



Rijksoverheid

ZZP

ja *of* nee

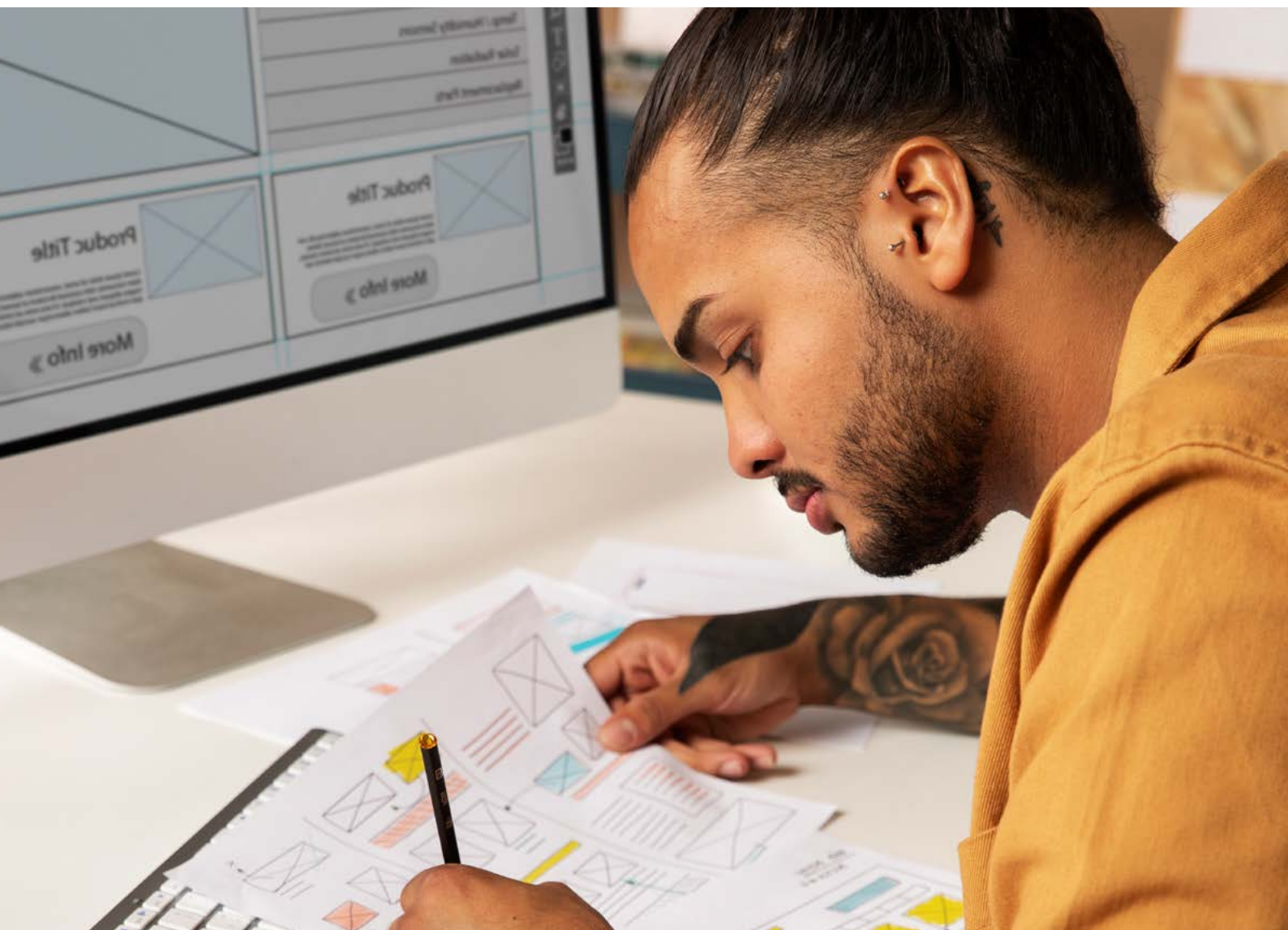
Praktijkvoorbeelden

Uitgebreide praktijkvoorbeelden: loondienst of zelfstandig ondernemer?

De voorbeelden in dit document laten zien hoe een arbeidsrelatie moet worden beoordeeld. De beoordeling gebeurt op basis van de huidige wet- en regelgeving. Ook gebeurt de beoordeling apart voor elke arbeidsrelatie. Daarbij kunnen allerlei feiten en omstandigheden belangrijk zijn. De voorbeelden laten zien wanneer en waarom iemand in loondienst werkt of juist zelfstandige (zzp'er) is.

Praktijkvoorbeeld websitebeheerder

Websitebeheerder A doet al een aantal jaar het onderhoud van de website van Zwembad C. Twee keer per maand voert A standaardonderhoud uit. Soms voert A ook aanvullende werkzaamheden uit. Voor alle werkzaamheden hebben Zwembad C en websitebeheerder A afspraken gemaakt. Die afspraken hebben ze vastgelegd in een opdrachtovereenkomst.



