



Uitwerking Wet Vbar in 11 casussen

3.4 Schematische weergave beoordeling werken in dienst van (gezag)

Over de wettelijke vereisten dat arbeid wordt verricht, loon wordt betaald en dat dit gedurende zekere tijd plaatsvindt is minder snel discussie. Bij de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd is, het 'werken in dienst van' (gezag) het meest onderscheidende criterium. Dit wetsvoorstel en onderstaand schema ziet op dit criterium.

W = indicaties die wijzen op werken als werknemer

Z = indicaties die wijzen op werken als zelfstandige



3.5 Uitwerking in casussen

In deze paragraaf wordt aan de hand van enkele casussen geïllustreerd hoe de hierboven geïntroduceerde hoofdelementen en indicaties uitpakken bij toepassing in een aantal praktische situaties.

Zoals eerder toegelicht ziet dit wetsvoorstel enkel op het verduidelijken van 'werken in dienst van' (gezag). Voor de bredere beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst blijven ook overige omstandigheden, die zien op "persoonlijke arbeid, "loon" en de uitlegfase een rol spelen. Deze overige omstandigheden zijn in deze casussen niet uitgewerkt. De casussen zien uitsluitend op de toepassing van het toetsingskader om te beoordelen of er sprake is van "werken in dienst van (gezag)". Als er geen sprake is van werken in dienst van, is er uiteraard ook geen arbeidsovereenkomst.

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 zorgverlener. Het werk dat de zorgverlener verricht wordt bepaald door het ziekenhuis. Het werk is structureel van aard en wordt ook door werknemers verricht. De zorgverlener wordt ingehuurd voor een periode van één jaar, met de toezegging dat de opdracht wordt verlengd indien het ziekenhuis tevreden is. 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. Er worden voortgangsgesprekken gehouden, waarbij het ziekenhuis kan ingrijpen indien de werkende

niet conform de aanwijzingen, instructies en protocollen werkt. Onderdeel daarvan is dat de medewerker niet zijn eigen materialen mag gebruiken en in de bedrijfskleding van de ziekenhuizen moet werken. De ziekenhuizen geven 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 verplichting waar de werkende voor het niet behalen van het resultaat het risico voor draagt. Er is geen sprake van specifieke kennis of ervaring die niet structureel in de organisatie aanwezig is. Het is onbekend of de werkende voldoet aan de criteria voor extern ondernemerschap.

Op basis van de informatie:

Er is sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing':

- Het ziekenhuis is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren. De wijze waarop de zorgverlener invulling geeft aan de verzorging van de patiënten wordt voorgeschreven door het ziekenhuis.
- Het ziekenhuis heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en kan ingrijpen. Het ziekenhuis kan controleren of de zorgverlener de werkzaamheden uitvoert conform de voorschriften en kan de werkwijze ter discussie stellen en kan indien nodig bijsturen.
- De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van het ziekenhuis. Zo moet de zorgverlener zich houden aan strenge protocollen en instructies. Ook zijn er aanwijzingen over hoe de medewerker zich binnen de organisatie dient te presenteren en dient te gedragen.
- De werkzaamheden van de zorgverlener hebben een structureel karakter binnen het ziekenhuis. Het verlenen van zorg is de bestaansreden van een ziekenhuis. De werkzaamheden van de zorgverlener zijn essentieel voor het functioneren van het ziekenhuis.
- De werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten. Het werk van de zorgverlener wordt namelijk ook door werknemers verricht.

Er zijn geen indicaties die wijzen op 'werken voor eigen rekening en risico':

- De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen niet bij de zorgverlener. Er is sprake van een inspanningsverplichting en geen resultaatsverplichting.
- De zorgverlener zorgt niet voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden. De zorgverlener mag niet zijn eigen materialen gebruiken en in eigen bedrijfskleding werken.
- De zorgverlener is niet in het bezit van een specifieke opleiding, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van het ziekenhuis niet structureel aanwezig is.
- Er is geen sprake van een korte duur van de opdracht. De zorgverlener wordt voor minimaal één jaar ingehuurd, met concrete mogelijkheid tot verlenging.
- Of er sprake is van extern ondernemerschap is niet bekend.

