad spreekt van de 'in de overeenkomst neergelegde vrijheid om zich te laten vervangen' (r.o. 3.3.5).

29 Zie A.R. Houweling, 'Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na Deliveroo', *AR Updates* 2023-0400.

voorwaarden (grotendeels) eenzijdig door een werkgever worden vastgesteld, dan strookt het met de beschermingsgedachte van het arbeidsrecht om niet te snel aan te nemen dat een werker daarmee bewust zijn arbeidsrechtelijke bescherming heeft prijsgegeven. Is de contractuele regeling juist (met name) op initiatief van de werker tot stand gekomen, dan speelt deze beschermingsgedachte minder. Wij wijzen in dit verband ook op het arrest *Groen/Schoevers*. Daarin overwoog de Hoge Raad dat de rechtbank geen blijk had gegeven van een onjuiste rechtsopvatting door met name in aanmerking te hebben genomen dat de wijze van betaling van de tegenprestatie (die duidde op de afwezigheid van een arbeidsovereenkomst) op initiatief van Groen tot stand is gekomen.

Voorgaande correctiemechanismen zijn onzes inziens iets anders dan ‘de correctieruimte’ die toepassing van de Haviltex-maatstaf (in fase I) biedt. De Haviltex-maatstaf zegt iets over de uitleg van gemaakte afspraken en daarmee de inhoud van een overeenkomst (dat wil zeggen: welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen), terwijl de hiervoor bedoelde correctiemechanismen iets zeggen over het gewicht dat toekomt aan een afspraak bij de kwalificatie van de overeenkomst als arbeidsovereenkomst. De inhoud van de afspraak staat bij de kwalificatie niet meer ter discussie, maar slechts de waarde van die afspraak bij de beantwoording van de vraag of sprake is een arbeidsovereenkomst. Het is dus goed mogelijk dat partijen het over de inhoud en strekking van een bepaalde afspraak eens zijn, maar dat aan die afspraak bij de kwalificatie weinig gewicht toekomt, (bijvoorbeeld) gelet op de geringe betekenis daarvan voor degene die de werkzaamheden verricht of gelet op de wijze waarop de afspraak tot stand is gekomen.

### Inbedding in de organisatie

De ‘inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden heeft verricht’ wordt door de Hoge Raad genoemd als één van de omstandigheden die van belang kan zijn. Het is voor het eerst dat de Hoge Raad deze omstandigheid expliciet noemt.<sup>30</sup> De Hoge Raad gaat echter een stuk minder ver dan A-G De Bock bepleitte in haar conclusie in deze zaak. Volgens A-G De Bock moet, wanneer *het werk* organisatorisch is ingebed in de onderneming van de werkverschaffer, als uitgangspunt het bestaan van een arbeidsovereenkomst worden aangenomen.<sup>31</sup> Als de werkzaamheden een wezenlijk onderdeel uitmaken van de bedrijfsvoering (lees: kernactiviteiten betreffen), dan zal van een organisatorische inbedding van het werk snel sprake zijn, aldus de A-G. Het

is, zo vervolgde de A-G,<sup>32</sup> als uitgangspunt ‘*het een of het ander: de werker werkt “in dienst van een ander” doordat het werk is ingebed in de organisatie van die ander, of de werker heeft zijn of haar eigen onderneming.*’ Zo ver wil de Hoge Raad echter niet gaan, omdat, kort gezegd, de kwalificatie van een overeenkomst als arbeidsovereenkomst de aandacht heeft van de Nederlandse en Europese wetgever. Hij ziet dan ook geen aanleiding voor rechtsontwikkeling op dit punt. De inbedding is (slechts) één van de omstandigheden. Daarbij gaat het zowel om de inbedding van *het werk* als *de werker*, zo blijkt uit het arrest. Ook dit is anders dan A-G De Bock betoogde.<sup>33</sup> Volgens haar ligt het zwaartepunt bij de inbedding van het werk in de organisatie van de werkverschaffer; als daarvan sprake is, zal de inbedding van de werker volgen, aldus de A-G.