Feiten en omstandigheden

De volgende feiten zijn van belang:

- Zwembad C biedt recreatiezwemmen, zwemles en andere activiteiten aan. Bij dit zwembad werken zwemleraren, toezichthouders en verkoopmedewerkers.
- Bij het zwembad werken geen mensen die hetzelfde werk als websitebeheerder A doen.
- Zwembad C heeft een goed onderhouden website. Op de website staat informatie over onder andere de zwemlessen, andere activiteiten, openingstijden en verkoopprijzen.
- Websitebeheerder A heeft enkele jaren geleden de website voor Zwembad C gemaakt. A beheert de website nu in opdracht van Zwembad C. Twee keer per maand voert A standaardonderhoud uit aan de website. Daarnaast zijn soms extra werkzaamheden nodig, bijvoorbeeld het toevoegen van nieuwe onderdelen of informatie.
- Zwembad C bepaalt welke informatie en onderdelen op de website moeten komen. Websitebeheerder A bepaalt hoe en wanneer hij de werkzaamheden uitvoert.
- Websitebeheerder A werkt voor verschillende opdrachtgevers. Daarvoor gebruikt hij zijn eigen PC en softwarepakket. Hij voert werkzaamheden uit die te maken hebben met het bouwen en beheren van websites. A heeft ook een eigen website waarop hij zichzelf aanbiedt voor opdrachten. De Belastingdienst ziet hem fiscaal als ondernemer.
- In principe bepaalt websitebeheerder A zelf waar hij zijn werkzaamheden uitvoert. Soms moet hij aanwezig zijn op het kantoor van Zwembad C voor overleg.
- Websitebeheerder A factureert Zwembad C per uur € 65 exclusief btw. Hij vraagt ongeveer hetzelfde tarief voor andere opdrachten. Dit tarief past bij wat andere zelfstandig ondernemers in zijn vakgebied ook vragen, maar is hoger dan het loon van iemand in loondienst. A en Zwembad C hebben dit tarief samen afgesproken.
- Websitebeheerder A voert het werk zelf uit. Hij heeft geen afspraken gemaakt over vervanging bij vakantie of ziekte.
- Als websitebeheerder A zijn werk niet goed doet, moet hij dit in zijn eigen tijd herstellen en eventuele kosten voor het herstel zelf betalen.
- Zwembad C en websitebeheerder A sloten in overleg een opdrachtovereenkomst.

1. De aard en duur van de werkzaamheden

De werkzaamheden bestaan uit het beheren en onderhouden van een website. Er is geen concreet eindresultaat afgesproken. Daarom gaat het hier om een zogeheten inspanningsverplichting¹. Die kan wijzen op een arbeidsovereenkomst.

2. De manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald

Websitebeheerder A kiest zelf wanneer hij werkt. Hij mag van Zwembad C ook zelf bepalen hoe hij het werk uitvoert, zolang het maar gebeurt. Soms moet A aanwezig zijn bij een overleg op het kantoor van Zwembad C. Deze punten samen wijzen op werken buiten loondienst.

¹ Bij een resultaatsverplichting spreekt de zzp'er met de opdrachtgever af om een bepaald (concreet) resultaat te halen. Als de zzp'er dat resultaat niet behaalt, is dat een wanprestatie. Bij een inspanningsverplichting spreekt de zzp'er met de opdrachtgever af om te proberen een bepaald resultaat te halen. In dit geval telt of de zzp'er voldoende inzet heeft getoond om dit resultaat te behalen.



3. De mate waarin de werkzaamheden en/of de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever

Websitebeheerder A is de enige bij Zwembad C die dit werk doet. Hij werkt af en toe op het kantoor van Zwembad C, maar meestal niet. A gebruikt altijd zijn eigen computer, software en andere apparatuur. Websitebeheer hoort niet bij de (kern)activiteiten van Zwembad C. Daarom zijn de werkzaamheden geen noodzakelijk onderdeel van de bedrijfsvoering van het zwembad.

Voor de werkzaamheden die A doet is dus geen sprake van inbedding². Deze punten samen wijzen op werken buiten loondienst.

4. Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren

Websitebeheerder A is de enige die de werkzaamheden aan de website van Zwembad C uitvoert. Er zijn geen afspraken gemaakt over vervanging bij ziekte of vakantie. Dit kan wijzen op een persoonlijke verplichting en dus op een arbeidsovereenkomst.

5. De manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen

Zwembad C en websitebeheerder A hebben een schriftelijke opdrachtovereenkomst gesloten. In de overeenkomst staan gezamenlijke afspraken waar ze over hebben onderhandeld. Dit wijst op een gelijkwaardige onderhandelingspositie en dus op werken buiten loondienst.

² Inbedding van de werkzaamheden houdt in dat de werkzaamheden structureel onderdeel zijn van de organisatie. Zoals bouwen bij een bouwbedrijf of lesgeven op een school. Dat kunnen ook ondersteunende taken zijn die structureel onderdeel zijn van een organisatie. Zoals het afhandelen van facturen of het maken van een rooster.

6. De manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald

Websitebeheerder A heeft zijn uurtarief in overleg met Zwembad C vastgesteld. A factureert op basis van gewerkte uren en krijgt niets betaald bij ziekte of afwezigheid.

Dit wijst op werken buiten loondienst.

7. De hoogte van de beloning

Het uurtarief van websitebeheerder A is marktconform: het past bij wat andere zelfstandigen in A's vakgebied ook vragen. Het uurtarief ligt hoger dan wat medewerkers in loondienst meestal krijgen (inclusief de werkgeverslasten). Dit is een aanwijzing voor werken buiten loondienst.

8. De mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt

Als websitebeheerder A het werk niet goed uitvoert, dan moet hij dit in zijn eigen tijd herstellen en eventuele kosten zelf betalen. Ook moet hij investeren in eigen apparatuur en software. A loopt dus commercieel risico. Dit is een kenmerk van zelfstandig ondernemerschap en wijst op werken buiten loondienst.

9. De mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Bijvoorbeeld door te zorgen voor naamsbekendheid en nieuwe opdrachten

Websitebeheerder A werkt naast deze opdracht ook voor andere opdrachtgevers. Voor deze opdrachtgevers voert hij vergelijkbare opdrachten uit. Om andere opdrachten te krijgen biedt hij zijn diensten actief aan, via bijvoorbeeld zijn website. A gedraagt zich naar buiten toe als zelfstandig ondernemer. De Belastingdienst ziet hem fiscaal als ondernemer. Ook maakt hij voor zijn werkzaamheden gebruik van eigen middelen zoals zijn computer en software. Deze punten wijzen samen op werken buiten loondienst.