Conclusie: In de arbeidsrelatie met beide ziekenhuizen is sprake van "werken in dienst van(gezag)". Er is sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'. Er zijn geen indicaties die wijzen op 'werken voor eigen rekening en risico'. Weliswaar is onbekend of sprake is van extern ondernemerschap van de werkende. Maar zelfs als daar wel sprake van zou zijn, dan legt dit in deze casus onvoldoende gewicht in de schaal. Het is derhalve niet nodig het extern ondernemerschap in dit geval bij de beoordeling te betrekken.

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 gering sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing':

- De school geeft geen aanwijzingen of instructies over de wijze waarop de acteur de werkzaamheden moet uitvoeren. De acteur heeft veel vrijheid om zelf de inhoud van de werkzaamheden te bepalen. Het resultaat (het organiseren van de schoolmusical) dat de acteur oplevert staat centraal (resultaatsverplichting).
- De school heeft geen mogelijkheden om de werkzaamheden te controleren, behoudens op de vraag of het eindresultaat wordt opgeleverd.
- De werkzaamheden worden in bepaalde mate verricht binnen het organisatorisch kader van de school. Zo moet de acteur zich aan de afgesproken tijden houden en er zijn bepaalde richtlijnen voor de inhoud van de musical vanwege de identiteit van de school.
- De werkzaamheden van de acteur hebben geen structureel karakter binnen de school. Het gaat niet om werkzaamheden die de voornaamste bestaansreden zijn van de school.
- De werkzaamheden van de acteur worden niet zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten. De school heeft geen acteurs in loondienst.

***Conclusie:** Er is geen sprake van "werken in dienst van (gezag)". Er is slechts beperkt sprake van indicaties die zien op werkinhoudelijke of organisatorische sturing. Er is derhalve geen of zeer gering sprake van gezagsuitoefening. Er hoeft dan niet gekeken te worden naar de contra-indicaties van werken voor eigen rekening en risico.*

Casus 3: Een leerkracht Spaans laat zich al gedurende enkelen jaren inhuren bij een school waar de leerkracht zes uur per week werkt. De school heeft ook leerkrachten Spaans in dienstbetrekking. De ingehuurde 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 vastgestelde 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. Vanuit deze onderneming laat de leerkracht zich inhuren door de school. De leerkracht heeft een eigen website en is actief bezig om meerdere opdrachtgevers te verkrijgen. Daarbij zoekt de leerkracht naar scholen om les te geven, als ook naar opdrachten voor examentrainingen en vertaalklassen.

Op basis van de informatie:

Er is bij de werkzaamheden als leraar Spaans in grote mate sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'.

- De school is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop les gegeven moet worden. De school kan bepalen welke onderdelen van het lesprogramma eerst gegeven moeten worden, wanneer leerlingen getoetst worden, en over de door de school gehanteerde lesmethoden.
- De school heeft de mogelijkheid om werkzaamheden van de leraar te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen. Zo wordt het functioneren jaarlijks besproken (soort van functioneringsgesprek).
- De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de school. Zo moet de leraar zich aan de voorgeschreven lesmethoden, interne regels en voorgeschreven werktijden houden.
- De werkzaamheden van de leraar (lesgeven) hebben een structureel karakter binnen de school. Het bieden van onderwijs is de bestaansreden van de school. De werkzaamheden (lesgeven) zijn essentieel voor het functioneren van de school.
- De werkzaamheden van de leraar worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

Er is beperkt sprake van 'werken voor eigen rekening en risico':

- De financiële risico's van de werkzaamheden liggen niet bij de leraar. Het risico van het resultaat van het werk dat de les 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.
- De leraar zorgt niet voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden. Hij is niet herkenbaar als zelfstandig werkende, maar is voor derden een leerkracht van de school. Hij gebruikt ook geen eigen lesmaterialen.
- De leraar beschikt niet over specialistische kennis, aangezien de school ook leraren Spaans in dienstbetrekking heeft.
- Er is geen sprake van een korte duur van de opdracht.
- Er is in beperkte mate sprake van extern ondernemerschap. De leraar geeft ook

examentrainingen vanuit een bij de KvK ingeschreven onderneming en doet ook vertaalklussen (dit betreft soortgelijke werkzaamheden als Spaanse les geven). De leraar heeft hiervoor een eigen website en meerdere opdrachtgevers.

