

ZZP'er of niet? Doe de check

Het Deliveroo-arrest van de Hoge Raad is een belangrijke uitspraak met betrekking tot de kwalificatie van arbeidsrelaties.

Dit leidde tot nieuwe inzichten en daarmee gezichtspunten die worden gehanteerd bij de kwalificatie van arbeidsrelaties en dus de toetsing of de werkende een werknemer of een zzp'er betreft.

Hieronder worden deze gezichtspunten op een heldere manier uiteengezet, gevolgd door een **checklist** die kan helpen bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst (art. 7:610 BW) of een overeenkomst van opdracht (art. 7:400 BW)

Gezichtspunten

Gezagsverhouding:

- In hoeverre heeft de opdrachtgever zeggenschap over hoe het werk moet worden uitgevoerd?
- Bestaan er instructies, protocollen of richtlijnen die de opdrachtnemer (de bezorger) moet volgen?
- Geeft de opdrachtgever instructies over alleen het resultaat (over 'wat' er moet worden gedaan) of ook werkinhoudelijke instructies (over 'hoe' dit moet worden gedaan)?

Vrijheid in de uitvoering van het werk:

- Heeft de opdrachtnemer de vrijheid om zelf te bepalen hoe, wanneer en waar het werk wordt uitgevoerd?
- Kan de opdrachtnemer zich vrij laten vervangen door een ander?
- Is er de mogelijkheid overeengekomen tot vervanging en zo ja, wordt daar ook gebruik van gemaakt?

Inbedding in de organisatie:

- Is het werk van de opdrachtnemer ingebed in de organisatie van de opdrachtgever? Oftewel, behoort het werk dat de opdrachtnemer verricht tot de kernactiviteit van de organisatie?
- Werkt de opdrachtnemer op een wijze die vergelijkbaar is met werknemers binnen de organisatie?
- Werkt de opdrachtnemer zij-aan-zij met de werknemers binnen de organisatie?

Ondernemerschap en risico's:

- Draagt de opdrachtnemer ondernemersrisico?
- Draagt de opdrachtnemer het debiteurenrisico en/of is hij verantwoordelijk voor de resultaten?
- Werkt de opdrachtnemer met eigen materiaal en gereedschappen, of zijn deze van de opdrachtgever?
- Heeft de opdrachtnemer een beroep-/bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten?
- Werkt(e) de opdrachtnemer (nu of in het verleden) voor andere/meerdere opdrachtgevers?

Beloning en vergoeding:

- Wordt de opdrachtnemer betaald op basis van gewerkte uren of op basis van voltooide opdrachten?
- Is er sprake van doorbetaling bij ziekte of vakantie?
- Heeft de opdrachtnemer kunnen onderhandelen over het tarief?
- Is er sprake van een tarief boven de € 32,24 per uur?

Contractuele afspraken:

- Wat staat er in het contract over de aard van de relatie?
- Wordt er expliciet gesproken over een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht?
- Wordt er gebruikgemaakt van een modelovereenkomst als goedgekeurd door de Belastingdienst?

Checklist voor kwalificatie van de arbeidsrelatie

Gebruik deze checklist om te bepalen of jouw medewerker werkt op basis van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht:

Gezagsverhouding:

- Geef ik, als opdrachtgever, specifieke instructies over hoe het werk moet worden uitgevoerd?
Ja Nee
- Moet de medewerker zich houden aan protocollen of richtlijnen van mijn bedrijf?
Ja Nee

Vrijheid in de uitvoering van het werk:

- Kan de medewerker zelf bepalen hoe, wanneer en waar het werk wordt uitgevoerd?
Ja Nee
- Kan de medewerker zich vrij laten vervangen door iemand anders?
Ja Nee

Inbedding in de organisatie:

- Behoort het werk van de medewerker tot de kernactiviteiten van mijn organisatie?
Ja Nee
- Werkt de medewerker op een manier die vergelijkbaar is met mijn werknemers?
Ja Nee
- Werkt de opdrachtnemer zij-aan-zij met mijn werknemers?
Ja Nee

Ondernemerschap en risico's:

- Draagt de medewerker zelf ondernemersrisico?
Ja Nee
- Werkt de medewerker met eigen materiaal en gereedschappen?
Ja Nee

Beloning en vergoeding:

- Betaal ik de medewerker op basis van gewerkte uren?
Ja Nee
- Betaal ik door bij ziekte of vakantie van de medewerker?
Ja Nee
- Heb ik het tarief eenzijdig opgelegd en heeft de medewerker niet kunnen onderhandelen over het tarief?
Ja Nee

Contractuele afspraken:

- Staat er in het contract dat het een arbeidsovereenkomst is?
Ja Nee
- Staat er in het contract dat het een overeenkomst van opdracht is?
Ja Nee
- Wordt er gebruikgemaakt van een modelovereenkomst als goedgekeurd door de Belastingdienst?
Ja Nee

Interpretatie van de checklist

- **Arbeidsovereenkomst:** Als de meeste antwoorden “Ja” zijn bij de gezichtspunten over gezagsverhouding, inbedding in de organisatie, en beloning, is de kans groot dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.
- **Overeenkomst van opdracht:** Als de meeste antwoorden “Nee” zijn bij de gezichtspunten over gezagsverhouding en inbedding in de organisatie, en “Ja” bij ondernemerschap en vrijheid in de uitvoering, wijst dit meer op een overeenkomst van opdracht.

- **Modelovereenkomst:** Ten aanzien van het gezichtspunt 'contractuele afspraken' geldt dat minder relevant is geworden hoe partijen de overeenkomst aanmerken na het arrest X/Gemeente Amsterdam. Wel is het essentieel dat er wordt gewerkt op basis van een modelovereenkomst die is goedgekeurd door de Belastingdienst en dat er in de praktijk ook naar wordt gehandeld. Zorg ervoor dat je dat 'vinkje' dus ook kunt zetten!

DISCLAIMER: Deze checklist geeft een algemene richtlijn en is niet bedoeld als advies. De definitieve beoordeling hangt af van een complete afweging van alle relevante factoren (een holistische weging). Het is belangrijk om elke arbeidsrelatie apart te bekijken.

Bron: Associate VRF advocaten