Conclusie

Om te bepalen welke arbeidsrelatie websitebeheerder A en Zwembad C hebben, moeten de negen onderdelen samen worden beoordeeld. In dit voorbeeld leidt dat tot de conclusie dat websitebeheerder A zijn werkzaamheden buiten loondienst kan uitvoeren. Die conclusie is gebaseerd op verschillende factoren, zoals het feit dat A niet wordt aangestuurd door Zwembad C en er geen sprake is van inbedding. Dat wijst duidelijk op een zelfstandige positie. Dat websitebeheerder A al langer voor Zwembad C werkt en er geen duidelijkheid is over zijn vervanging, weegt minder zwaar in de beoordeling.



Praktijkvoorbeeld onderhoudsmonteur

CV BV is een installatiebedrijf dat cv-onderhoudsmonteurs in loondienst heeft. Door een personeelstekort huurt het bedrijf ook onderhoudsmonteurs als zzp'er in voor onderhoudswerkzaamheden aan cv's. Onderhoudsmonteur P is een van deze monteurs die als zzp'er is ingehuurd. Hij voert zijn werkzaamheden uit op basis van een standaard-opdrachtovereenkomst. Het installatiebedrijf heeft deze overeenkomst opgesteld.

Feiten en omstandigheden

De volgende feiten zijn van belang:

- Onderhoudsmonteur P werkt nu ruim een jaar voor CV BV. Hij werkt gemiddeld meer dan twintig uur per week. Af en toe doet hij cv-onderhoud bij een opdrachtgever uit zijn privénetwerk. Dat gaat om korte opdrachten. P biedt zijn diensten niet openbaar aan om aan andere opdrachten te komen. Hij doet ook geen andere inspanningen om zijn naamsbekendheid of klantenkring te vergroten.
- Onderhoudsmonteur P investeert beperkt in eigen gereedschappen (in totaal ongeveer € 1.000).
- P gebruikt een eigen bus die hij huurt. Die huur kan hij stopzetten als hij niet werkt. De bus heeft geen eigen logo van onderhoudsmonteur P.
- Onderhoudsmonteur P draagt werkkleding met het logo van CV BV en gebruikt hun tablet en app om werkzaamheden vast te leggen en te verwerken.
- Onderhoudsmonteur P heeft geen eigen bedrijfscertificaat, dat wettelijk nodig is voor onderhoud aan cv-ketels. CV BV heeft dat certificaat wel.
- Onderhoudsmonteur P heeft een KVK- en btw-nummer. Hij stuurt CV BV iedere maand een factuur met zijn gewerkte uren, inclusief btw. P heeft een uurtarief dat, verhoogd met de werkgeverslasten, ongeveer hetzelfde is als het uurtarief van de werknemers van CV BV.
- CV BV heeft met onderhoudsmonteur P afgesproken dat hij zich mag laten vervangen door een andere onderhoudsmonteur. Dat moet hij op tijd laten weten en CV BV moet toestemming geven. Die mogelijkheid heeft P nog niet gebruikt.
- CV BV heeft een 'Gedragscode' opgesteld met regels over hoe medewerkers zich moeten gedragen tegenover klanten en collega's. Die gedragscode geldt ook voor onderhoudsmonteur P.
- CV BV controleert meerdere keren per jaar, via steekproeven, of de onderhoudsmonteurs hun werk goed doen. Dat kan gebeuren tijdens het werk, maar ook erna. Waar nodig geeft CV BV de onderhoudsmonteurs instructies over hoe ze hun werk beter kunnen doen.
- Als een klant klaagt over het werk van een ingehuurde onderhoudsmonteur, dan stuurt CV BV een onderhoudsmonteur in loondienst naar de klant om de klacht op te lossen.

1. De aard en duur van de werkzaamheden

De werkzaamheden hebben te maken met het onderhoud van cv-ketels. Er is geen concreet eindresultaat afgesproken. Daarom is hier sprake van een inspanningsverplichting. Dit wijst op werken in loondienst.

De afgesproken werkzaamheden vragen om deskundigheid. Het ligt voor de hand dat de ingehuurd onderhoudsmonteurs de nodige deskundigheid en ervaring hebben. CV BV geeft de onderhoudsmonteurs weinig instructies, behalve via de gedragscode en steekproeven. Ook onderhoudsmonteurs in loondienst bij CV BV die dit type werk doen, krijgen weinig instructies. Daarom zegt het in dit geval niet zoveel dat onderhoudsmonteur P weinig instructies krijgt.

Onderhoudsmonteur P voert de werkzaamheden voor langere tijd uit. Dit is een aanwijzing voor een arbeidsovereenkomst.



2. De manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald

Volgens de wet mogen werkzaamheden aan ketels alleen worden uitgevoerd door bedrijven/ ondernemers met een bedrijfscertificaat. Vanwege de veiligheid gelden bovendien regels over de manier waarop de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. Dit wijst op (formeel) gezag van CV BV en is daarom een aanwijzing voor een arbeidsovereenkomst.

Daarnaast is er feitelijk gezag dat past bij loondienst:

- CV BV voert steekproeven uit en controleert het werk.
- CV BV mag aanwijzingen geven over hoe het werk gedaan moet worden, zelfs al gebeurt dat in de praktijk nauwelijks.

CV BV bepaalt ook de werktijden van onderhoudsmonteur P. Het bedrijf ontvangt meldingen en verzoeken van klanten en plant (in overleg met de klant) het werk in. Onderhoudsmonteur P kiest dus niet zelf op welke tijdstippen hij werkt. Hooguit kan hij een opdracht weigeren. Ook dat is een aanwijzing voor loondienst.