Conclusie: Er is sprake van "werken in dienst van (gezag)" met de school als het gaat om de werkzaamheden als leraar Spaans. De mate van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing' weegt duidelijk zwaarder dan de mate van 'werken voor eigen rekening en risico'. Dat zegt verder niets over de examentrainingen en vertaalklussen 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. Het schildersbedrijf heeft de opdracht aangenomen om voor een bepaalde straat de buitenkant van de panden opnieuw te schilderen (renoveren).

Een van de panden is echter een monumentaal pand. Het schilderen van een monumentaal pand vraagt specialistische kennis en vaardigheden zoals traditionele vaktechnieken, kennis van historische details en van oude materialen, herstel van houtrot en dergelijke.

De schilder is gevraagd omdat hij gespecialiseerd is in het renoveren van monumentale panden. De schilder krijgt hiervoor 6 maanden de tijd. Als het de schilder niet lukt het pand in goede staat of tijdig 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.

De schilders werken in teamverband, maar deze schilder heeft een eigen, specifieke opdracht. De schilder krijgt voor een gedeelte van de werkzaamheden gelijklopende instructies als het team waar de schilder zich in bevindt. Hij dient zich aan bepaalde algemene voorschriften (over bijvoorbeeld veiligheidseisen) te houden, maar krijgt verder veel autonomie. De schilder heeft geen functioneringsgesprekken en neemt eigen gereedschappen en materialen mee (specifiek geschikt voor monumentale panden).

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 in beperkte mate sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'.

- Het schildersbedrijf geeft geen aanwijzingen en instructies over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. De werkende heeft een specifieke opdracht toegewezen gekregen, waarbij de werkende de werkzaamheden alleen uitvoert en zelfstandig verantwoordelijk is om dit conform de opdracht en tijdig op te leveren.
- Het schildersbedrijf heeft niet de mogelijkheid om de werkzaamheden van de schilder te controleren. Er vinden geen functioneringsgesprekken plaats.
- De werkzaamheden worden niet verricht binnen het organisatorisch kader van de werkgevende. De schilder heeft veel vrijheid om te bepalen wanneer hij de werkzaamheden uitvoert en gebruikt eigen gereedschappen en materialen. Algemene regels (zoals veiligheidseisen) die ook voor derden gelden, worden niet betrokken bij de beoordeling.
- De schilderwerkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie van het schildersbedrijf. Schilderen is de bestaansreden van een schilderbedrijf.
- De schilderwerkzaamheden worden niet zij-aan-zij verricht met werknemer die soortgelijke werkzaamheden verrichten. Weliswaar zijn er schilders in dienst bij het schildersbedrijf, maar geen van allen is gespecialiseerd in restauratie van monumentale panden.

Er is sprake van 'werken voor eigen rekening en risico'.

- De financiële risico's van de werkzaamheden liggen bij de schilder. Als het de schilder niet lukt het monumentale pand in goede staat op te leveren, wordt de schilder niet betaald. De betaling vindt in dat geval pas plaats zodra de schilder op eigen kosten het werk doet en naar tevredenheid oplevert. Er is sprake van een resultaatverplichting.
- De schilder zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden. Zo gebruikt de schilder zijn eigen gereedschap en materialen.
- De schilder is in het bezit van specifieke kennis of vaardigheden, die in het schilderbedrijf

niet structureel aanwezig zijn. De schilder is gevraagd vanwege diens specifieke kennis en vaardigheden met betrekking tot het schilderen en restaureren van monumentale panden.

- Er is sprake van een korte duur van de opdracht (zes maanden).
- Er is sprake van extern ondernemerschap. De schilder heeft een groot aantal opdrachtgevers, een eigen website, gebruikt een eigen busje waar zijn naam en het logo van zijn bedrijf op staat en gedraagt zich administratief als zelfstandig ondernemer (staat ingeschreven bij de KvK, is btw-ondernemer en heeft al jaren recht op de zelfstandigenaftrek).

***Conclusie:** Er is geen sprake van "werken in dienst van (gezag)". De mate van 'werken voor eigen rekening en risico' weegt duidelijk zwaarder dan de mate van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'.*

Casus 5: Een organisatieadviseur heeft een eenmanszaak welke is gespecialiseerd in reorganisaties. Hiervoor wordt een plan van aanpak opgesteld en (indien nodig) kan de adviseur de organisatie begeleiden bij de implementatie. De organisatieadviseur wordt ingehuurd om een plan van aanpak op te leveren voor een bedrijf dat noodgedwongen moet bezuinigen, de organisatiestructuur wilt wijzigen en daar zelf geen expertise voor in huis heeft. 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 reorganisatie. De organisatieadviseur staat ingeschreven bij de KVK, heeft een eigen website, acquireert zelf, en investeert in zichzelf door opleidingen op terrein van organisatieadvies te volgen.