In Europese rechtspraak was inbedding overigens al langer een relevante omstandigheid. Dat de werker ‘*tijdens de duur van de arbeidsverhouding is opgenomen in de onderneming waarmee hij een economische eenheid vormt*’, wordt door het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) als aanwijzing gezien voor Europees werknemerschap.<sup>34</sup>

Dat bij de beantwoording van de kwalificatievraag ‘inbedding’ (slechts) één van de omstandigheden is die van belang kan zijn, is wat ons betreft een goede zaak. Het kan prima zo zijn dat een werker – op basis van een overeenkomst van opdracht, en dus niet als werknemer – de kernactiviteiten van een onderneming verricht en dat *het werk* (daarmee) is ‘ingebed’ in de organisatie. Denk bijvoorbeeld aan de interim-jurist die een tijdelijk gat in de bezetting opvult. Het kan in onze ogen zelfs zo zijn dat zowel *het werk* als *de werker* is ingebed in de organisatie, maar dat toch geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Denk bijvoorbeeld aan een partner van een accountantskantoor. De partner (werker) en het werk dat hij doet, zullen zijn ingebed in de organisatie. Andere omstandigheden, zoals (met name) het lopen van commercieel risico en het hebben van zeggenschap over de organisatie, kunnen er echter toe leiden dat toch geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.<sup>35</sup> Maar ook het zich (kunnen) gedragen als ondernemer kan aan die conclusie bijdragen.

### ‘Inbedding’ sluit het bestaan van een overeenkomst van opdracht niet uit

Het één (inbedding van het werk en/of de werker) sluit het ander (het verrichten van de werkzaamheden op basis

30 Zie de conclusie van A-G De Bock van 17 juli 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698 (*X/Amsterdam*), § 9.19. Zie overigens eerder wel het *Ponstypiste*-arrest (HR 17 november 1978, ECLI:NL:HR:1978:AC6391, *NJ 1979/140*, m.nt. P.A. Stein), waarin de Hoge Raad toestond dat door de rechtbank bij haar oordeel dat sprake was van gezag, heeft meegewogen dat de door de werkneemster verrichte werkzaamheden behoorden tot de gewone bedrijfsarbeid van IVA.

31 Zie de conclusie van A-G De Bock in de *Deliveroo*-zaak, § 1.2, 8.6-8.7.

32 Zie de conclusie van A-G De Bock in de *Deliveroo*-zaak, § 1.3.

33 Zie de conclusie van A-G De Bock in de *Deliveroo*-zaak, § 8.7. Vgl. in dit kader ook A.R. Houweling, ‘*Deliver-hoe of Deliver-moe? Het kwalificeren van arbeidsovereenkomst na Deliveroo*’, *AR Updates* 2023-0400.

34 Zie HvJ EU 4 december 2014, ECLI:EU:C:2014:2411, C-413/13, r.o. 36 (*FNV Kiem*).

35 Vgl. Hof Den Haag 29 maart 2022, ECLI:NL:GHDHA:2022:449, «JAR» 2022/106, m.nt. S. Said.

van een overeenkomst van opdracht) niet uit. Wel zal in onze ogen, naarmate de inbedding ‘groter’ is, de mate van ondernemerschap (‘binnen’ de arbeidsrelatie) ook ‘groter’ moeten zijn, om te kunnen concluderen dat géén sprake is van een arbeidsovereenkomst (zie ook hierna).

### Ondernemerschap speelt een belangrijke rol

Wij hebben hiervoor al opgemerkt dat veel omstandigheden die de Hoge Raad noemt, (mede) betrekking hebben op (de aan- of afwezigheid van) ondernemerschap. Dit betreft allereerst omstandigheden ‘binnen’ de betreffende arbeidsverhouding te weten: omstandigheid IV (de verplichting het werk al dan niet persoonlijk uit te voeren), V (de wijze van totstandkoming van de contractuele regeling van de verhouding van partijen), VI (de wijze waarop beloning wordt bepaald en uitgekeerd) en VIII (het lopen van commerciële risico’s).

Overigens is daarmee niet gezegd dat deze omstandigheden exclusief aan het ondernemerschap zijn verbonden. De verplichting het werk al dan niet persoonlijk te verrichten (ook wel de ‘vervangingsmogelijkheid’ genoemd), zou bijvoorbeeld ook aan de orde kunnen zijn bij een vrijwilligersovereenkomst. Het hof heeft de vervangingsmogelijkheid echter wel mede in de sleutel van het ondernemerschap geplaatst. Zoals de Hoge Raad in r.o. 3.3.5 opmerkt, heeft het hof bij de beoordeling of de vervangingsmogelijkheid duidt op een arbeidsovereenkomst onder meer in aanmerking genomen ‘dat niet mogelijk lijkt dat een bezorger met Deliveroo contracteert en zijn werkzaamheden door allerlei andere vervangers laat uitvoeren, waardoor dit een verdienmodel kan worden’. Daarmee heeft het hof de vervangingsmogelijkheid mede gekoppeld aan het zich kunnen gedragen als ondernemer (ondernemerschap).<sup>36</sup> In een aantal van de PostNL-zaken is eerder ook een dergelijke invulling aan de vervangingsmogelijkheid gegeven.<sup>37</sup>