3. De mate waarin de werkzaamheden en/of de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever

Onderhoudsmonteur P werkt ruim een jaar en structureel voor CV BV. Dat maakt hem in feite onderdeel van CV BV. Ook klanten zien P als onderdeel van CV BV, doordat hij werkkleding draagt van CV BV. Bij zijn werkzaamheden gebruikt P nooit zijn eigen logo of bedrijfsnaam.

P doet hetzelfde werk als de onderhoudsmonteurs die bij CV BV in loondienst zijn. De werkzaamheden horen bovendien bij de kern van wat CV BV doet: onderhoud aan cv-ketels is een belangrijk onderdeel van de bedrijfsvoering. Voor het werk dat P doet is dus sprake van inbedding in de organisatie.

Deze punten wijzen erop dat P de werkzaamheden in loondienst doet.

4. Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren

De werkzaamheden die P doet, zijn zo specialistisch dat hij ze zelf moet uitvoeren. Alleen onderhoudsmonteurs met een bedrijfscertificaat mogen dit werk doen. Of monteurs die werken voor een bedrijf dat dit certificaat heeft. P mag zich volgens het contract wel laten vervangen, maar alleen met toestemming van CV BV. Dit is in de praktijk nog nooit gebeurd en ligt niet voor de hand. Ook moet CV BV in zo'n geval eerst bepalen of de vervanger voldoet aan alle eisen.

Dit wijst op een persoonlijke verplichting en is een aanwijzing voor loondienst.

5. De manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen

De overeenkomst die onderhoudsmonteur P en CV BV hebben gesloten, is door CV BV opgesteld. Het is een standaardovereenkomst die zij ook met andere ingehuurd onderhoudsmonteurs afsluiten. In alle overeenkomsten staan dezelfde afspraken en voorwaarden. Onderhoudsmonteur P heeft daarom weinig of geen ruimte voor onderhandeling. Dit wijst op werken in loondienst.



6. De manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald

In de standaardovereenkomst staat wat P betaald krijgt voor de werkzaamheden (de beloning). Alle ingehuurd onderhoudsmonteurs krijgen dezelfde beloning. Onderhoudsmonteur P heeft weinig ruimte voor onderhandeling over de beloning, of maakt daar geen gebruik van. Dit wijst op loondienst.

Onderhoudsmonteur P factureert zijn gewerkte uren inclusief btw. CV BV betaalt de facturen binnen 30 dagen. Het feit dat P facturen stuurt, wijst op het werken als zelfstandige.

Dit onderdeel bevat dus zowel een aanwijzing van werken in loondienst als een aanwijzing van werken als zelfstandige. In de totale beoordeling van alle omstandigheden samen, weegt dit onderdeel daarom mogelijk minder zwaar mee.

7. De hoogte van de beloning

Onderhoudsmonteur P ontvangt een hoger uurtarief dan onderhoudsmonteurs in loondienst. Toch is zijn tarief ongeveer hetzelfde als het loon van werknemers in loondienst inclusief de werkgeverslasten. Daarom is de hoogte van het uurtarief geen aanwijzing voor werken als zelfstandige.

8. De mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt

Als een klant klaagt over het werk van onderhoudsmonteur P, stuurt CV BV een onderhoudsmonteur in loondienst naar de klant om de klacht op te lossen. P hoeft dus geen herstelwerk in zijn eigen tijd te doen, of daar zelf kosten voor te maken. Dit betekent dat hij weinig commercieel risico loopt en wijst op werken in loondienst.

P doet wel kleine investeringen, bijvoorbeeld in materialen. Ook huurt hij een bus. De waarde van deze investeringen is beperkt. De bus kan hij opzeggen als de opdracht stopt. Zijn commerciële risico is dus klein. Dit onderdeel weegt daarom minder zwaar mee in de totale beoordeling van de arbeidsverhouding.

9. De mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Bijvoorbeeld door te zorgen voor naamsbekendheid en nieuwe opdrachten

Onderhoudsmonteur P doet weinig moeite om zich naar buiten toe als ondernemer te presenteren. Hij doet soms een klus voor iemand in zijn privénetwerk, maar hij laat niet duidelijk merken dat hij beschikbaar is voor andere opdrachten. Klanten zien hem als medewerker van CV BV, niet als zelfstandig ondernemer. Wel staat hij ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, heeft hij een btw-nummer en factureert hij met btw.

In de praktijk is bij P weinig sprake van echt ondernemerschap naar buiten toe. Dit is geen sterke aanwijzing van werken als zelfstandige.

Conclusie

Om te beoordelen welke arbeidsrelatie P en CV BV hebben, moeten de negen onderdelen samen worden beoordeeld. In dit geval leidt dat tot de conclusie dat maar weinig onderdelen wijzen op zelfstandig ondernemerschap. De meeste onderdelen wijzen op loondienst. Daarbij weegt vooral zwaar dat CV BV de onderhoudsmonteur kan aansturen en op veel onderdelen het gezag heeft. P kan deze werkzaamheden dus niet als zelfstandige (zzp'er) uitvoeren.



Praktijkvoorbeeld cateraar

BV X is een cateraar die ontbijt, lunches en diners verzorgt. In het productieproces huurt BV X productiemedewerkers in buiten dienstbetrekking. De ingehuurde productiemedewerkers werken in de koelcellen van BV X. Hun werkzaamheden bestaan uit het verzamelen van producten (eten en drinken) op basis van bonnen, het smeren van broodjes en het verpakken van bestellingen.

