

## **Casussen uit de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en invoering rechtsvermoeden**

De toelichting op het wetsvoorstel Wet beoordeling bevat de volgende casussen waarmee de hoofdelementen van de beoordeling van een arbeidsrelatie (nader) worden toegelicht. Onderstaand de letterlijke tekst van de concept Memorie van Toelichting bij het conceptwetsvoorstel.

Voorafgaand aan de casussen merkt de toelichting bij het wetsvoorstel het volgende op:  
*Opgemerkt moet worden dat de het één op één toepassen van deze casussen op de praktijk ingewikkeld is omdat feiten en omstandigheden per casus nooit exact hetzelfde zijn. Wijzigen die feiten en omstandigheden, dan wijzigt mogelijk ook de uitkomst op basis van het toetsingskader. Daarbij geldt ook het uitgangspunt: wezen gaat voor schijn. Als de feitelijke situatie anders is dan op papier gepresenteerd, dan geldt de feitelijke situatie als uitgangspunt voor de beoordeling. Deze casusposities dienen daarom louter als illustratie. De beoordeling van een specifieke arbeidsrelatie gebeurt altijd aan de hand van de feiten en omstandigheden van die specifieke relatie.*

**Casus 1:** Een zorgverlener werkt voor twee ziekenhuizen. Bepaalt zelf het tarief en heeft aansprakelijkheidsverzekeringen. De klanten zijn de ziekenhuizen die zelf worden gekozen door de medewerker. Het werk dat de medewerker verricht wordt verder bepaald door het ziekenhuis. Het werk is structureel van aard en wordt ook door werknemers verricht. De wijze waarop de werkende invulling geeft aan de verzorging van de patiënten kan door het ziekenhuis ter discussie worden gesteld. Er is een zekere autonomie maar er gelden ook strenge algemene protocollen/instructies voor de wijze waarop wordt gewerkt. Onderdeel daarvan is dat de medewerker niet zijn eigen materialen mag gebruiken. Ook zijn er aanwijzingen over hoe de medewerker zich binnen de organisatie dient te presenteren en dient te gedragen. De werkende heeft inspraak op zijn werktijden. Er is geen sprake van een resultaatsverplichting waar de werkende het risico voor draagt. Er is geen sprake van specifieke kennis of ervaring die niet structureel in de organisatie aanwezig is.

*Op basis van de informatie:*

*- Er is sprake is van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'. Er zijn strenge protocollen en instructies, activiteiten zijn structureel en worden ook door werknemers verricht, er is een organisatorisch kader waar de werkende zich aan moet houden.*

*- Er is gering sprake van werken voor eigen rekening en risico. De financiële risico's en resultaten liggen niet bij de zorgverlener, deze is ook niet verantwoordelijk voor de materialen. Er is geen sprake van specifieke kennis of ervaring die niet structureel in de organisatie aanwezig is.*

De elementen die wijzen op gezag zijn nadrukkelijker aanwezig.

*Conclusie: Er is daarom sprake van twee arbeidsovereenkomsten, namelijk met beide ziekenhuizen.*

**Casus 2:** Een acteur komt elk jaar voor groep 8 helpen bij het begeleiden van de eindmusical. Deze acteur doet naast dit werk nog ander werk voor verschillende opdrachtgevers en heeft een eigen website. De acteur moet op afgesproken tijden in de klas zijn en er zijn richtlijnen voor de inhoud van de musical vanwege de identiteit van de school. De acteur werkt samen met de leerkracht van groep 8 aan de musical. De acteur bepaalt de inhoud van de werkzaamheden verder zelf. De acteur mag zich naar de leerlingen en ouders presenteren als een zelfstandig werkende acteur. De acteur heeft geen aansprakelijkheidsverzekeringen.