De omstandigheden V en VI (totstandkoming verhouding en wijze van beloning) zijn door de Hoge Raad eerder al relevant geacht bij de beantwoording van de kwalificatievraag. Bijvoorbeeld in het arrest *Groen/Schoevers*. In die zaak werd door de cv waaraan Groen verbonden was maandelijks gefactureerd bij Schoevers op basis van door Groen gewerkte uren, waarbij ook btw aan Schoevers in rekening werd gebracht. De Hoge Raad onderschreef de overweging van de rechtbank dat deze vorm van tegenprestatie zodanig afweek van hetgeen met betrekking tot loon

gebruikelijk is, dat van dat laatste geen sprake was. In het arrest *Thuiszorg Rotterdam/PGGM* vormde de omstandigheid dat Thuiszorg Rotterdam de managementfee via haar loonadministratie voldeed zonder dat zij daarvoor nota’s ontving juist een aanwijzing dat sprake was van een tegenprestatie voor de verrichte werkzaamheden (loon). Anders dan A-G Timmerman, vond de Hoge Raad dat het hof, door de omstandigheid dat er geen btw werd afgedragen in haar beoordeling te betrekken, geen blijk had gegeven van een onjuist rechtsopvatting. De Hoge Raad bracht tot uitdrukking dat deze en ook andere omstandigheden kunnen worden meegenomen in de holistische toetsing.<sup>38</sup>

Omstandigheid VIII, het lopen van commerciële risico’s, is door de Hoge Raad niet eerder zo uitdrukkelijk genoemd als een omstandigheid die betrokken (kan of) moet worden bij de beantwoording van de kwalificatievraag. In de feitenrechtspraak is deze omstandigheid al wel geregeld betrokken bij beantwoording van de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst.<sup>39</sup> In de Europese rechtspraak wordt bij de beantwoording van de vraag of iemand zelfstandig of werknemer is evenzeer van belang geacht of iemand deelt in de commerciële risico’s van de werkgever.<sup>40</sup>

De Hoge Raad benoemt, als gezegd, niet enkel omstandigheden die, zoals wij het zien, kunnen wijzen op ondernemerschap ‘binnen’ de betreffende rechtsverhouding. Van belang kan volgens de Hoge Raad ook zijn of degene die de werkzaamheden verricht zich *in het economisch verkeer* (dus niet zozeer ‘in’ de betreffende rechtsverhouding) als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Dit is om twee redenen interessant. Ten eerste omdat de Hoge Raad hier het zich (kunnen) gedragen als ondernemer voor het eerst, expliciet, als mogelijk relevante omstandigheid noemt. Ten tweede maakt de Hoge Raad hiermee duidelijk dat een omstandigheid die op zichzelf losstaat van een specifieke arbeidsrelatie van belang kan zijn bij de kwalificatie van die relatie. Dit (laatste) past wat ons betreft bij het meewegen van de maatschappelijke positie van partijen. Zoals het hof in de Deliveroo-zaak overwoog,<sup>41</sup> kan de maatschappelijke positie van partijen een rol spelen bij de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst. In *Groen/Schoevers* stond de Hoge Raad toe dat de rechtbank mede rekening had gehouden met de maatschappelijke positie van Groen en in aanmerking had genomen dat de wijze van betaling van de tegenprestatie op zijn initiatief tot stand is gekomen. In het *Notarissen*-arrest bracht de (fiscale kamer van de) Hoge Raad (onder verwijzing naar *Groen/Schoevers*) tot uitdrukking dat de (bijzondere) aard van het notarisambt

36 Zie in dit kader ook P.R. Bartens, ‘Vrije vervanging’ en de kwalificatievraag: duiding, positie en bruikbaarheid (Rb. Amsterdam 15 januari 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:198, Deliveroo-II); TAO 2019/1, p. 14. Zie voorts de conclusie van A-G De Bock van 17 juli 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698 (*X/Amsterdam*), § 9.72.

37 In een aantal van de PostNL-zaken werd kort gezegd in overweging genomen dat bezorgers zich lieten bijstaan bij de uitvoering van hun werkzaamheden, wat werd gezien als een aanwijzing dat sprake was van ‘echt’ ondernemerschap. Zie: S. Said, *De arbeidsovereenkomst: een bewerkelijk begrip* (Monografieën Sociaal Recht nr. 79), Deventer: Wolters Kluwer 2022, p. 142.

38 Zie HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6231, NJ 2007/449 (*Thuiszorg Rotterdam/PGGM*), r.o. 3.5.

39 Zie S. Said, *De arbeidsovereenkomst: een bewerkelijk begrip* (Monografieën Sociaal Recht, nr. 79), Deventer: Wolters Kluwer 2022, p. 141.