Feiten en omstandigheden

De volgende feiten zijn van belang:

- Bij BV X werken kantoormedewerkers, chauffeurs en productiemedewerkers.
- Een deel van de productiemedewerkers werkt bij BV X op basis van een arbeidsovereenkomst. Vanwege de krappe arbeidsmarkt huurt BV X sinds anderhalf jaar acht personen structureel in. Deze acht productiemedewerkers zijn ingehuurd op basis van een opdrachtovereenkomst (hierna omschreven als: ingehuurde productiemedewerkers).
- De productiemedewerkers draaien twee diensten: een dagdienst en een avond-/nachtdienst. Alleen productiemedewerkers in dienstbetrekking werken tijdens de dagdienst. Ingehuurde productiemedewerkers werken uitsluitend tijdens de avond-/nachtdienst. De ingehuurde productiemedewerkers mogen zelf kiezen in welke avonden/nachten zij willen werken. Maar ze mogen hun diensten niet later dan 48 uur van tevoren afzeggen.
- Alle productiemedewerkers dragen werkkleding van BV X. Na de werkzaamheden zorgt BV X ervoor dat deze kleding gewassen en schoongemaakt wordt.
- Zowel de werknemers in dienstbetrekking als de ingehuurde productiemedewerkers maken voor hun werkzaamheden gebruik van materialen (zoals messen en keukenapparatuur) van BV X.
- Tijdens alle diensten, zowel overdag als 's avonds/'s nachts, is er een leidinggevende van BV X aanwezig.
- De ingehuurde productiemedewerkers factureren gemiddeld € 30 per uur inclusief btw. Het uurtarief verschilt iets per productiemedewerker, omdat BV X ruimte biedt om hierover te onderhandelen. Het loon van een productiemedewerker in dienstbetrekking is gemiddeld € 17 per uur.
- De ingehuurde productiemedewerkers moeten al hun werkzaamheden zelf uitvoeren, behalve bij ziekte of verlof. Dan zorgt BV X voor vervanging.
- Als BV X niet tevreden is over het werk van een ingehuurde productiemedewerker, kan het bedrijf ervoor kiezen om die persoon niet meer in te zetten. Het komt nooit voor dat die productiemedewerker slecht uitgevoerd werk op een ander moment moet herstellen.

- BV X heeft met de ingehuurd productiemedewerkers opdrachtovereenkomsten gesloten. BV X maakte deze overeenkomsten.
- De ingehuurd productiemedewerkers werken per uur en factureren elke maand hun gewerkte uren, inclusief btw. Ook hebben zij een KVK-inschrijving. Sommige productiemedewerkers worden weleens gevraagd voor andere cateringklussen in hun privénetwerk, maar zij bieden zich daarvoor niet actief aan bij andere opdrachtgevers.
- Voor klanten van BV X zijn de ingehuurd productiemedewerkers niet te onderscheiden van de productiemedewerkers in dienstbetrekking. Door de werkkleding van BV X die ze dragen, zien ze eruit als werknemers in dienstbetrekking.

Beoordeling

1. De aard en duur van de werkzaamheden

De werkzaamheden bestaan uit het verzamelen van producten (eten, drinken) in koelcellen en het smeren en verpakken van broodjes. Dit gebeurt tijdens diensten in de avond/nacht. BV X heeft met de ingehuurd productiemedewerkers geen concreet resultaat afgesproken. Daardoor ligt voor de hand dat hier sprake is van een inspanningsverplichting³. Dat is een indicatie voor een arbeidsovereenkomst.

Sinds anderhalf jaar verrichten acht ingehuurd productiemedewerkers deze werkzaamheden structureel voor BV X. Ook deze duur en het structurele karakter van het werk wijzen op een arbeidsovereenkomst.

³ Bij een resultaatsverplichting spreekt de zzp'er met de opdrachtgever af om een bepaald (concreet) resultaat te halen. Als de zzp'er dat resultaat niet behaalt, is dat een wanprestatie. Bij een inspanningsverplichting spreekt de zzp'er met de opdrachtgever af om te proberen een bepaald resultaat te halen. In dit geval telt of de zzp'er voldoende inzet heeft getoond om dit resultaat te behalen.



2. De manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald

BV X laat de ingehuurde productiemedewerkers kiezen tijdens welke avonden/nachten ze willen werken. Ze moeten aanwezig zijn tijdens de diensten waarvoor ze zich ingeschreven hebben; dat is de voorwaarde. Ook kunnen ze alleen werken als BV X diensten beschikbaar heeft. Deze omstandigheden wijzen op een arbeidsovereenkomst.

De afgesproken werkzaamheden zijn eenvoudig van aard. BV X geeft de productiemedewerkers weinig of geen instructies. Maar omdat bij eenvoudige werkzaamheden weinig instructies nodig zijn, betekent dit weinig voor de beoordeling van de arbeidsrelatie van de ingehuurde productiemedewerkers.

3. De mate waarin de werkzaamheden en/of de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever

Er is weinig verschil tussen de werkzaamheden van de productiemedewerkers in dienstbetrekking bij BV X en de ingehuurde productiemedewerkers. Het grootste verschil zijn de werktijden: overdag tegenover 's avonds/'s nachts. Bovendien maken alle productiemedewerkers gebruik van de voorzieningen en materialen van BV X. Ook dragen ze allemaal dezelfde werkkleding.

Voor de productiewerkzaamheden geldt dus dat sprake is van inbedding in de organisatie van BV X.⁴ Dat wijst erop dat de ingehuurde productiemedewerkers een arbeidsovereenkomst hebben.

Verder zijn de productiewerkzaamheden typerend voor de ondernemingsactiviteiten van BV X als cateraar. Ook dat wijst erop dat de ingehuurde productiemedewerkers een arbeidsovereenkomst hebben.

⁴ Inbedding van de werkzaamheden houdt in dat de werkzaamheden structureel onderdeel zijn van de organisatie. Zoals bouwen bij een bouwbedrijf of lesgeven op een school. Dat kunnen ook ondersteunende taken zijn die structureel onderdeel zijn van een organisatie. Zoals het afhandelen van facturen of het maken van een rooster.

4. Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren

Alleen de ingehuurde productiemedewerkers doen de productiewerkzaamheden in de avond en nacht. Als een ingehuurde productiemedewerker ziek of afwezig is, regelt BV X altijd vervanging. Dit wijst op een arbeidsovereenkomst.

5. De manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen

BV X heeft een standaard-opdrachtovereenkomst afgesloten met de ingehuurde productiemedewerkers. Daarbij konden zij onderhandelen over het uurtarief, maar niet over andere onderdelen van de overeenkomst.

In de totale beoordeling van alle omstandigheden samen, weegt dit onderdeel daarom mogelijk minder zwaar mee.



6. De manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald

De ingehuurd productiemedewerkers konden onderhandelen over hun uurtarief (beloning). Bovendien sturen zij BV X facturen en brengen zij btw in rekening. Dat wijst op werken als zelfstandige.

7. De hoogte van de beloning

Het gemiddelde uurtarief van ingehuurd productiemedewerkers is flink hoger dan de gemiddelde beloning van productiemedewerkers in dienstbetrekking. Dat wijst erop dat de ingehuurd productie-medewerkers werken als zelfstandige. Wel geldt dat dit een relatief laag uurtarief is in vergelijking met andere zelfstandig ondernemers. Daardoor dekt dit uurtarief allerlei risico's niet af die in loondienst wel zijn afgedekt. Zoals ziekte en periodes met minder werk. Daarom is bij de beoordeling van de arbeidsrelatie op dit onderdeel geen duidelijk oordeel mogelijk.

8. De mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt

Als BV X niet tevreden is over het werk van een ingehuurd productiemedewerker, dan regelt het bedrijf zelf dat dit wordt hersteld. Dit herstel komt niet voor rekening of risico van de ingehuurd productiemedewerker. Daarnaast levert BV X alle materialen die de productie-medewerkers nodig hebben. De productiemedewerker lopen geen risico als deze kapot gaan. Het enige risico dat de ingehuurd productiemedewerkers lopen, is niet ingepland worden. Dat is een beperkt commercieel risico.

Deze omstandigheden wijzen op werken in loondienst.

9. De mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Bijvoorbeeld door te zorgen voor naamsbekendheid en nieuwe opdrachten

In dit praktijkvoorbeeld wijzen weinig feiten op zelfstandig ondernemerschap van de ingehuurd productiemedewerkers. Ze doen soms andere cateringklussen, maar alleen in hun bestaande privénetwerk. En niet omdat ze zich actief aanbieden of zorgen voor naamsbekendheid. Ook zijn ze voor klanten of externe partijen niet te onderscheiden van productiemedewerkers in dienstbetrekking. Daarmee is er geen aanwijzing dat ze buiten dienstbetrekking werken.

Conclusie

Om te bepalen welke arbeidsrelatie de ingehuurd productiemedewerkers hebben, moeten de negen onderdelen samen worden beoordeeld. In dit voorbeeld leidt dat tot de conclusie dat er weinig onderdelen wijzen op zelfstandig ondernemerschap. De meeste onderdelen wijzen op loondienst. De productiemedewerkers hebben niet veel ruimte om het werk naar eigen inzicht in te vullen. Ook is sprake van veel aansturing en gezag. Ook het gedrag van de ingehuurd productiemedewerkers wijst nauwelijks op zelfstandig ondernemerschap. Hier is dus sprake van loondienst en de werkzaamheden kunnen niet buiten dienstbetrekking worden gedaan.



Praktijkvoorbeeld installateur beveiligingsproducten

Aannemersbedrijf A verbouwt woningen voor particulieren en bedrijven. Klanten kunnen kiezen voor een pakket waarbinnen de volledige renovatie wordt verzorgd, inclusief extra opties zoals beveiligingscamera's en een inbraakalarm. Voor de installatie van deze extra producten zet aannemersbedrijf A regelmatig installateur C in, die deze werkzaamheden uitvoert op zzp-basis.

Feiten en omstandigheden

De volgende feiten zijn van belang:

- Aannemersbedrijf A biedt klanten een totaalpakket aan voor de verbouwing, inclusief de beveiligingsproducten. De garantie voor de installatie van de beveiligingsproducten ligt dus bij de aannemer.
- Installateur C doet deze installatieklussen al enkele jaren voor aannemersbedrijf A. Hij doet er ongeveer tien per jaar, die ongeveer een week duren.
- Installateur C bepaalt zelf zijn werktijden en hoe hij de producten installeert. Wel geeft aannemersbedrijf A bij iedere opdracht de wensen van de klant door aan installateur C. Ook bepaalt de aannemer wanneer de producten uiterlijk geïnstalleerd moeten zijn.
- Installateur C gebruikt zijn eigen materialen, maar ook zijn eigen bedrijfswagen met bedrijfslogo.
- Installateur C hanteert geen uurtarief, maar factureert een van tevoren afgesproken vast bedrag per opdracht. Per opdracht onderhandelen aannemersbedrijf A en installateur C over de prijs. Omgerekend naar uurtarief krijgt installateur C nooit minder dan €50,- per uur betaald. Dat is duidelijk hoger dan wat een installateur in loondienst meestal verdient.
- Installateur C biedt zich op internet aan voor andere klussen. Hij werkt voor verschillende opdrachtgevers, staat ingeschreven bij de KVK en doet als ondernemer zijn aangiften voor omzet- en inkomstenbelasting.
- Aannemersbedrijf A en installateur C hebben een opdrachtovereenkomst afgesloten. Daarin staat dat installateur C zelf vervanging mag regelen bij ziekte of afwezigheid, maar in de praktijk regelt aannemersbedrijf A zijn vervanging.
- Bij aannemersbedrijf A werken ook installateurs in loondienst; zij hebben geen ervaring met beveiligingsproducten.
- Als een klant klaagt over de kwaliteit van de beveiligingsproducten, moet installateur C de klacht in eigen tijd oplossen en eventuele kosten zelf betalen.