Op basis van de (beperkte) informatie:

Er is niet of nauwelijks sprake van 'werkinhoudelijke of organisatorische sturing'.

- De werkgeveende geeft geen aanwijzingen en instructies over de wijze waarop de organisatieadviseur de werkzaamheden moet uitvoeren. Er is geen inhoudelijke aansturing, de adviseur is vrij in de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd. Voorop staat de resultaatsverplichting.
- De werkgeveende heeft geen mogelijkheid om de werkzaamheden te controleren en op basis daarvan in te grijpen, anders dan op basis van het geleverde resultaat. Er vinden geen tussentijdse controles of functioneringsgesprekken plaats.
- Er is in enige mate sprake van werk dat binnen het organisatorisch kader van de organisatie moet worden verricht. 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 werkzaamheden hebben niet een structureel karakter binnen de organisatie van de onderneming die hem inhuurt. De werkzaamheden stoppen na de implementatie.
- De werkzaamheden worden niet zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

***Conclusie:** Er is geen sprake van "werken in dienst van (gezag)". De elementen die zien op 'werkinhoudelijke en 'organisatorische sturing' zijn dusdanig beperkt aanwezig dat "werken in dienst van (gezag)" niet aangenomen kan worden. Er hoeft derhalve niet gekeken te worden naar de elementen die zien op 'werken voor eigen rekening en risico'.*

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 de productie op peil blijft, maar het bedrijf is nadrukkelijk wel bevoegd om aanwijzingen te geven en in te grijpen als de productie achterblijft. Ook worden er regelmatig voortgangsgesprekken gehouden en wordt het functioneren twee keer per jaar besproken. 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. De interim-manager staat ingeschreven bij de KVK, heeft een eigen website en zijn businessmodel is erop gericht om op te treden als vervanger van (zieke) managers. Hij zoekt

zelf meerdere opdrachtgevers en houdt zijn kennis actueel door cursussen en trainingen op eigen kosten te volgen.

Op basis van de informatie:

Er is nadrukkelijk sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'.

- De werkgevende geeft aanwijzingen en instructies over de wijze waarop de interim-manager de werkzaamheden moet uitvoeren. Ondanks de vrijheid die de interim-manager krijgt, zijn anderen namelijk wel bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop een manager zijn werk moet doen.
- De werkgevende heeft de mogelijkheid de werkzaamheden te controleren en op basis daarvan in te grijpen. Er worden voortgangsgesprekken gehouden en het functioneren wordt besproken. De werkgevende kan ingrijpen, bijvoorbeeld als duidelijk wordt dat de productie achterblijft en de interim-manager naar het oordeel van de werkgevende zich niet voldoende heeft ingespannen om dit te voorkomen.
- Er is sprake van werk dat binnen het organisatorisch kader van de organisatie moet worden verricht. De interim-manager heeft zich te houden aan de organisatorische kaders die gelden en opereert daarbinnen.
- De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie. Het gaat immers om reguliere werkzaamheden als manager die altijd in de organisatie noodzakelijk zijn.
- De werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten. De interim-manager laat zich inhuren om als manager te fungeren bij ziekte van een manager die in loondienst is.

Er is enige, maar beperkte mate van werken voor eigen rekening en risico.

- De financiële risico's van de werkzaamheden liggen niet bij de interim-manager. Er is geen sprake van een resultaatsverplichting waarvoor het economisch risico bij de interim-manager ligt. -
- De interim-manager zorgt niet voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden. De interim-manager is niet als zelfstandig werkende herkenbaar, mede omdat hij een manager in loondienst tijdelijk vervangt en alle taken en de wijze waarop het werk werd uitgevoerd door de interim-manager is overgenomen.
- De interim-manager is niet in het bezit van specifieke kennis of vaardigheden, die in de organisatie niet structureel aanwezig is.
- Er is sprake van een relatief korte opdracht (afgezet tegen de gebruikelijke termijn van een management functie).
- Er is sprake van extern ondernemerschap. De interim-manager heeft meerdere opdrachtgevers, is ingeschreven bij de KVK, heeft een eigen website en de interim-manager besteedt tijd aan het opbouwen van een reputatie en het vinden van nieuwe klanten.