*Op basis van de informatie:*

*- Er is zeer gering sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'. De acteur heeft veel vrijheid om zelf de inhoud van de werkzaamheden te bepalen. Resultaat dat de acteur oplevert staat centraal (resultaatsverplichting). Het gaat niet om structureel werk, er wordt niet zij-aan-zij met werknemers gewerkt. Wel moet de acteur zich aan afgesproken tijden houden.*

*Er is slechts zeer beperkt sprake van elementen die zien op werkinhoudelijke of organisatorische sturing. Er is derhalve geen sprake van gezagsuitoefening. Er hoeft dan niet gekeken te worden naar de contra-indicaties van werken voor eigen rekening en risico.*

*Conclusie: Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst*

**Casus 3:** Een leerkracht Spaans laat zich inhuren bij een school waar de leerkracht zes uur per week werkt. De leerkracht maakt gebruik van de lesmethoden en materialen van de school die zijn voorgeschreven, houdt zich aan de interne regels en is aanwezig op de afgesproken tijden van de school. Het functioneren wordt jaarlijks besproken (soort van functioneringsgesprek). De leerkracht geeft ook examentrainingen vanuit een bij de KvK ingeschreven onderneming en doet regelmatig vertaalklassen.

*Op basis van de informatie:*

*- Er is in grote mate van sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'. De leraar dient zich aan de lesmethoden te houden die zijn voorgeschreven, krijgt een functioneringsgesprek, het lesgeven betreft structureel werk, het werk wordt ook door werknemers gedaan en hij moet zich aan interne regels en afgesproken werktijden houden.*

*- Er is geen sprake van werken voor eigen rekening en risico. Het risico van het resultaat van het werk dat de les niet wordt gegeven of niet goed wordt gegeven ligt bij de school en de leraar loopt niet zelf of zeer beperkt het risico m.b.t. resultaat van de arbeid.*

*Conclusie: Er is sprake van een arbeidsovereenkomst met de school als het gaat om de werkzaamheden als leraar Spaans.*

*Dat zegt verder niks over de examentrainingen en vertaalklassen die de leraar als zelfstandige buiten een arbeidsovereenkomst kan verrichten.*

**Casus 4:** Een schilder wordt gevraagd om een schildersbedrijf te helpen. De schilder wordt toegevoegd aan een team van schilders in loondienst dat met een grote schilderopdracht bezig is. De schilder is gevraagd voor het team vanwege specifieke kennis en vaardigheden met betrekking tot het schilderen en restaureren van oudere gebouwen en in het bijzonder de restauratie van de plafondornamenten. Als het de schilder niet lukt de plafondornamenten in goede staat op te leveren, krijgt de schilder niet betaald. Om betaald te krijgen, moet de schilder in dat geval op eigen kosten het werk opnieuw doen. Alle schilders werken samen in een team, maar deze schilder is vanwege zijn specifieke expertise verantwoordelijk voor een specifiek onderdeel (de ornamenten). De schilder krijgt voor een gedeelte van de werkzaamheden gelijklopende instructies als het team waar de schilder zich in bevindt, maar voor de ornamenten veel autonomie. De schilder heeft geen functioneringsgesprekken en neemt eigen gereedschappen en materialen mee (specifiek geschikt voor ornamenten). Verder heeft de schilder een groot aantal opdrachtgevers en een eigen website. Ook gebruikt hij een eigen busje waar zijn naam en het logo van zijn bedrijf op staat. De schilder staat ingeschreven bij de KvK, is btw-ondernemer en heeft al jaren recht op de zelfstandigenaftrek.

*Op basis van de informatie:*

*- Er is nadrukkelijk sprake van 'organisatorische sturing'. Er is in beperkte mate van sprake van werkinhoudelijke sturing. Er kunnen instructies worden gegeven over de manier waarop het werk gedaan moet worden, maar voor de werkzaamheden aan de ornamenten geniet de schilder veel autonomie. Er is geen sprake van toezicht zoals functioneringsgesprekken. Er is echter overduidelijk sprake van organisatorische sturing (schilderen betreft structureel werk, en er zijn werknemers die ook schilderwerkzaamheden uitvoeren).*

*- Er is eveneens nadrukkelijk sprake van werken voor eigen rekening en risico (de schilder is verantwoordelijk voor het op te leveren resultaat en loopt financiële risico's, beschikt over specifieke vaardigheden, gebruikt eigen gereedschap en materialen en de opdracht is van korte duur).*