Beoordeling

1. De aard en duur van de werkzaamheden

De opdrachten die installateur C voor aannemersbedrijf A uitvoert, zijn duidelijk afgebakend, met een begin en een eind. Daarbij beoordeelt de aannemer hem op het eindresultaat, niet op zijn manier van werken. Er is dus sprake van een resultaatsverplichting, wat een aanwijzing is van werk als zelfstandige.

De opdrachten zijn kort: ze duren meestal maar een week. Dat wijst op zelfstandigheid. Tegelijkertijd werkt installateur C al meerdere jaren regelmatig voor aannemersbedrijf A. Die langdurige samenwerking is juist is een aanwijzing voor loondienst.

2. De manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald

Installateur C bepaalt zelf zijn werktijden. Wel bepaalt aannemersbedrijf A wanneer een opdracht af moet zijn. Verder bemoeit de aannemer zich niet met hoe installateur C zijn werk doet. Dat wijst erop dat hij als zelfstandige werkt.

3. De mate waarin de werkzaamheden en/of de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever

Beveiligingsproducten maken deel uit van de renovatiepakketten van aannemersbedrijf A. Dat maakt ze een vast onderdeel van de bedrijfsvoering. Het installeren ervan is echter specialistisch werk, dat de installateurs in loondienst niet doen. Klanten kunnen bovendien zelf kiezen of ze deze producten willen afnemen en installateur C treedt niet naar buiten als werknemer van aannemersbedrijf A.

Deze onderdelen bij elkaar wijzen sterker op werken als zelfstandige dan op loondienst.

4. Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren

In de opdrachtovereenkomst staat dat installateur C zelf een vervanger mag kiezen, maar in de praktijk regelt aannemersbedrijf A de vervanging. Daarom is installateur C niet vrij om zelf zijn vervanging te regelen. Dit wijst op werken in loondienst.

5. De manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen

Aannemersbedrijf A en installateur C hebben afspraken gemaakt via een opdrachtovereenkomst. Over de voorwaarden van deze overeenkomst onderhandelen zij per opdracht. Deze vrije en gelijkwaardige onderhandelingen wijzen op werken als zelfstandige.

6. De manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald

Installateur C stuurt facturen per opdracht, waarvoor hij een vast bedrag afsprekt met aannemersbedrijf A. Hij werkt dus niet per uur of per maand. Ook onderhandelt hij zelf over de prijs per opdracht. Dit wijst erop dat hij als zelfstandige werkt.

7. De hoogte van de beloning

Omgerekend naar uurtarief verdient installateur C altijd minimaal €50,- per uur. Dat is duidelijk hoger dan wat een installateur in loondienst meestal verdient. Dit is een aanwijzing van werken als zelfstandige.



8. De mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt

Installateur C geeft geld uit om zijn werk te kunnen doen. Hij koopt bijvoorbeeld zijn eigen gereedschap en materialen en heeft een bedrijfswagen. Ook loopt hij het risico dat hij tijd en geld kwijt is aan herstelwerkzaamheden wanneer klanten klagen over zijn werk. Dit wijst erop dat hij als zelfstandige werkt.

9. De mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Bijvoorbeeld door te zorgen voor naamsbekendheid en nieuwe opdrachten

Installateur C is voor klanten herkenbaar als zelfstandig ondernemer. Hij heeft een eigen bedrijfslogo en bedrijfswagen, werkt per jaar voor verschillende opdrachtgevers en biedt zich actief en openbaar aan voor nieuwe klussen. Ook buiten de opdracht voor aannemersbedrijf A presenteert installateur C zich dus naar buiten toe als ondernemer. Dit wijst erop dat hij als zelfstandige werkt.

Conclusie

Om te bepalen welke arbeidsrelatie installateur C heeft, moeten de negen onderdelen samen worden beoordeeld. In dit voorbeeld leidt dat tot de conclusie dat installateur C zijn werkzaamheden voor aannemersbedrijf A als zelfstandige kan uitvoeren.

Hij doet weliswaar al langere tijd opdrachten voor aannemersbedrijf A en kan in de praktijk geen eigen vervangers kiezen. Ook installeert hij producten die aannemersbedrijf A standaard aanbiedt – allemaal aanwijzingen voor loondienst. Toch wijzen de andere beoordeelde onderdelen sterk op werken als zelfstandige. Zo presenteert installateur C zich naar buiten toe als ondernemer, heeft hij veel vrijheid in zijn werk en loopt hij commercieel risico.

Praktijkvoorbeeld PGB-zorgverlener

Een zorgverlener ondersteunt een kind met een ingewikkelde zorgvraag. De ouders van dit kind ontvangen hiervoor een Persoonsgebonden Budget (PGB). Ze sluiten zelf een overeenkomst af met de zorgverlener. De afspraak is dat hun kind drie keer per week intensieve zorg en begeleiding krijgt. De zorgverlener werkt op basis van een opdrachtovereenkomst. De ouders betalen per factuur voor de zorg aan hun kind, vanuit het PGB. Bij deze overeenkomst zijn geen andere partijen betrokken.