Conclusie: *Er is sprake van "werken in dienst van (gezag)". De mate van werkinhoudelijke en organisatorische sturing weegt in deze casus duidelijk zwaarder dan de mate van werken voor eigen rekening en risico*

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 slechts gedeeltelijk. Slechts 1 nieuwe werknemer en 1 stagiair worden gevonden. Daarom heeft het bouwbedrijf een bij hen bekende werkende benaderd om tijdelijk, ongeveer 2 maanden, mee te draaien op lopende bouwprojecten voor 2 dagen in de week. Deze werkende kan in overleg 2 dagen per week invallen voor dit bouwbedrijf. De werkende krijgt een specifieke eigen opdracht toegewezen (het installeren van de keukens in een nieuw huizenproject), waarbij de werkende de werkzaamheden alleen uitvoert en zelfstandig verantwoordelijk is om dit conform opdracht en tijdig op te leveren. Gedurende die 2 maanden werkt deze werkende met zijn eigen klusbus (met daarop zijn naam en logo) en eigen gereedschap. De inkoop van de bouwmaterialen voor de projecten waar de werkende aan meewerkt worden gedaan door het bouwbedrijf.

De werkende 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 werkende stuurt maandelijks facturen, gebaseerd op het werkelijke aantal uren vermenigvuldigd met zijn uurtarief (€50,

te verhogen met btw). De werkende krijgt specifieke opdrachten. Als deze opdrachten niet naar tevredenheid worden afgerond, moet de werkende deze op eigen kosten herstellen. Als de werkende tijdens de werkzaamheden schade veroorzaakt, moet de werkende de kosten van de schade vergoeden. De werkende beschikt over een aansprakelijkheidsverzekering. De werkende is ingeschreven bij de KVK, heeft een eigen website en is zelf verantwoordelijk voor het zoeken van opdrachten. De werkende 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 bouwbedrijf geeft in beperkte mate aanwijzingen en instructies over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. De werkende heeft een specifieke opdracht toegewezen gekregen, waarbij de werkende de werkzaamheden alleen uitvoert en zelfstandig verantwoordelijk is om dit conform opdracht en tijdig op te leveren.
- Het bouwbedrijf heeft geen mogelijkheid de werkzaamheden te controleren en in te grijpen, anders dan dat de opdracht niet naar tevredenheid is afgerond.
- De werkzaamheden worden niet verricht binnen het organisatorisch kader van het bouwbedrijf.
- De werkzaamheden (installeren van de keukens in een nieuw huizenproject) hebben een structureel karakter binnen het bouwbedrijf.
- De werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten. Het bouwbedrijf laat de werkzaamheden ook door werknemers uitvoeren.

Er is echter duidelijk sprake van 'werken voor eigen rekening en risico'.

- De financiële risico's van de werkzaamheden liggen bij de werkende. De werkende 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.
- De werkende zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden. De werkende werkt met eigen gereedschap en treedt tijdens de werkzaamheden onder eigen naam naar buiten (hij werkt met zijn eigen bus met naam en logo erop).
- De werkende is echter niet in bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden die in het bouwbedrijf niet structureel aanwezig is. Het bouwbedrijf heeft werknemers in dienst die ook keukens kunnen installeren.
- De opdracht is van korte duur. De opdracht duurt ongeveer 2 maanden voor 2 dagen in de week. De werktijden worden in overleg vastgesteld, waarbij de werkende de mogelijkheid heeft om nee te zeggen.
- Er is sprake van extern ondernemerschap. De werkende heeft een eigen website, is ingeschreven bij de KVK 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 sprake van "werken in dienst van (gezag)". De mate van werken voor eigen rekening en risico weegt duidelijk zwaarder dan de mate van werkinhoudelijke en organisatorische sturing.

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. Het platformbedrijf geeft via de app aanwijzingen en instructies over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. Bijvoorbeeld over welke route gevolgd moet worden en in welke volgorde de maaltijden moeten worden bezorgd. Het platformbedrijf controleert de werkzaamheden van de maaltijdbezorger en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen. Via de app vindt controle plaats op de tevredenheid van klanten, de snelheid van bezorging, of de juiste route is aangehouden, enz. 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. De bezorger is ingeschreven bij de KVK.

Op basis van de informatie:

Er is sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'.