*- Er lijkt een min of meer evenwicht te zijn tussen werkinhoudelijke en organisatorische sturing aan de ene kant en eigen rekening en risico aan de andere kant. Beide zijn immers nadrukkelijk aanwezig met vergelijkbare zwaarte.*

*- Er moet daarom worden gekeken naar (OP) of de werkende zich in het economisch verkeer doorgaans als ondernemer gedraagt. Dit is het geval: groot aantal opdrachtgevers, eigen website, heeft bedrijfsinvesteringen gedaan en gedraagt zich administratief als zelfstandig ondernemer.*

*Conclusie: Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst.*

**Casus 5:** Een organisatieadviseur laat zich regelmatig inhuren om reorganisaties in kaart te brengen, hiervoor een plan van aanpak op te stellen en (indien nodig) te begeleiden bij de implementatie. Hij acquireert zelf. Bij grotere bedrijven duren de opdrachten wat langer, voor kleinere bedrijven geldt dat het in kortere termijn kan. Voor het plan van aanpak geldt een resultaatsverplichting. De organisatieadviseur is vrij in hoe hij dit plan van aanpak realiseert en de inhoud ervan. Er is geen inhoudelijke aansturing vanuit de bedrijven. Bij de begeleiding van de implementatie is dat wat diffuser, maar uiteindelijk stopt het werk na de implementatie. De adviseur heeft een e-mailadres van de onderneming waar de reorganisatie wordt verricht en heeft zich te houden aan de werktijden in de onderneming. De betaling hangt af van het succes van de reorganisaties.

*Op basis van de (beperkte) informatie:*

*- is er niet of nauwelijks sprake van 'werkinhoudelijke of organisatorische sturing'. Er worden geen instructies gegeven (voorop staat de resultaatsverplichting), werkzaamheden zijn niet structureel, en worden niet zij-aan-zij verricht met werknemers. Er is wel in enige mate sprake van werk binnen het organisatorisch kader (vanwege de werktijden en gebruik van een e-mailadres van de organisatie)*

*- De elementen die zien op 'werkinhoudelijke en 'organisatorische sturing' zijn echter dusdanig beperkt aanwezig dat een arbeidsovereenkomst niet aangenomen kan worden. Er hoeft derhalve niet gekeken te worden naar de elementen die zien op 'werken voor eigen rekening en risico'.*

*Conclusie: Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst.*

**Casus 6:** Een interim-manager laat zich inhuren om als manager te fungeren bij ziekte van een manager die in loondienst is bij een werkgever. De interim-manager is zeer ervaren als manager en kan daardoor snel inspringen. De interim-manager is personeelsverantwoordelijk voor ca. 25 FTE. De cultuur van het bedrijf is om managers relatief vrij te laten en autonoom te laten opereren zolang productie op peil blijft, maar het bedrijf is nadrukkelijk wel bevoegd om aanwijzingen te geven. De interim-manager houdt zich aan de organisatorische kaders die gelden en opereert daarbinnen. De interim-manager heeft hiermee doorgaans 2 of 3 fulltime klussen per jaar voor enkele maanden per opdracht.

*Op basis van de informatie:*

*- Er is nadrukkelijk sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'. Ondanks de vrijheid die de interim-manager krijgt, zijn anderen namelijk wel bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven.*

*Daarbij is er sprake van structureel werk, werk dat zij-aan-zij uitgevoerd met managers die in loondienst zijn en er is sprake van een organisatorisch kader waar de manager zich aan heeft te houden.*

*- Er is slechts gering sprake van werken voor eigen rekening en risico. De risico's liggen bij de opdrachtgever, er is geen sprake van unieke kennis die niet structureel aanwezig is in de organisatie, de werkende is (naar buiten toe) ook niet herkenbaar als zelfstandig werkende). Wel gaat het om een opdracht van relatief kortere duur (afgezet tegen de gebruikelijke termijn van een management functie).*