Feiten en omstandigheden

De volgende feiten zijn van belang:

- Het kind heeft baat bij structuur. Daarom is de afspraak dat de zorgverlener op afgesproken momenten langskomt, behalve bij vakanties of ziekte. Wel kan zij in overleg bepalen welk moment geschikt is. Daarnaast geldt de overeenkomst voor onbepaalde tijd.
- De zorgverlener heeft met de ouders geen afspraken gemaakt over meetbare resultaten die na een bepaalde periode behaald moeten zijn. Wel moet zij haar werk zo goed mogelijk doen.
- De zorgverlener maakt haar eigen inschattingen over hoe de zorg het best verleend kan worden. De ouders zijn soms aanwezig als hun kind de zorg en ondersteuning krijgt. Zij beoordelen dan niet het functioneren van de zorgverlener.
- De ouders hebben met de zorgverlener afgesproken dat zij zelf vervanging regelt als zij ziek is of vakantie heeft. Die afspraak komt zij na in de praktijk. De ouders kunnen in principe niet meebeslissen over wie de zorgverlener vervangt, maar mogen wel vragen om een kennismakingsgesprek met de voorgestelde vervanger.
- De ouders maken gebruik van een standaardovereenkomst die veel ontvangers van PGB gebruiken, maar de zorgverlener heeft onderhandeld over de precieze afspraken en tarieven.
- De zorgverlener stuurt alleen facturen voor uren en kosten die zij echt gemaakt heeft. Bij ziekte krijgt ze dus geen vergoeding.
- Het afgesproken uurtarief ligt ongeveer €30 per uur hoger dan het uurloon dat zorgverleners in loondienst meestal krijgen voor vergelijkbare werkzaamheden.
- De zorgverlener gebruikt haar eigen materialen en heeft een beroepsaansprakelijkheidsverzekering. Als zij tijdens haar werk fouten maakt of schade veroorzaakt, is zij hiervoor aansprakelijk.
- De zorgverlener werkt voor meerdere cliënten die PGB ontvangen. Ook heeft zij een eigen website waarop ze haar diensten aanbiedt, onder andere aan deze doelgroep. Ze gebruikt haar eigen kleding, staat ingeschreven bij de KvK en doet als ondernemer haar aangifte omzetbelasting en inkomstenbelasting.



Beoordeling

1. De aard en duur van de werkzaamheden

De zorgverlener en de ouders zijn een overeenkomst voor langere tijd (onbepaald) aangegaan. Dit wijst op werken in loondienst. Deze werkzaamheden hebben bovendien als eigenschap dat sprake is van een inspanningsverplichting: het zo goed mogelijk leveren van zorg. Er geldt hier geen resultaatsverplichting, waarbij een concreet eindresultaat moet worden behaald. Ook dat wijst op werken in loondienst.

2. De manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald

De zorgverlener heeft veel vrijheid om haar werktijden te bepalen, maar moet dit wel doen in overleg met de ouders. Dit is onvermijdelijk, omdat de zorgverlening thuis plaatsvindt, binnen een gezinssituatie. Hierdoor telt dit aspect niet sterk mee. De zorgverlener vult zelf haar werkzaamheden in; er is geen aansturing vanuit de ouders. Daardoor wijst dit onderdeel op werken als zelfstandige.

3. De mate waarin de werkzaamheden en/of de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever

Omdat de werkzaamheden plaatsvinden binnen een gezinssituatie en de opdrachtgever geen bedrijf of organisatie is, maar twee privépersonen, is het niet logisch om de werkzaamheden te zien als 'vast onderdeel van de organisatie van de opdrachtgever'. Dit wijst erop dat de zorgverlener als zelfstandige werkt.

4. Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren

De zorgverlener regelt zelf vervanging bij ziekte en vakantie. Ze heeft daarvoor geen toestemming nodig, maar de ouders kunnen wel om een kennismakingsgesprek met de vervanger vragen. Over dit onderdeel kan geen duidelijk oordeel gegeven worden.

5. De manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen

Hoewel de basis van de overeenkomst een standaardovereenkomst is, heeft de zorgverlener onderhandeld over de concrete afspraken en tarieven. Daarmee is er onderhandeld over de voorwaarden, wat wijst op werken als zelfstandige.

6. De manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald

De zorgverlener stuurt regelmatig facturen voor haar werkzaamheden. De ouders betalen alleen voor de werkelijk gemaakte uren en kosten. Voor ziekte of vakantie krijgt de zorgverlener geen vergoeding. Dit wijst op werken als zelfstandige.

7. De hoogte van de beloning

Het uurtarief dat de zorgverlener krijgt is duidelijk hoger dan het uurloon dat zorgverleners in loondienst meestal krijgen voor vergelijkbare werkzaamheden. Dit wijst op werken als zelfstandige.

8. De mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt

De zorgverlener investeert in eigen materialen en kleding. Ook is zij aansprakelijk voor gemaakte fouten of veroorzaakte schade. Daarnaast moet zij zelf investeren in training en opleiding. Dit wijst op werken als zelfstandige.

9. De mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Bijvoorbeeld door te zorgen voor naamsbekendheid en nieuwe opdrachten

De zorgverlener biedt zich actief aan voor andere opdrachten en werkt voor andere opdrachtgevers. Ze presenteert zich voor de buitenwereld herkenbaar als zelfstandig ondernemer en wordt ze voor de omzetbelasting en inkomstenbelasting gekwalificeerd als ondernemer. Dit wijst erop dat zij onderneemt en dus als zelfstandige werkt.

Conclusie

Om te bepalen welke arbeidsrelatie de zorgverlener en de opdrachtgever (de ouders) hebben, moeten de negen onderdelen samen worden beoordeeld. In dit voorbeeld leidt dat tot de conclusie dat de zorgverlener de werkzaamheden als zelfstandige kan uitvoeren. De belangrijkste argumenten hiervoor zijn dat er weinig aansturing is, zodat de zorgverlener zelf kan bepalen hoe zij de werkzaamheden uitvoert, en de werkzaamheden geen vast onderdeel zijn van een organisatie (dit heet: inbedding). Bovendien gedraagt de zorgverlener zich als ondernemer en loopt zij commercieel risico door zelf te investeren in materialen, opleiding en aansprakelijkheid. De aspecten die wijzen op loondienst zijn in dit geval niet sterk genoeg om te concluderen dat er sprake is van loondienst.