- Het platformbedrijf geeft via de app aanwijzingen en instructies over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd. Bijvoorbeeld over welke route gevolgd moet worden en in welke volgorde de maaltijden moeten worden bezorgd.
- Het platformbedrijf controleert de werkzaamheden van de maaltijdbezorger en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen. Via de app vindt controle plaats op de tevredenheid van klanten, de snelheid van bezorging, of de juiste route is aangehouden, enz.
- De werkzaamheden (bezorgen van maaltijden) hebben een structureel karakter binnen het platformbedrijf. Maaltijdbezorging is de core-business van het platformbedrijf.
- De werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

Er is slechts gering sprake van werken 'voor eigen rekening en risico'.

- Er is in geringe mate van extern ondernemerschap. De werkende staat ingeschreven bij de KVK en mag eigen kleding gebruiken.
- Verder zijn er geen indicaties die wijzen op werken voor eigen rekening en risico.
 - De financiële risico's en resultaten liggen niet bij de werkende
 - De werkende zorgt niet voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden.
 - De werkende is niet in bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden die niet in de organisatie van het platformbedrijf beschikbaar is.
 - Er is geen sprake van een korte duur van de opdracht. De werkzaamheden voor het platformbedrijf kunnen voor onbepaalde tijd zijn.

Conclusie: *Er is sprake van "werken in dienst van (gezag)". De mate van werkinhoudelijke en organisatorische sturing weegt duidelijk zwaarder dan de mate van werken voor eigen rekening en risico.*

Casus 9: Een reorganisatiespecialist 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. De reorganisatiespecialist is geheel vrij om te bepalen hoe dit rapport tot stand komt zolang dit maar voldoet aan de randvoorwaarden die door de werkgevende zijn geschetst in de opdracht. Er wordt hiervoor een overeenkomst van opdracht gesloten voor een periode van 6 maanden. Binnen deze periode moet het rapport worden opgeleverd. Na oplevering van de rapportage is de klus afgerond. De reorganisatiespecialist staat ingeschreven bij de KVK met een bedrijf gespecialiseerd in reorganisatieadvies, heeft een eigen website, adverteert hiermee en zoekt zelf opdrachten. Ook investeert hij in het bijhouden van kennis door het volgen van cursussen en trainingen.

Na 5 maanden wordt één van de parttime HR medewerkers (20 uur per week) van dezelfde werkgevende langdurig ziek. Werkgevende verzoekt de reorganisatiespecialist 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. De reorganisatiespecialist 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 is niet bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren.
- De werkgevende heeft niet de mogelijkheid om de werkzaamheden te controleren en op basis daarvan in te grijpen. De werkgevende kan het werk niet inhoudelijk bijsturen anders dan op basis van het resultaat waartoe de reorganisatiespecialist zich heeft verplicht (de resultaatsverplichting staat centraal).
- De werkzaamheden worden niet verricht binnen het organisatorisch kader van de werkgevende. De werkende is volledig vrij in de uitvoering van de werkzaamheden, er zijn geen bedrijfskaders waar hij zich aan moet houden.
- De werkzaamheden (het opstellen van een rapport i.v.m. een aanstaande

- reorganisatie) hebben geen structureel karakter binnen de organisatie.
- De werkzaamheden worden niet zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten. Er zijn geen werknemers die hetzelfde werk doen.

Bij deze eerste opdracht zijn er onvoldoende elementen van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing' om "werken in dienst van (gezag)" aan te nemen. Er hoeft voor deze opdracht daarom ook niet expliciet naar de elementen van werken voor eigen rekening en risico gekeken te worden.

Bij de tweede opdracht inzake het overnemen van de werkzaamheden van de zieke werknemer is er juist wel in ruime mate sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'.

- De werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren. De werkzaamheden worden in afstemming met het hoofd HR uitgevoerd, het hoofd HR kan instructies geven.
- De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen.
- De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende. Er gelden dezelfde regels en kaders als voor werknemers.
- De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.
- De werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten. De werkende neemt de werkzaamheden van een zieke medewerker in loondienst waar.

Bij het overnemen van de werkzaamheden van de zieke werknemer is geen sprake van werken voor eigen rekening en risico.