*Conclusie: De mate van werkinhoudelijke en organisatorische sturing weegt duidelijk zwaarder dan de mate van werken voor eigen rekening en risico. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst.*

**Casus 7:** Bij een bouwbedrijf zijn kort na elkaar drie werknemers vertrokken. De orderportefeuille zit vol, dus moeten op korte termijn nieuwe medewerkers worden gevonden. Het bedrijf probeert nieuwe werknemers te werven, maar dat lukt gedeeltelijk. Slechts 1 nieuwe werknemer en 1 stagiair worden gevonden. Daarom heeft het bouwbedrijf een bij hen bekende zzp'er benaderd om tijdelijk, ongeveer 2 maanden, mee te draaien op lopende bouwprojecten voor 2 dagen in de week. Deze zzp'er kan in overleg 2 dagen per week invallen voor dit bouwbedrijf. De zzp'er krijgt een specifieke eigen opdracht toegewezen (het installeren van de keukens in een nieuw huizenproject), waarbij de zzp'er de werkzaamheden alleen uitvoert en zelfstandig verantwoordelijk is om dit conform opdracht en tijdig op te leveren. Gedurende die 2 maanden werkt deze zzp'er met zijn eigen klusbus (met daarop zijn naam en logo) en eigen gereedschap. De inkoop van de bouwmaterialen voor de projecten waar de zzp'er meewerkt worden gedaan door het bouwbedrijf.

De zzp'er gaat zelf over zijn werktijden, waarbij hij wel heeft afgesproken kenbaar te maken wanneer hij aanwezig is om de coördinatie van werk en aanwezigheid op de bouwplaats door het bouwbedrijf mogelijk te maken. De zzp'er stuurt maandelijks facturen, gebaseerd op het werkelijke aantal uren vermenigvuldigd met zijn uurtarief (€50, te verhogen met btw). De zzp'er krijgt specifieke opdrachten. Als deze opdrachten niet naar voldoening worden afgerond, moet de zzp'er deze op eigen kosten herstellen. Als de zzp'er tijdens de werkzaamheden schade veroorzaakt, moet de zzp'er de kosten van de schade vergoeden. De zzp'er beschikt over een aansprakelijkheidsverzekering. De zzp'er staat bij de Belastingdienst al enkele jaren bekend als ondernemer voor de omzetbelasting en inkomstenbelasting.

*Op basis van de informatie:*

*- Er is een zekere mate van werkinhoudelijke en organisatorische sturing. Het betreft structureel werk er zijn werknemers die hetzelfde werk doen, en de zzp'er wordt in beperkte mate aangestuurd door het bouwbedrijf. )*

*- Er is echter ook duidelijk sprake van werken voor eigen rekening en risico. De zzp'er is zelf verantwoordelijk voor een specifieke opdracht, de zzp'er loopt risico als hij niet werkt of het afgesproken resultaat niet haalt, hij moet op eigen kosten werk herstellen en indien van toepassing schade vergoeden. Hij werkt met eigen gereedschap. De werkende treedt onder eigen naam naar buiten (hij werkt met zijn eigen bus met naam en logo erop) en het betreft een opdracht van korte duur).*

*- Er lijkt evenwicht te zijn tussen werkinhoudelijke en organisatorische sturing aan de ene kant en eigen rekening en risico aan de andere kant. Er moet daarom worden gekeken naar of de werkende zich doorgaans als ondernemer gedraagt. Dit lijkt het geval: de werkende is al jaren zzp'er, heeft een eigen klantenportefeuille, heeft meerdere opdrachtgevers per jaar, heeft bedrijfsinvesteringen gedaan (eigen bus en gereedschappen) en hij gedraagt zich administratief als zelfstandige.*

*Conclusie: Er is geen arbeidsovereenkomst.*

**Casus 8:** Een maaltijdbezorger werkt op regelmatige basis een wisselend aantal uren per week voor een platformbedrijf. Wanneer hij wil werken meldt hij zich aan in de app en krijgt dan op basis van een algoritme instructies ten aanzien van de te bezorgen maaltijden. Daarbij geldt dat hij meer aanbod krijgt naarmate hij meer/sneller werkt. Hij heeft daarbij vrije keuze wanneer hij wil werken en of hij zich eventueel laat vervangen. Hij gebruikt hiervoor zijn eigen fiets en mag zelf zijn kleding kiezen. De maaltijdbezorger werkt alleen voor dit platform en hoewel het mag, laat hij zich niet vervangen. De bezorger krijgt betaald per afgeleverde maaltijd.