40 Zie HvJ EU 4 december 2014, ECLI:EU:C:2014:2411, C-413/13 (*FNV Kiem*), r.o. 36. De op zichzelf interessante vraag of het Nederlandse werknemersbegrip hiermee dichter tegen Europese werknemersbegrip aankruip, laten we in deze bijdrage (verder) onbesproken.

41 Zie r.o. 3.9.12.

en de daarmee samenhangende positie van de desbetreffende notarissen in het maatschappelijk verkeer relevante omstandigheden zijn bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst. De ‘maatschappelijk positie’ lijkt, zo bezien, meer te zijn dan alleen de (rechts)kennis die van iemand ter zake de gemaakte afspraken mag worden verwacht. Het meewegen van het zich al dan niet (kunnen) gedragen als ondernemer moet in onze ogen als uitvloeisel van de maatschappelijke positie worden beschouwd. In zoverre is (ook dit) dus minder baanbrekend dan het op het eerste gezicht lijkt. Grosheide stelt dat we hier in de uitlegfase zitten.<sup>42</sup> Ook het hof in de Deliveroo-zaak lijkt op die lijn te zitten. Anders echter dan het hof kennelijk meent,<sup>43</sup> bieden het *Notarissen*-arrest en het arrest *Groen/Schoevers* voor die opvatting geen steun. In onze ogen zitten we hier in de kwalificatiefase. De vraag of de werkende zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen ‘kleurt’ in onze opvatting de omstandigheden die ‘in de arbeidsrelatie zelf’ zitten en die al dan niet wijzen op de aan- of afwezigheid van ondernemerschap (de omstandigheden IV, V, VI en VIII). Wij zien het zo dat aan elementen in de arbeidsverhouding die wijzen op ondernemerschap minder gewicht toekomt wanneer de werkende zich in het economisch verkeer niet als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Die elementen zijn dan, met andere woorden, wat atypisch of (negatief geredeneerd) slechts ingegeven met het oogmerk een arbeidsovereenkomst te voorkomen. Een voorbeeld. In een overeenkomst is opgenomen dat door de werker maandelijks een factuur wordt gestuurd voor de gewerkte uren. Over de inhoud van die afspraak bestaat geen discussie (dus fase I zijn we voorbij). Deze wijze van vergoeding is niet gebruikelijk bij een arbeidsovereenkomst en vormt aldus een indicatie dat geen sprake is van ‘loon’. Het gewicht wat aan deze indicatie toekomt, wordt onzes inziens vervolgens beïnvloed door de vraag of iemand zich al dan niet als ondernemer gedraagt (of kan gedragen). Gedraagt iemand zich in het economisch verkeer als zodanig (of kan iemand zich als zodanig gedragen), dan zouden wij menen dat de genoemde wijze van vergoeding een contra-indicatie is voor de aanwezigheid van loon. Is van ondernemerschap in de hier bedoelde zin geen sprake, dan moet de betekenis van deze contra-indicatie gerelativeerd worden.<sup>44</sup>

### Ook ondernemerschap ‘buiten’ de specifieke rechtsverhouding kan een rol spelen

In het verlengde hiervan zouden wij (dus) menen dat het enkele feit dat degene die werkzaamheden verricht, zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, niet betekent dat dus geen sprake is van

een arbeidsovereenkomst. Er moeten ‘in de arbeidsrelatie zelf’ ook elementen zitten die wijzen op ondernemerschap, althans een overeenkomst van opdracht. Het kan dan ook prima zo zijn dat een (interim) jurist – die zich in het economisch verkeer als zelfstandig ondernemer gedraagt – de ene klus op basis van een overeenkomst van opdracht verricht, maar de andere klus op basis van een arbeidsovereenkomst. Ook zouden wij menen dat er in elk geval enige relatie moet zijn tussen de activiteit(en) waarin iemand zich als ondernemer gedraagt dan wel kan gedragen en de werkzaamheden die hij in een specifieke rechtsverhouding verricht. Iemand die een eigen webshop heeft en daarnaast als verpleegkundige werkzaam is in een ziekenhuis, kan het ondernemerschap van de webshop niet, althans niet zonder meer, ‘inzetten’ om te bewerkstelligen dat hij/zij als verpleegkundige werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht.

#### Het geheel is meer dan de som der delen

Het voorgaande beschouwend, doemt de vraag op of met de uitspraak van de Hoge Raad in de Deliveroo-zaak ondernemerschap bij de beantwoording van de kwalificatievraag een belangrijke(re) positie heeft gekregen. Als de verschillende omstandigheden op zichzelf worden beschouwd, niet direct. Alle omstandigheden die de Hoge Raad noemt, komen in eerdere uitspraken van de Hoge Raad naar voren en/of zijn reeds gangbaar in de feitenrechtspraak. Bekijken we de opsomming van omstandigheden in zijn geheel, dan bezorgt de Hoge Raad in onze ogen wel iets nieuws, doordat omstandigheden die verband houden met ondernemerschap daarin een prominente plek innemen. Daarmee wekt de Hoge Raad in onze ogen minst genomen de indruk dat de mate waarin sprake is van ondernemerschap (‘in’ en ‘buiten’ de rechtsverhouding) een belangrijke rol speelt bij de vraag of al dan niet wordt gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Als de Hoge Raad inderdaad bedoeld heeft een prominente(re) rol aan het ondernemerschap toe te kennen, dan zou dat een benadering zijn die wij toejuichen. Het is namelijk een duidelijk onderscheidend criterium dat naar wij menen bovendien eenvoudig is te hanteren. Het is niet moeilijk om omstandigheden aan te wijzen die (al dan niet) wijzen op ondernemerschap ‘in’ de rechtsverhouding. En een ondernemer zou toch betrekkelijk gemakkelijk documentatie moeten kunnen overleggen waaruit blijkt dat hij voor meerdere opdrachtgevers werkt, acquisitie pleegt et cetera.

Daarnaast past deze benadering goed bij de gedachte dat het arbeidsrecht vooral bedoeld is om diegenen die zich ten opzichte van de werkgever in een economische afhankelijk positie bevinden te beschermen. Interessant in dit verband is de stelling van Van der Neut dat de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst bedoeld is ter bescherming van diegenen die in economische afhankelijkheid van hun werkgever werkzaamheden verrichten (ongelijkheidscompensatie).<sup>45</sup> Ondernemerschap en econo-

42 Zie E.F. Grosheide in haar noot in «JAR» 2023/107 bij de uitspraak van de Hoge Raad in de Deliveroo-zaak.

43 Zie r.o. 3.9.12.

44 Vgl. r.o. 3.8.1 van het arrest van het hof in de Deliveroo-zaak.

45 Zie de noot van N.M.Q. van der Neut in zijn noot in «JAR» 2021/62 bij de uitspraak van het hof in de Deliveroo-zaak.

mische afhankelijkheid lijken min of meer elkaars tegenpolen te zijn. Of zoals Trap het in het verleden verwoordde ‘(actief) ondernemerschap [is] vaak omgekeerd evenredig [...] aan economische onafhankelijkheid.’<sup>46</sup>. Bij ‘echte’ ondernemers is van die afhankelijkheid nu juist geen of althans minder snel sprake.

### Afsluiting

‘Bezorgt de Hoge Raad iets nieuws?’ Nee en ja. ‘Nee’, omdat Groen/Schoevers nog fier overeind lijkt te staan. Ook ‘nee’, omdat de Hoge Raad niet het gezagscriterium heeft herijkt, zoals door de A-G De Bock werd bepleit. ‘Ja’, omdat de Hoge Raad met zijn uitspraak de holistische toetsing heeft verduidelijkt. Dit heeft hij allereerst gedaan door een voor de praktijk bruikbaar overzicht te geven van omstandigheden die van belang kunnen zijn bij het beantwoorden van de vraag of al dan niet wordt gewerkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Daarnaast heeft de Hoge Raad meer duidelijkheid gegeven over hoe de weging van de verschillende omstandigheden moet plaatsvinden. En zeker ook ‘ja’, omdat de door de Hoge Raad opgesomde omstandigheden in onderling verband en samenhang bezien onze

inziens duidelijk maken dat (de mate waarin sprake is van) ondernemerschap bij de beantwoording van de kwalificatievraag een belangrijk element is. Meest in het oog springt daarbij dat ook het zich al dan niet (kunnen) gedragen als ondernemer ‘buiten’ de specifieke arbeidsrelatie een rol kan spelen bij de kwalificatie.

Dit artikel is afgesloten op 11 mei 2023.

#### Over de auteurs



**Mr. J.B.B. (Berend-Bram) Heinen**

Advocaat bij Pels Rijkken op de afdeling Cassatie en de afdeling Arbeids- en Ambtenarenrecht.



**Mr. P.J. (Peter) Mauser**

Advocaat bij Pels Rijkken op de afdeling Arbeids- en Ambtenarenrecht.

<sup>46</sup> J.J. Trap, ‘De Hoge Raad na Groen/Schoevers: what’s new?’, *ArbeidsRecht* 2007/24.