- De financiële risico's van de werkzaamheden liggen niet bij de werkende.
- De werkende zorgt niet voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden.
- De werkende is niet in het bezit van specifieke kennis of vaardigheden, die in de organisatie niet structureel aanwezig is.
- De opdracht is niet voor een beperkte duur en omvang (12 maanden, 20 uur per week).
- Er is geen sprake van extern ondernemerschap. Het externe ondernemerschap van de werkende is voor deze opdracht niet relevant. Het ondernemerschap ziet op andere type werkzaamheden, te weten reorganisatieadvies en niet op reguliere HR-werkzaamheden.

Conclusie 1: *Bij de eerste opdracht (rapport inzake reorganisatie) is er geen sprake van "werken in dienst van (gezag)"*

Conclusie 2: *Bij het overnemen van de werkzaamheden van de zieke werknemer is er voor dit deel van de werkzaamheden sprake van "werken in dienst van (gezag)".*

Er is sprake van 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing'. Er zijn geen indicaties die wijzen op 'werken voor eigen rekening en risico'.

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 en ingrijpen dan wel bijsturen als de professional zich niet of onvoldoende houdt aan de instructies en het beleidsplan. De pedagogisch professional ontvangt dezelfde instructies als werknemers van de kinderopvangorganisatie. Er geldt een inspanningsverplichting ten aanzien van de te verrichten werkzaamheden, geen resultaatsverplichting. De pedagogisch professional maakt gebruik van de materialen, hulpmiddelen en bedrijfsmiddelen van de kinderopvangorganisatie. Er is geen sprake van specifieke kennis of ervaring die niet structureel in de organisatie aanwezig is. De pedagogisch professional staat ingeschreven bij de KVK, gebruikt eigen social media kanalen, heeft meerdere opdrachtgevers en investeert in relevante cursussen en trainingen.

Op basis van de informatie:

Er is nadrukkelijk sprake van werkinhoudelijke en organisatorische sturing.

- De kinderopvangorganisatie is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de pedagogisch professional de werkzaamheden moet uitvoeren en de pedagogisch professional moet deze ook opvolgen.
- De kinderopvangorganisatie heeft de mogelijkheid de werkzaamheden te controleren en is bevoegd op basis daarvan in te grijpen.
- De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de kinderopvangorganisatie. De pedagogisch professional moet zich houden aan de werktijden en aan het beleidsplan van de kinderopvangorganisatie.
- De werkzaamheden van de pedagogisch professional hebben een structureel karakter binnen de kinderopvangorganisatie. Het verzorgen, opvoeden en/of bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen is de bestaansreden van de kinderopvangorganisatie.
- De werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

Er is beperkt sprake van werken voor eigen rekening en risico.

- Er is geen sprake van een resultaatsverplichting waar de pedagogisch professional op wordt afgerekend. De financiële risico's en resultaten liggen daarmee bij de kinderopvangorganisatie.
- De werkende zorgt niet voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden. Het is voor derden niet duidelijk dat het een zelfstandig werkende betreft, er wordt gebruik gemaakt van materialen, hulpmiddelen van de kinderopvangorganisatie.
- De pedagogisch professional is niet in het bezit van specifieke kennis of vaardigheden, die in de kinderopvangorganisatie niet structureel aanwezig is.
- Er is geen sprake van een korte duur van de opdracht of van een beperkte omvang.
- Er is in beperkte mate sprake van extern ondernemerschap. De pedagogisch professional staat ingeschreven bij de KVK, gebruikt eigen social media kanalen, heeft meerdere opdrachtgevers en investeert in relevante cursussen en trainingen.

Conclusie: *Er is sprake van "werken in dienst van (gezag)".*

De mate van werkinhoudelijke en organisatorische sturing weegt duidelijk zwaarder dan de mate van werken voor eigen rekening en risico.

Casus 11: Twee zelfstandig ontwerpers werken beide in een creatieve hub. Hun werkplaats grenst aan elkaar. Ze hebben beiden een zelfstandige praktijk. Ze staan ingeschreven bij de KVK, hebben een eigen website, doen 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, waarbij ontwerper twee binnen twee maanden het eindresultaat oplevert. 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 geldt voor de opdracht aan ontwerper twee het volgende:

Er is slechts beperkt sprake van werkinhoudelijke en organisatorische sturing.

- Ontwerper één is weliswaar bevoegd om aanwijzingen en instructies aan ontwerper

twee te, maar deze beperken zich tot het resultaat dat door ontwerper twee moet worden opgeleverd. De resultaatsverplichting staat voorop.