*Op basis van de informatie:*

*- Er is sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'. Er worden aanwijzingen en instructies gegeven, de werkzaamheden worden gecontroleerd, het maaltijd bezorgen betreft structureel werk dat ook door werknemers wordt gedaan.*

*- Er is gering sprake van werken 'voor eigen rekening en risico'. De werkende is wel zelf verantwoordelijk voor eigen materialen (de fiets).*

*Conclusie: De mate van werkinhoudelijke en organisatorische sturing weegt duidelijk zwaarder dan de mate van werken voor eigen rekening en risico. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst.*

**Casus 9:** Een opdrachtnemer laat zich inhuren om als HR specialist een rapport op te stellen i.v.m. een aanstaande reorganisatie, waarbij de kosten van een afdeling moeten worden beperkt. Opdrachtnemer is geheel vrij om te bepalen hoe dit rapport tot stand komt zolang dit maar voldoet aan de randvoorwaarden die door opdrachtgever zijn geschetst in de opdracht. Er wordt hiervoor een overeenkomst van opdracht gesloten van 16 uur per week voor een periode van 6 maanden. Na afronding van een succesvolle reorganisatie is de klus afgerond.

Na 5 maanden wordt één van de parttime HR medewerkers (20 uur per week) van opdrachtgever langdurig ziek. Opdrachtgever verzoekt opdrachtnemer om de werkzaamheden van de zieke medewerker over te nemen. Deze aanvullende werkzaamheden bestaan voornamelijk uit verzuimregistratie en het bijwonen en vastleggen van arbeidsvoorwaardengesprekken in afstemming met het hoofd HR. Opdrachtnemer neemt deze werkzaamheden voor 12 maanden over en werkt daarbij onder dezelfde voorwaarden en binnen hetzelfde team als de zieke medewerker.

*Op basis van de informatie:*

*- Bij de eerste opdracht is er geen sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'. De werkgevende heeft niet de mogelijkheid om instructies te geven over de wijze waarop het werk wordt gedaan, kan het werk niet inhoudelijk bijsturen anders dan op basis van het resultaat waartoe de HR specialist zich heeft verplicht (de resultaatsverplichting staat centraal), het betreft geen structureel werk en er zijn geen werknemers die hetzelfde werk doen.*

*- Bij deze eerste opdracht zijn er onvoldoende elementen van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing' om een arbeidsovereenkomst aan te nemen.*

- Bij de tweede opdracht inzake het overnemen van de werkzaamheden van de zieke werknemer is er in geruime mate sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'. De werkzaamheden worden in afstemming met het hoofd HR uitgevoerd, het hoofd HR kan instructies geven en de werkzaamheden controleren, het betreft structureel werk dat zij-aan-zij met andere HR-medewerkers wordt uitgevoerd.

- Bij het overnemen van de werkzaamheden van de zieke werknemer is geen sprake van werken voor eigen rekening en risico (de risico's liggen bij de opdrachtgever, er is geen sprake van specifieke kennis die niet structureel aanwezig is binnen de organisatie en de werkende is niet herkenbaar als zelfstandig werkende, ook niet voor beperkte duur en omvang: opdracht van korte duur).

Conclusie 1: Bij de eerste opdracht is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

Conclusie 2: Door het overnemen van de werkzaamheden van de zieke werknemer ontstaat er voor dit deel van de werkzaamheden een arbeidsovereenkomst.