- Ontwerper één is niet bevoegd de werkzaamheden te controleren en op basis daarvan in te grijpen.
- De werkzaamheden worden niet verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van ontwerper één. Ontwerper twee hoeft zich niet aan bedrijfsregels van ontwerper één te houden en ontwerper twee gebruikt eigen materialen en hulpmiddelen.
- De werkzaamheden van ontwerper twee hebben een structureel karakter binnen de organisatie van ontwerper één.
- De werkzaamheden van ontwerper twee worden niet zij-aan-zij verricht met werknemers (van ontwerper één) die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

Er is sprake van werken voor eigen rekening en risico.

- De financiële risico's van de werkzaamheden waar ontwerper twee voor wordt ingehuurd, liggen bij ontwerper twee. Indien het door ontwerper twee opgeleverde eindresultaat niet voldoet aan de gemaakte afspraken, dan dient hij dit voor eigen rekening te herstellen.
- Ontwerper twee zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden. Er worden eigen materialen door ontwerper twee gebruikt.
- Ontwerper twee beschikt niet over een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden waar ontwerper één zelf niet over beschikt.
- Er is sprake van een korte duur van de opdracht (twee maanden).
- Er is sprake van extern ondernemerschap bij ontwerper twee. De ontwerper staat ingeschreven bij de KVK, heeft een eigen website, doet eigen reclame-uitingen, huurt zelfstandig de hub-werkplaats, verwerft zelfstandig eigen opdrachten en doet investeringen in materialen, hulpmiddelen enz.

***Conclusie:** Er geen sprake van "werken in dienst van (gezag)". In de onderlinge weging van elementen zijn er meer en zwaarderwegende elementen aanwezig die wijzen op werken voor eigen rekening en risico.*

3.5 Overwogen alternatieven

Het bovenstaande betekent dat ook in de toekomst bij het aangaan van een overeenkomst tot het verrichten van werk niet vooraf volledige zekerheid geboden kan worden over de status van de arbeidsrelatie. Immers, alleen achteraf is het mogelijk rekening te houden met alle feiten en omstandigheden van het specifieke geval. Dit betekent dat een bepaalde mate van onzekerheid inherent verbonden blijft aan het proces en partijen op de arbeidsmarkt een eigen verantwoordelijkheid hebben om vanuit het wettelijke (toetsings-)kader bewuste keuzes te maken. Het wetsvoorstel biedt hier handvatten voor. Met de voorgenomen maatregel wordt – kortom – geen zekerheid vooraf, maar wel meer duidelijkheid geboden omtrent de relevante normen rondom de beoordeling van arbeidsrelaties. Duidelijkheid voor werkenden, werkgevers, uitvoerders en toezichthouders en tot slot ook voor de rechtspraak.

Voor de overwogen alternatieve maatregelen gaat ook op dat hoewel – nadrukkelijk binnen Europese kaders - gezocht is naar een zo groot mogelijke marge van duidelijkheid en zekerheid, deze nooit volledig is. Er zijn varianten denkbaar waarbij deze marges mogelijk groter zijn, maar daar komen weer andere tegenargumenten bij naar voren. In deze paragraaf wordt een aantal van deze alternatieven, en de daarmee gepaard gaande voor- en nadelen geschetst, als ook het proces hoe uiteindelijk tot de keuze voor deze maatregelen is gekomen.

De optie om het ondernemerschap als uitgangspunt te nemen is een van de onderzochte alternatieven. Te denken valt dan aan varianten waarbij – voordat toegekomen wordt aan de beoordeling van een arbeidsrelatie – eerst getoetst wordt aan de vraag of een werkende gekwalificeerd kan worden als ondernemer. Daarbij wordt vaak voorgesteld aansluiting te zoeken bij (fiscale) criteria voor ondernemerschap, waarbij onterecht wordt aangenomen dat die op voorhand duidelijker zouden zijn dan de open normen in het arbeidsrecht. Voorstellen als een ondernemersovereenkomst en zelfstandigen een eigenstandige positie in de wet geven, vormen hiervan een illustratie en beogen te voorkomen dat "echte" ondernemers (ongewenst) blijken een arbeidsovereenkomst te hebben. Het idee is dat deze varianten werkenden en werkgevers die hen inhuren meer zekerheid kunnen voordat het werk van start gaat. De beoogde gevolgen daarvan zijn dat zelfstandig ondernemers niet als werknemers kunnen worden aangemerkt in