**Casus 10:** Een pedagogisch professional laat zich inhuren door een kinderopvangorganisatie. Deze professional bepaalt zelf het tarief. Het werk van de pedagogisch professional bestaat uit het verzorgen, opvoeden en/of bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen. De pedagogisch professional moet zich aan het pedagogisch beleidsplan van de kinderopvangorganisatie houden, bijvoorbeeld door het dagritme te volgen dat in het pedagogisch beleidsplan vermeld staat. Een leidinggevende houdt toezicht op de wijze waarop de professional de taken uitvoert en kan hierbij instructies geven. De pedagogisch professional ontvangt dezelfde instructies als het werknemers van de kinderopvangorganisatie. Er geldt een inspanningsverplichting ten aanzien van de te verrichten werkzaamheden, geen resultaatsverplichting. Er is geen sprake van specifieke kennis of ervaring die niet structureel in de organisatie aanwezig is.

*Op basis van de informatie:*

- Er is nadrukkelijk sprake van werkinhoudelijke en organisatorische sturing: Er worden instructies gegeven en er vindt toezicht plaats door een leidinggevende, de professional moet zich houden aan de werktijden en aan het beleidsplan van de kinderopvangorganisatie. Ook betreft het structureel werk dat zij-aan-zij met werknemers wordt uitgevoerd.

- Er is maar heel beperkt sprake van werken voor eigen rekening en risico. Het enige dat hier op wijst is dat de medewerker zelf het tarief bepaalt. In de onderlinge weging van elementen zijn er meer en zwaarwegendere elementen aanwezig die wijzen op werken binnen dienstbetrekking dan als zelfstandige.

Conclusie: er is sprake van een arbeidsovereenkomst.

**Casus 11:** Twee zelfstandig ontwerpers werken beide in een creatieve hub. Hun werkplaats grenst aan elkaar. Ze hebben beiden een zelfstandige praktijk. Ze hebben een eigen website, eigen reclame-uitingen, huren zelfstandig hun hub-werkplaats, verwerven zelfstandig hun eigen opdrachten en doen investeringen in materialen, hulpmiddelen enz. In de hub geldt een informele afspraak dat ontwerpers een beroep kunnen doen op een andere ontwerper uit de hub om in voorkomende gevallen te helpen bij een opdracht.

Ontwerper één heeft een opdracht aangenomen om voor een klein mkb-bedrijf een huisstijl te ontwikkelen. Deze opdracht blijkt in de praktijk voor hemzelf te groot om tijdig en volgens gemaakte afspraken met het mkb-bedrijf af te doen. Daarom huurt hij ontwerper twee in om hem te helpen bij de aangenomen opdracht.

Ontwerper één blijft eindverantwoordelijk voor het op te leveren eindresultaat van de totale opdracht. Hij geeft daarom aanwijzingen over het uiteindelijke resultaat dat door ontwerper twee opgeleverd moet worden, en ook over welke stijl daarbij gebruikt moet worden. Maar hij laat ontwerper twee verder vrij in hoe hij de opdracht verder uitvoert. Hiervoor is na onderhandeling tussen beide ontwerpers een vast totaalbedrag afgesproken. Ontwerper twee gebruikt eigen materialen en hulpmiddelen om zijn deel van de opdracht te vervullen. Indien het door ontwerper twee opgeleverde eindresultaat niet voldoet aan de gemaakte afspraken, dan dient hij dit voor eigen rekening te herstellen.

Op basis van de informatie: • Er is slechts beperkt sprake van werkinhoudelijke en organisatorische sturing. Er worden weliswaar instructies gegeven, maar deze beperken zich tot het resultaat dat moet worden opgeleverd. Het gaat om structurele activiteiten. Maar de werkzaamheden worden niet zijaan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten. • Er is sprake van werken voor eigen rekening en risico. Er is onderhandeld over het tarief, opdrachtnemer twee draagt de financiële risico's of resultaten van deze opdracht, en er worden eigen materialen door ontwerper twee gebruikt. In de onderlinge weging van elementen zijn er meer en zwaarwegendere elementen aanwezig die wijzen op werken voor eigen rekening en risico.

Conclusie: Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst