

Het concept Vrije Werker uitgelegd

In elke organisatie, van ZZP'er tot multinational, komt het voor dat er werkzaamheden moeten worden verricht buiten de dagelijkse routine om.

Dergelijke werkzaamheden vragen een extra inspanning van de reguliere medewerkers, als die er al zijn.

Maar vaak kan dat om uiteenlopende redenen niet van hun gevraagd worden of is dat niet aantrekkelijk bijvoorbeeld vanwege de salariskosten.

In dat geval is er dus behoefte aan extra werkkraft van buiten de organisatie om zo'n extra activiteit uit kunnen te voeren.

In Nederland kunnen we in juridisch opzicht op een paar verschillende manieren betaald werk (laten) verrichten:

- Als werknemer met een [arbeidscontract](#) in loondienst bij een werkgever voor bepaalde of onbepaalde tijd
- Als [uitzendkracht](#) bij een opdrachtgever, maar in dienst bij een uitzendorganisatie
- Als [ondernemer](#) met een eigen bedrijf met werknemers in dienst
- Als [ZZP'er](#), ondernemer maar zonder personeel
- Als [zelfstandige](#) in een vrij beroep, met of zonder personeel
- als [vakantiehulp](#) of [stagiaire](#) op een speciaal tijdelijk contract

maar het kan ook als: **Vrije Werker**

Het gebruikmaken van een vrije werker is nog betrekkelijk onbekend, maar biedt grote flexibiliteit die vooral van pas komt bij projecten van korte of onbekende duur of die versnipperd in de tijd uitgevoerd moeten worden.

Een vrije werker is iemand die net als een zelfstandige of ZZP'er aangeboden werk aanneemt waarbij hij⁷⁾ zelf bepaalt òf en wanneer hij de werkzaamheden zal verrichten.

* voor 'hij' dient u op de hele site te lezen 'hij/zij' (vrije werkers zijn bovendien vaak vrouwen)

Van een vrije werker is alleen sprake als tussen de vrije werker en degene die het werk aanbiedt (de [werkaanbieder](#)) geen gezagsverhouding bestaat, waardoor er geen sprake is van een dienstverband en ook niet van een arbeidsovereenkomst.

Het verschil met een zelfstandige is dat een vrije werker niet als zelfstandige staat ingeschreven bij de Kamer van koophandel, geen var-verklaring heeft en niet btw-plichtig is.

De werkaanbieder betaalt de vrije werker uitsluitend voor het verrichte werk en betaalt niet voor bijkomende zaken, zoals vakantie, ziekte of pensioen, maar houdt ook niets in op de [vergoeding](#). Wel moet hij of het [poolbedrijf](#), waar de vrije werker ingeschreven staat, eind van het jaar aan de belastingdienst opgeven hoeveel de vrije werker betaald heeft gekregen. De vrije werker moet eventueel zelf inkomstenbelasting afdragen.

Om de situatie waarin sprake kan zijn van een vrije werker in stand te houden, moeten beide partijen de omstandigheden goed in de gaten houden en de voorwaarden waaronder sprake is van een vrije werker zorgvuldig naleven, omdat anders al heel snel sprake kan zijn van een fictief dienstverband.

Via de links hiernaast naar de verschillende onderwerpen worden alle aspecten van het fenomeen vrije werker uitgebreid behandeld.

samenvatting

(zie [definities en termen](#) voor de verklaring van gebruikte begrippen)

Een vrije werker:

- is niet in [loondienst](#) en is geen [ZZP'er](#)
- heeft [vrijheid van komen en gaan](#): hij bepaalt wanneer hij werkt en niet de werkaanbieder
- de beloning is fiscaal voor werkaanbieder/poolbedrijf: vergoedingen aan derden, voor vrije werker: [overige inkomsten](#)
- is vrij om werk al dan niet aan te nemen

De voor- en nadelen voor de werkaanbieder en de vrije werker op een rijtje:

Uw voordelen als werkaanbieder

- geen verplichting om werk aan te bieden
- project klaar is = einde werktijd
- de mogelijkheid om zelf aangebrachte personen in te zetten
- eventueel verschillende werkers voor zelfde project
- geschikt om de geschiktheid van een kandidaat te testen
- geschikt om de geschiktheid van een project te testen
- vrije werkers zijn vaak flexibel en veelzijdig inzetbaar
- flexibeler dan een uitzendkracht
- u kunt het werk van de vrije werker op elk moment stoppen of opschorten
- u kunt de vrije werker op elk moment naar huis sturen of vervangen
- ideaal voor losse, korte en extra projecten
- het werk kan vaak thuis en als telewerker verricht worden

voordelen bij inhuren via dienstverlenend poolbedrijf

- inhuren naar behoefte - vanaf 1 uur - niet langer dan nodig
- geen risico van ongewenst dienstverband
- geen doorbetaling bij ziekte, vakantie, e.d.
- vaak werkers op HBO / academisch niveau
- snelle vervanging bij ziekte, vakantie, e.d.
- geen doorbetaling na afloop van het project
- goedkoper dan uitzendbureau

Uw nadelen als werkaanbieder

- geen gezagsverhouding over de vrije werker
- geen zeggenschap over werktijden, geen zekerheid over werktijden
- de vrije werker mag werk weigeren
- vrijheid van komen & gaan voor de vrije werker
- geen vaste werktijden
- geen zekerheid hoe lang de vrije werker blijft

uw voordelen als vrije werker

- u bepaalt zelf de tijden waarop u werkt
- er is geen gezagsverhouding tussen u en de werkaanbieder of het poolbedrijf
- u kunt stoppen met werken wanneer u maar wilt
- er zijn geen inhoudingen op de vergoedingen
- het werk kan vaak thuis en als telewerker verricht worden
- bij een uitkering blijft de vrije werker beschikbaar voor de arbeidsmarkt

uw nadelen als vrije werker

- het is geen volwaardige baan, maar een verdienste erbij
- u bent niet via het werk verzekerd voor een uitkering bij ziekte en werkloosheid
- er is geen doorbetaling bij vakantie of vrije dagen
- u moet zelf reserveren voor de inkomsten/loonbelasting
- u hebt geen zekerheid op werk
- het werk kan elk moment gestaakt worden
- u hebt geen recht op werk
- meestal is er geen vergoeding voor reiskosten en -tijden, e.d.

wat is een vrije werker?

Een vrije werker is iemand die net als een zelfstandige of [ZZP'er](#) aangeboden werk aanneemt waarbij hij zelf bepaalt of en wanneer hij de werkzaamheden zal verrichten.

Van een vrije werker is alleen sprake als tussen de vrije werker en degene die het werk aanbiedt geen gezagsverhouding bestaat, waardoor er geen sprake is van een dienstverband en niet van een arbeidsovereenkomst.

Het verschil met een zelfstandige is dat een vrije werker niet staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel en niet btw-plichtig is.

Een vrije werker is per definitie niet in loondienst. Wel zal een vrije werker vaak ingeschreven staan bij een [poolbedrijf](#) in een pool van vrije werkers dat de werkzaamheden door vrije werkers laat verrichten.

Voor een vrije werker is het werk geen basisinkomen, maar een extra inkomen naast het basisinkomen. Daarom is het in het bijzonder aantrekkelijk voor studenten en opvoeders die wat bij willen verdienen, maar tegelijkertijd de volledige regie willen behouden over hun tijdsindeling.

De werkaanbieder heeft dezelfde voordelen als de vrije werker: maximale flexibiliteit. Zoals de vrije werker vrij is om aangeboden werk al dan niet te accepteren, is de werkaanbieder vrij om de vrije werker al dan niet werk aan te bieden. De werkaanbieder mag het werk voor de vrije werker op elk moment beëindigen of opschorten. Als het project klaar is, is er geen verplichting de vrije werker aan het werk te houden en kan hij de vrije werker naar huis sturen.

Een werkaanbieder is op die manier nooit meer aan kosten kwijt dan er daadwerkelijk aan werk is verricht. Omdat bovendien op de vergoeding voor de vrije werker geen looninhoudingen gedaan hoeven te worden, is een vrije werker in het algemeen ook goedkoper dan een uitzendkracht.

Het gebruikmaken van een vrije werker is wel aan strenge voorwaarden gebonden om een fictief dienstverband te voorkomen; neem daarom de gehele tekst op deze site zorgvuldig door, met name het juridische gedeelte, voor u met een vrije werker in zee gaat.

Een voorbeeld van een landelijk werkend poolbedrijf met een pool van vrije werkers is [InDat](#), waar vrije werkers worden ingezet voor data entry werk en kantoorhulp als thuiswerk of geplaatst bij klanten (zie ook bij [kantoorhulpen](#)).

de praktijk

voorbeeld 1

Stel op een gegeven moment moeten er binnen een organisatie extra werkzaamheden plaatsvinden, bijvoorbeeld in verband met een activiteit die eenmalig of af en toe voorkomt, bijv. de afhandeling van een beursactie. Iedereen heeft zijn vaste activiteiten en eigenlijk is er geen tijd om de extra werkzaamheden. Ook is vaak niet goed in te schatten hoeveel tijd er mee gemoeid is.

voorbeeld 2

Elke ZZP'er heeft naast zijn feitelijke hoofdactiviteiten geregeld te maken met extra administratieve activiteiten die ten koste gaan van zijn omzetgericht activiteiten. Ook komt hij amper toe aan extra activiteiten als bijvoorbeeld het opzetten en uitvoeren van een marketingmailing of het verzamelen van informatie voor een bepaald project.

inzetten van een vrije werker

In beide voorbeelden en in tal van andere vergelijkbare situaties kan het inzetten van een vrije werker de oplossing zijn. Bij projecten van relatief korte duur is het inschakelen van een uitzendkracht vaak geen optie omdat die in principe toch voor tenminste enkele weken moet worden ingehuurd en niet eerder naar huis gestuurd kan worden als het project eerder klaar is dan verwacht.

De gangbare gang van zaken is dat de [werkaanbieder](#)¹ de vraag om een vrije werker neerlegt bij een dienstverlenend bedrijf, een zgn [poolbedrijf](#)² dat vrije werkers kan leveren. De vrije werkers hebben zich bij het poolbedrijf opgegeven voor de pool van vrije werkers. Het is niet raadzaam direct met een vrije werker afspraken te maken, omdat het risico van een fictief dienstverband dan te groot is. Het poolbedrijf selecteert uit de pool van vrije werkers zoveel kandidaten als nodig is en stelt die aan de

werkaanbieder voor.

De vrije werkers komen op de afgesproken tijd bij de werkaanbieder ter kennismaking. De werkaanbieder legt uit wat de werkzaamheden inhouden en overlegt met de vrije werkers op welke tijden ze in principe komen werken of, als het werk thuis gedaan kan worden, wanneer de werkzaamheden zijn afgerond. Eventueel wordt er een principerooster afgesproken als het aantal werkplekken beperkt is. De afgesproken tijden zijn principeafspraken: de werktijden zijn bij benadering en de vrije werkers kunnen afwijken van de gemaakte afspraken. Wel is het een kwestie van normaal onderling overleg dat een vrije werker de werkaanbieder zo snel mogelijk laat weten wanneer hij wil afwijken van de afspraken en bijvoorbeeld niet op een eerder afgesproken tijd kan komen werken. Omgekeerd kan de werkaanbieder ook als hem dat zo uitkomt de werktijden in het werk inhoudelijk wijzigen en kan hij de vrije werker met het werk laten stoppen en naar huis sturen. Ook dan stelt hij de vrije werker zo snel mogelijk op de hoogte van de wijzigingen. Het is aan de vrije werker of hij die wijzigingen accepteert. De werkaanbieder hoeft alleen de feitelijk gewerkte uren te vergoeden. Daartoe houdt de vrije werker op een urenbriefje bij op welke tijden hij werkt en eventueel wat hij voor werk heeft gedaan. De werkaanbieder controleert na afloop van de week het werkbriefje en stuurt het werkbriefje op naar het poolbedrijf of betaalt de vrije werker uit als deze rechtstreeks bij de werkaanbieder aan het werk is gekomen. Als de vrije werker via een poolbedrijf het werk heeft verricht, stuurt de werkaanbieder een factuur voor de verrichte werkzaamheden.

(1) we spreken uitdrukkelijk niet van werkgever, omdat die term gekoppeld is aan een (al dan niet fictieve) arbeidsovereenkomst en daarvan is hier geen sprake, zie bij definities.

(2) voor zover bekend is InDat momenteel het enige bedrijf dat structureel vrije werkers aanbiedt en als zodanig bij de belastingdienst bekend is. Als alle partijen zich aan de voorwaarden houden, zal de werkaanbieder van de belastingdienst geen last hebben omdat InDat dat afdekt, zie bij definities.

juridische achtergrond

De arbeidsrechtelijke status van vrije werkers

inleiding

In elke organisatie, van ZZP'er tot multinational, komt het voor dat er werkzaamheden moeten worden verricht buiten de dagelijkse routine om.

Dergelijke werkzaamheden vragen een extra inspanning van de reguliere medewerkers, als die er al zijn.

Maar vaak kan dat om uiteenlopende redenen niet van hun gevraagd worden of is dat niet aantrekkelijk bijvoorbeeld vanwege de salariskosten. In dat geval is er behoefte aan extra werkkraft van buiten de organisatie om zo'n extra activiteit uit kunnen te voeren.

Anderzijds zijn er veel mensen die (nog) geen reguliere baan ambiëren, maar wel willen bijverdienen als het hun uitkomt. Denk bijvoorbeeld aan studenten en ouders met de zorg voor kinderen. Naast deze twee categorieën zijn er nog veel andere situaties waarin mensen zelf willen bepalen wanneer ze werken en hoe lang, wanneer het hun uitkomt.

Het combineren van enerzijds de behoefte aan tijdelijke arbeidskrachten en anderzijds de behoefte aan flexibel, tijdelijk werk is voor beide partijen een aantrekkelijke oplossing. Bij projecten van korte duur, of waar de werkzaamheden versnipperd in de tijd moeten plaatsvinden, waarvan de duur onduidelijk is of waarvan de uitvoerbaarheid twijfelachtig is, is het inschakelen van een uitzendkracht vaak niet ideaal en is behoefte aan een grotere flexibiliteit. Die is wel te vinden bij een vrije werker. Essentieel bij het inzetten van een vrije werker is dat de vrije werker zelf bepaalt of hij aangeboden werk aanvaardt en dat hij bepaalt wanneer en hoelang hij het werk wil uitvoeren.

Anderzijds behoudt ook de organisatie die het werk aanbiedt, de zgn. [werkaanbieder](#), het recht om het werk al dan niet aan de vrije werker aan te bieden en het werk voor de vrije werker te stoppen of te onderbreken. De werkaanbieder is de vrije werker nooit meer vergoeding verschuldigd dan voor de door de vrije werker verrichte werkzaamheden.

In de praktijk zal een werkaanbieder meestal een vrije werker aantrekken via een zgn. [poolbedrijf](#), waar vrije werkers zich hebben opgegeven voor werkzaamheden als vrije werker.

Zie voor nadere informatie over het concept van de vrije werker de andere hoofdstukken op deze site.

Bijzonderheid bij het inschakelen van een vrije werker is dus dat niet de werkaanbieder, maar de vrije werker degene is die bepaalt wanneer en hoe lang hij/zij aan het werk is; vandaar ook de aanduiding vrije werker. Essentieel is dat er geen dienstverband ontstaat tussen de vrije werker enerzijds en het poolbedrijf of de werkaanbieder anderzijds.

De voordelen van het inzetten van een vrije werker boven bijvoorbeeld een uitzendkracht is beschreven in [voordelen van een vrije werker](#).

Het concept van de vrije werker is - zonder de term te gebruiken, want die bestond toen nog niet - juridisch weliswaar al in 1973 geregeld (KB van 14-12-1973, Stb. 627, Rariteitenbesluit), maar toch vrijwel onbekend. Als een werkaanbieder van een of meer vrije werkers gebruik wil maken, moet het hem duidelijk zijn in welke relatie hij in arbeidsrechtelijk opzicht staat tegenover de vrije werker en tegenover het poolbedrijf en hoe hij voorkomt dat er achteraf door de belastingdienst een fictief dienstverband wordt aangenomen.

Probleem bij het toepassen van het concept van de vrije werker is dat de beoordeling door de belastingdienst/UWV pas achteraf plaatsvindt en dat de belastingdienst niet vooraf een goedkeuring aan een concrete situatie kan geven. Dat komt omdat niet geldt wat er vooraf is afgesproken, maar hoe de situatie in de praktijk is uitgevallen. En dat kan uiteraard alleen achteraf. Overigens geldt deze onzekerheid niet alleen ten aanzien van de status van vrije werker, maar even goed voor het achteraf accepteren van een arbeidsovereenkomst; er is genoeg jurisprudentie voor handen waarbij een werknemer een uitkering misloopt omdat het UWV en de rechter van oordeel zijn dat de praktijk in strijd is met de criteria voor een arbeidsovereenkomst (bijv. omdat het werk niet persoonlijk is verricht).

Ook bij de belastingdienst en het UWV bestaat echter nog veel onkunde ten aanzien van het principe van de vrije werker, wat de onzekerheid over de acceptatie van de vrije werker door de belastingdienst vergroot. Zo heeft het poolbedrijf InDat in het begin vier jaar moeten procederen met de bedrijfsvereniging (voorloper van het UWV) en de belastingdienst om uiteindelijk in hoger beroep gelijk te krijgen. Toen is door het UWV en belastingdienst erkent dat de wijze waarop de werkzaamheden van de vrije werkers door InDat wordt georganiseerd inderdaad geen dienstverband oplevert vanwege de afwezigheid van een gezagsverhouding. Doorslaggevend daarbij was dat de vrije werker zelf bepaalt of hij werkt en op welke tijdstippen dat gebeurt, zonder dat het afbreken van de werkzaamheden door de vrije werker consequenties heeft voor het meedoen aan latere projecten. In 2006 heeft een gespecialiseerd inspecteur van de belastingdienst en het UWV nogmaals het gehanteerde systeem van de vrije werker bij InDat goedgekeurd.

Dit hoofdstuk wil duidelijk maken wanneer sprake is van een dienstverband en wanneer van een vrije werker.

Als in dit artikel sprake is van belastingdienst wordt daar mede het UWV mee bedoeld, aangezien de meeste taken van de UWV aan de belastingdienst zijn overgedragen.

Juridische aspecten m.b.t. inkomen

bronnen van inkomen Juridisch en belastingtechnisch zijn er verschillende constructies waarmee iemand inkomen kan verwerven:

- 1 in loondienst met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd
- 2 als loon in een achteraf vastgesteld fictief dienstverband
- 3 als loon in een overeengekomen opting-in constructie
- 4 als loon als uitzendkracht of gedetacheerd medewerker
- 5 als loon in een payroll constructie
- 6 als loon in een oproepovereenkomst
- 7 als winst uit eigen onderneming (bij vrije beroepen als "overeenkomst van opdracht", freelance)
- 8 als resultaat uit overige werkzaamheden (vrije werker)
- 9 als schenking

Bij de constructies 1 t/m 6 is degene die de werkzaamheden verricht in loondienst, hetzij direct bij de organisatie waar hij werkt, hetzij bij een uitzend- of een

payrollorganisatie.

Bij de zevende constructie is sprake van een opdracht aan een bedrijf of zelfstandige, die voor de verrichte diensten een factuur stuurt aan de opdrachtgever.

De achtste constructie is de situatie waar gebruik wordt gemaakt van de vrije werker. Hieronder beperken we ons tot het afbakenen van de omstandigheden waarbij de constructie van de vrije werker zich onderscheidt van met name de situaties waarin sprake is van een (fictief) dienstverband.

In de eerst acht situaties is sprake van een vergoeding voor geleverde arbeid; bij een schenking is dat niet het geval.

vaststelling Bij de toepassing van de vrije werker is de cruciale vraag wanneer wel of niet sprake is van een (fictief) dienstverband. Binnen het arbeidsrecht is dit een van de moeilijkste
geen vraagstukken omdat de wetgeving niet eenduidig uitsluitel geeft wanneer sprake is
dienstverband van een dienstverband en wanneer sprake is van het uitvoeren van een opdracht. Het
achteraf grote probleem daarbij is, dat de belastingdienst in principe achteraf vast stelt of sprake was van een (fictief) dienstverband. Het gevolg is dat er in de loop der jaren via jurisprudentie van gerechtelijke uitspraken en aanvullende regelingen het onderscheid tussen dienstverband en opdracht nader is vastgesteld. De opstelling van de belastingdienst (waar op dit punt veel onkunde heerst bij de controlerende inspecteurs die veelal kort door de bocht ten onrechte redeneren "arbeid wordt beloond dus is sprake van een dienstverband") maakt veel potentiële opdrachtgevers huiverig om met een zelfstandige zonder personeel (ZZP'er) of met een vrije werker in zee te gaan, omdat men beducht is voor een naheffing met boete achteraf als de belastingdienst naderhand alsnog besluit dat van een dienstverband sprake was. Zelfs een door de belastingdienst afgegeven varverklaring voor een ZZP'er geeft geen 100% garantie dat de opdrachtgever niet achteraf als werkgever wordt aangemerkt. Voor een vrije werker kan geen varverklaring worden afgegeven, omdat een vrije werker geen ondernemer is.

Samenvatting: Welk aspect wijst op een vrije werker en welk op een dienstverband

hoe meer + of - des te sterker de aanwijzing cq afwijzing

	criterium	vrije werker	dienstverband
	geen verplichting werk te verrichten	+ + +	- - -
	zich zonder overleg laten vervangen	+ + +	- - -
	vrijheid komen en gaan	+ +	-
	onregelmatige werktijden	+ +	+ +
	bedoeling partijen bij aanvang	+	- -
	schriftelijke overeenkomst	- - -	+ + +
	zeer kortstondig werkzaam	- - -	+ + +
	verplichting werk te verrichten	- - -	+ + +
	arbeid persoonlijk verricht	- -	+ + +
	doorbetaling tijdens ziekte/vakantie	-	-
	vaste werktijden	-	+
	onkostenvergoeding		
	instructies opvolgen		

Hieronder worden de aspecten nader behandeld.

vrijheid komen en gaan Het poolbedrijf stelt werkaanbieders in de gelegenheid vrije werkers aan te trekken en werk aan te bieden bijvoorbeeld als [kantoorhulp](#) of als [thuiswerker](#). Daarbij geldt een bijzondere regeling waarbij de werkkraacht de "vrijheid heeft van komen en gaan" en daarom wordt aangeduid als vrije werker.

partijen	Bij het werken met vrije werkers zijn twee of drie partijen betrokken: de vrije werker zelf, de werkaanbieder en meestal het poolbedrijf. De werkaanbieder is dan klant bij het poolbedrijf. Het concept van de vrije werker kan juridisch alleen in stand blijven als alle partijen zich houden aan bepaalde voorwaarden. In dit hoofdstuk worden de begrippen arbeidsovereenkomst en dienstverband door elkaar gebruikt omdat ze beide dezelfde constructie beschrijven.
geen dienstverband	De vrije werkers hebben <u>geen</u> arbeidsovereenkomst met de werkaanbieder of het poolbedrijf en alle drie partijen willen ook niet dat een relatie werkgever - werknemer ontstaat als gevolg van een fictief dienstverband. Essentieel is daarom dat er geen sprake kan zijn van een gezagsverhouding van de werkaanbieder of het poolbedrijf ten aanzien van de vrije werker. De vergoedingen die de vrije werker van de werkaanbieder of van het poolbedrijf ontvangt voor de verrichte werkzaamheden zijn - belastingtechnisch - inkomsten uit overige werkzaamheden en geen loon waarop inhoudingen zijn toegepast.
vrijblijvendheid over en weer	Van de kant van het poolbedrijf en ook van de kant van de werkaanbieder bestaat geen verplichting om werk aan te bieden; er is naar de vrije werker ook geen enkele garantie op werk. Het staat elke vrije werker vrij al dan niet te werken en hij bepaalt zelf wanneer en hoe lang hij wil werken. Hij mag het werk op elk moment afbreken. Noch het poolbedrijf, noch de werkaanbieder kan de vrije werker dwingen iets te doen, maar anderzijds kan hij ook geen aanspraak maken op werk. Als een werkaanbieder een vrije werker betrokken van een poolbedrijf toch dwingt of druk uitoefent om op tijden te werken waarop de vrije werker dat niet wil, loopt de werkaanbieder het risico dat het vrijblijvende karakter voor het verrichten van werkzaamheden vervalt en lopen de werkaanbieder en het poolbedrijf beide het risico dat de belastingdienst achteraf beslist dat de oproepkracht de werkzaamheden in een fictief dienstverband heeft vervuld. Een poolbedrijf zal daarom toezien op de naleving van de voorwaarden waaronder een vrije werker bij een werkaanbieder aan de slag gaat.

De arbeidsovereenkomst en het (al dan niet fictieve) dienstverband

wettelijke criteria dienstverband	Van een arbeidsovereenkomst is wettelijk sprake als aan de volgende criteria wordt voldaan: <ol style="list-style-type: none"> 1. De werknemer is verplicht arbeid te verrichten gedurende een zekere tijd 2. De arbeid moet hij/zij persoonlijk verrichten 3. Er wordt voor de verrichte arbeid loon betaald 4. Er moet sprake zijn van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer
schriftelijke overeenkomst niet doorslaggevend	Opvallend is dat de aanwezigheid een schriftelijke overeenkomst tot het verrichten van arbeid - al dan niet expliciet omschreven als arbeidsovereenkomst - niet bepalend is bij de vaststelling of van een dienstverband sprake is. Zolang alle betrokken partijen - zoals werkaanbieder, poolbedrijf, vrije werker, werknemer, werkgever, belastingdienst, verzekeringsorganisaties - het eens zijn over de aard van de overeenkomst is er geen probleem. Een probleem ontstaat pas als de partijen het onderling daarover niet eens zijn.
omgekeerde bewijslast	Als aan één van de bovengenoemde criteria niet wordt voldaan, is niet sprake van een arbeidsovereenkomst en ook niet van een dienstverband werkgever-werknemer. Het kost in de praktijk veel moeite om de belastingdienst te overtuigen van de <i>afwezigheid</i> van een dienstverband. Als er geen dienstverband is afgesproken, gaat de belastingdienst in eerste instantie uit van een fictief dienstverband. De (vermeende) werkgever moet dan bewijzen dat van een fictief dienstverband geen sprake is geweest; in de praktijk meestal door aan te tonen dat van een

gezagsverhouding geen sprake was/is.

Wettelijke bepalingen - jurisprudentie

praktijkgevallen

In art 7:610 BW wordt omschreven wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst, waar - in andere bewoordingen - de vier bovengenoemde criteria worden genoemd. Het gaat dan om een nadere uitleg van de begrippen "verplichte arbeid", "zekere tijd", "persoonlijk", "loon" en "gezagsverhouding".

Aan de hand van praktijkgevallen (jurisprudentie) wordt duidelijk wanneer al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst of dienstverband.

Gemakshalve en ten behoeve van de leesbaarheid is steeds sprake van "werkuitvoerder" als degene die het werk uitvoert, ook als feitelijk sprake is van werknemer, opdrachtnemer of vrije werker, en van "werkaanbieder" ook als feitelijk sprake is van werkgever of opdrachtgever.

vrijheid al dan niet aannemen van werk

Iemand die naar believen het werk kan weigeren, werkt niet op basis van een arbeidsovereenkomst. Zo bleek een tolk die bij een oproep niet verplicht was te komen, niet werkzaam volgens een arbeidsovereenkomst¹. Een vrije werker die zelf beslist over het al dan niet verrichten van werkzaamheden is, verricht de werkzaamheden dus ook niet in een (fictief) dienstverband

alleen kortstondig tijdsduur van belang

De term "gedurende een zekere tijd" werd oorspronkelijk gevoerd om het verschil tussen een arbeidsovereenkomst en een opdracht nader aan te geven, maar heeft heden ten dage zijn betekenis grotendeels verloren, hoewel in 1993 de Centrale Raad van Beroep nog besliste dat de inzet van kuikenvangers tijdens de nachtelijke uren van te geringe inzet was om van een arbeidsovereenkomst te kunnen spreken. Hetzelfde gold voor medewerkers in de mediawereld die steeds een kortstondige prestatie leverden op grond van een eenvoudige opdracht². Vrije werkers kunnen worden ingezet voor kort durende werkzaamheden van enkele uren en werken daarom niet in een (fictief) dienstverband.

arbeid niet persoonlijk verricht = geen dienstverband

Consequentie van de eis dat de arbeid persoonlijk moet worden verricht, is dat niet langer van een dienstverband sprake is als de werkaanbieder zich zonder toestemming van de werkaanbieder laat vervangen door een ander. Een krantenjongen die zich laat vervangen is niet langer werkzaam op grond van een dienstverband³. Thuiswerkende vrije werkers, vaak studenten in studentenhuizen, kunnen in veel gevallen zonder problemen ook andere huisgenoten (een deel) van het werk laten verrichten, waardoor van persoonlijk verrichte arbeid geen sprake meer is en dus ook geen sprake kan zijn van een fictief dienstverband. Van hetzelfde is min of meer sprake als kantoorhulp bij een werkaanbieder vrij zijn zich door een ander te laten vervangen.

onkostenvergoeding

Van loon is sprake als een vergoeding voor de verrichte arbeid wordt betaald. Vergoedingen die geen direct verband houden met de verrichte arbeid zijn geen loon, maar worden door de belastingdienst wel als zodanig beschouwd. Omgekeerd levert bijv. het vergoeden van de reiskosten aan een vrijwilliger geen arbeidsovereenkomst op waar de vrijwilliger werknemersrechten aan kan ontlenu, tenzij de vergoedingen de werkelijke kosten overstijgen⁴. Een vrije werker kan wel op bescheiden schaal een vergoeding krijgen voor gemaakte onkosten ten behoeve van het verrichte werk, zoals reiskosten. Als een vrije werker betalingen krijgt die geen directe relatie hebben met de verrichte werkzaamheden (zoals doorbetalingen tijdens ziekte, vrije dagen of vakantie) is dat voor de rechter eventueel een aanwijzing om een fictief dienstverband te veronderstellen.

inhoudelijk en organisatorische instructies

Als de werkaanbieder instructies van de werkaanbieder moet opvolgen wordt al gauw een verplicht karakter aangenomen en dat er van een gezagsverhouding sprake is. Daarbij is het al voldoende als de werkaanbieder instructies kan geven; of hij het ook feitelijk doet, is niet van belang. Deze instructies kunnen inhoudelijk zijn, maar ook de werkdiscipline en de organisatie betreffen.

werktijden

Bij dat laatste is o.a. gekeken naar de regelmaat van de werktijden. Indien sprake is van een feitelijke vrijheid van komen en gaan van de werknemer (wat

o.a. kan blijken uit wisselende werktijden) is niet van een dienstverband sprake⁵. De instructies die de werkaannemer moet hebben om het werk überhaupt te kunnen verrichten, geven geen aanleiding tot het veronderstellen van een fictief dienstverband.

loon doorbetaling

Van belang bij de beoordeling of sprake is van een dienstverband is of de vergoeding/loon wordt doorbetaald bij ziekte en tijdens de vakantie. Is dat wel het geval dan wordt al snel een dienstverband aangenomen⁶.

Overeenkomst van Opdracht en Overeenkomst van werk

Overeenkomst van Opdracht

Dicht tegen de arbeidsovereenkomst ligt de "Overeenkomst van Opdracht", die wordt geregeld in art.7:400 e.v. (titel 7.7 BW). De werkzaamheden moeten in de dienstverlenende sfeer liggen. O.a. freelance-opdrachten vallen hier vaak onder. Met name de werkzaamheden van de vrije beroepen (artsen, advocaten, accountants, e.d.) vallen in de regel onder de noemer van "overeenkomst van opdracht". Betaling van de verrichte arbeid wordt in de regel voldaan op een ingediende factuur van degene die de arbeid heeft verricht.

Overeenkomst van werk

Een vergelijkbare constructie is die van de "Overeenkomst van werk" waarbij het niet om dienstverlening gaat, maar om het leveren van een product, bijv. meewerken in de bouw als ZZP'er. Om dergelijke overeenkomsten te onderscheiden van een dienstverband wordt oa. gekeken bij wie het risico ligt bij schade, e.d. of als het project niet wordt opgeleverd.

Wet Flexibiliteit en Zekerheid

Sinds de invoering van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid wordt vermoed dat van een arbeidsovereenkomst sprake is als iemand gedurende drie maanden wekelijks of tenminste 20 uur per maand arbeid heeft verricht en daarvoor een vergoeding heeft ontvangen. Hier geldt de omgekeerde bewijslast: de werkaanbieder en/of werkaannemer moet bewijzen dat niet van een arbeidsovereenkomst sprake is op grond van de andere, hier bovengenoemde criteria.

bedoeling partijen

Bij de beoordeling of van een arbeidsovereenkomst sprake is, wordt ook meegewogen wat de bedoeling van partijen is geweest, zoals kan blijken uit wat er is afgesproken en uit de wijze waarop uitvoering is gegeven aan de overeenkomst, waarbij alle omstandigheden worden bekeken⁷. Het poolbedrijf, of als hij de vrije werker rechtstreeks aantrekt: de werkaanbieder, doet er daarom verstandig aan alle vrije werkers te laten verklaren dat zij de werkwijze en de arbeidsrechtelijke positie van de vrije werker kennen en onderschrijven nog voor zij werk krijgen aangeboden.

uitwerking opdracht instructie

Als de instructies van de werkgever meer het karakter hebben van een nadere uitwerking van de gegeven opdracht, is eerder sprake van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk dan van een arbeidsovereenkomst⁸.

maatschappelijke positie

De maatschappelijke positie van de werknemer is een aspect dat meegewogen kan worden. Als hij tevens voor andere opdrachtgevers werkt of bijv. fulltime student is, is dat een aanwijzing dat er eerder sprake is van overeenkomst van opdracht of van aanneming van werk dan van een dienstverband.⁹

langdurig inlenen

Indien een vrije werker langdurig werkzaam is bij een werkaanbieder kan een situatie ontstaan alsof de vrije werker van lieverlee een dienstverband met de werkaanbieder heeft opgebouwd. Dit kan echter nooit het geval zijn, als zulks niet duidelijk is overeengekomen. De vrije werker en de werkaanbieder hebben zich in die situatie nooit aan elkaar verbonden en er is geen rechtszekerheid wanneer de stilzwijgende overgang van de vrije werker naar een dienstverband zou hebben plaatsgevonden¹⁰.

Jurisprudentie

1. Ktg Den Haag 26 mrt 2003 (JAR 2003/150)

2. CRvB 15 dec 1993 (RVS 1994,169), CrvB 23 okt 1995 (AB 1996,78)

3. HR 23 mei 1980 (NJ 1980, 633), HR 18 nov 1988 (NJ 1989,344), CrvB 21 dec 1994 (AB 1995,394)
4. HR 3 juni 1981 (NJ 1982,206)
5. HR 12 okt 2001 (JAR 2001/217), HR 28 sept 1983 (NJ 1984,92), HR 14 nov 1997 (NJ 1998,149, JAR 1997/263)
6. HR 8 mei 1998 (JAR 1998/168, NJ 2000/81), HR 12 okt. 2001 (JAR 2001/217), HR 17 juni 1994 (NJ 1994,757, JAR 1994/152)
o.a. sinds 2000: Ktg. Amsterdam 15 juni 2000 (JAR 2000/167), Rb. Amsterdam 19 juli 2000 (JAR 2000/176), Hof Amsterdam 20 dec 2001 (JAR 2002/32), Rb. Middelburg 5 febr 2003 (JAR 2003/66), Ktg. Sittard 14 mei 2003 (JAR 2003/156)
8. CrvB 23 okt 1995 (AB 1996, 78)
9. Rb. Amsterdam 22 okt 1998 (JAR 1998/250), Ktg. Leeuwarden 16 juli 1999 (JAR 1999/167), Ktg. Amsterdam 16 juni 2000 (JAR 2000/167)
10. HR 5 april 2002 (JAR 2002/100)

wat vindt de belastingdienst

goedkeuring UWV en belastingdienst

De arbeidsrechtelijke situatie van de vrije werker waarbij dus niet van een dienstverband sprake is, kan niet bij voorbaat de goedkeuring van belastingdienst/UWV krijgen. De situatie wordt altijd door de belastingdienst en UWV achteraf vastgesteld en zij gaan standaard uit van het bestaan van een (fictief) dienstverband. Ten onrechte gaan veel belastinginspecteurs uit van de simpele stelling dat als er betaald werk wordt verricht er "dus" in principe sprake is van een dienstverband en dat er loonheffingen dienen plaats te vinden. De voorwaarden waaraan een dienstverband moet voldoen, met name de aanwezigheid van een gezagsverhouding, lijken bij hen onvoldoende bekend, wat vervelende procedures en onzekerheid tot gevolg kan hebben.

Alleen een poolbedrijf dat al een jarenlange praktijk van de "vrijheid van komen en gaan" toepast, heeft op grond van die langjarige praktijk de erkenning van de belastingdienst en UWV. Zo heeft [InDat](#) als poolbedrijf al in 1988 wel de goedkeuring gekregen met betrekking tot het inzetten van vrije werkers van UWV (toen nog GAK) en belastingdienst na een ruim vier jaar durende beroepsprocedure. In het najaar van 2006 heeft InDat nog de herhaalde goedkeuring van de belastingdienst en UWV gekregen voor het inzetten van vrije werkers. Het voorbeeld van InDat geeft wel aan hoe lastig en onzeker het is om vrije werkers buiten een ervaren poolbedrijf om in te schakelen. Mocht de belastingdienst een bepaald geval als fictief dienstverband beoordelen, dan zal in de eerste plaats het poolbedrijf daarover wordt aangesproken en niet de werkaanbieder. Het poolbedrijf zit dan als buffer tussen werkaanbieder en de belastingdienst. Belangrijk is in dit verband ook dat het poolbedrijf toezicht houdt op het naleven van de criteria voor het juist gebruikmaken van een vrije werker.

Zolang wettelijk niet is vastgelegd dat de overeenkomst tussen twee partijen maatgevend is, zal deze onzekerheid blijven bestaan. Dit geldt zelfs voor bijvoorbeeld ZZP'ers die, ondanks dat zij bij de Kamer van Koophandel ingeschreven staan en ondanks dat zij een VARverklaring van de belastingdienst kunnen tonen, voortdurend de kans lopen dat achteraf de belastingdienst de verrichte werkzaamheden toch als verricht in een fictief dienstverband beschouwd en de opdrachtgever of werkaanbieder alsnog dienovereenkomstig aanslaat en eventueel beboet.

belastingen

Jaarlijks moet een poolbedrijf aan de belastingdienst opgeven wat in het vorige jaar aan elke vrije werker is uitbetaald. Het poolbedrijf moet zich daarvoor eerst aanmelden bij de belastingdienst (Centrale Administratie, Postbus 1254, 7301 BM Apeldoorn).

De vrije werker moet zelf aangifte doen en na aftrek van de algemene heffingskorting eventueel nog inkomstenbelasting over het resterende bedrag betalen als hij/zij zoveel verdiend heeft dat er nog een te betalen bedrag aan inkomstenbelasting en premieheffing overblijft, maar in principe geldt voor hem bruto=netto. Een vrije werker zal alleen een belastingaanslag krijgen als hij meer dan ca 8000 euro per jaar heeft ontvangen. Uit de aard van het werk zal dat echter

zelden het geval zijn. Meestal is er dan ook sprake van ander werk dat in loondienst of als zelfstandige is verricht en dat er als vrije werker is bijverdiend.

financiële aspecten

De werkaanbieder betaalt alleen voor de feitelijk gewerkte uren. Als de vrije werker direct, zonder tussenkomst van een poolbedrijf voor de werkaanbieder aan het werk is, zal de werkaanbieder de vrije werker direct de afgesproken vergoeding uitbetalen zonder iets op de vergoeding in te houden. De werkaanbieder moet vermijden de vrije werker ook nog anderszins te vergoeden en vooral niet doorbetalen tijdens ziekte, vakantie of vrije dagen omdat dat voor de belastingdienst achteraf toch een aanwijzing is voor een fictief dienstverband.

Als een werkaanbieder achteraf door de belastingdienst toch als werkgever van de vrije werker wordt aangemerkt, zal hij alsnog de opdrachten op de gegeven vergoeding moeten voldoen, vermeerderd met een boete. De werkaanbieder kan die opdrachten niet alsnog verhalen op de vrije werker.

Omdat de vrije werker niet in loondienst zijn werkzaamheden verricht, ligt de minimumvergoeding niet vast. Dat maakt de vrije werker kwetsbaar voor uitbuiting en onderbetaling. Het verdient aanbeveling voor de vergoeding uit te gaan van tenminste het minimumuurloon, wat een maatschappelijk aanvaard minimumvergoeding voor verrichte arbeid is. Zo verdienen de vrije werkers bij het grootste poolbedrijf InDat, ongeacht hun leeftijd, als uitgangspunt 8,50 euro/uur (het wettelijk bruto minimumloon is in 2010 ongeveer 8,13 euro).

Als de vrije werker via een poolbedrijf werk aangeboden krijgt, is de vergoeding die hij voor het te verricht werk krijgt vooraf in principe bekend. Gaat hij zonder tussenkomst van een poolbedrijf in zee met een werkaanbieder, dan zal hij zelf moeten onderhandelen met de werkaanbieder.

Jaarlijks moet de werkaanbieder of het poolbedrijf aan de belastingdienst opgeven wat in het vorige jaar aan elke vrije werker is uitbetaald.

De vrije werker moet zelf aangifte doen voor de inkomstenbelasting en na aftrek van de algemene heffingskorting eventueel nog inkomstenbelasting over het resterende bedrag betalen als hij/zij zoveel verdiend heeft dat er nog een te betalen bedrag aan inkomstenbelasting en premieheffing overblijft, maar in principe geldt voor hem bruto=netto. Een vrije werker zal alleen een belastingaanslag krijgen als hij meer dan ca 8000 euro per jaar heeft ontvangen. Uit de aard van het werk zal dat echter zelden het geval zijn. Meestal is er dan ook sprake van ander werk dat in loondienst of als zelfstandige is verricht en dat er als vrije werker is bijverdiend.

Is het inzetten van een vrije werker asociaal of sociaal?

Eenzijds:

In elke organisatie, groot of klein, dienstverlenend of fabricerend, komen geregeld activiteiten en projecten voor die bovenop de dagelijkse werkzaamheden er bij komen of waar te weinig of geen tijd voor is.

Het inzetten van vrije werkers is dan vaak de meest praktische oplossing.

Anderzijds:

Er zijn veel mensen die (nog) geen reguliere baan ambiëren, maar wel willen bijverdienen.

Denk bijvoorbeeld aan studenten en ouders met de zorg voor kinderen. Naast deze twee categorieën zijn er nog veel andere situaties waarin mensen zelf willen bepalen wanneer ze werken en hoe lang, wanneer het hun uitkomt.

Het combineren van enerzijds de behoefte aan tijdelijke arbeidskrachten en anderzijds de behoefte aan flexibel, tijdelijk werk is voor beide partijen een aantrekkelijke oplossing. Het gebruik van een vrije werker is in een dergelijke situatie niet asociaal maar juist sociaal: het geeft iemand toch de mogelijkheid iets bij te verdienen, die op een andere manier geen kans of mogelijkheden heeft op betaald werk. Mits ook de werkomstandigheden en betaling voldoen aan de maatschappelijk aanvaardbare normen.

Essentieel is ook dat het werk van de vrije werker niet in de plaats staat van een regulier (voor

bepaalde of onbepaalde tijd) dienstverband met een normale arbeidsovereenkomst. Dit is bijvoorbeeld het geval als de vrije werker met regelmaat gedurende langere tijd vele werkuren maakt, waardoor de vrije werker het praktische recht op uitkering zou hebben verworven als het werk in dienstverband zou zijn verricht. Dan nog kan het zijn dat de vrije werker liever als vrije werker wil blijven werken, in het algemeen omdat hij zijn beslissingsvrijheid niet wil opgeven. Bij het omzetten van de situatie van vrije werker naar werknemer, zal ook effectief gezagsverhouding over de dan werkgever moeten worden uitgeoefend, wil een later aanspraak op een uitkering gehonoreerd worden.

Door zijn vaak onregelmatige werktijden en omdat niet vast staat of hij tijdens ziekte de werkzaamheden zouden hebben verricht als hij niet ziek was geworden, zou de vrije werker als hij in loondienst zijn werkzaamheden zou hebben verricht toch geen uitkering hebben gekregen. Ook zal het zelden voorkomen dat de vrije werker kan voldoen aan het criterium dat hij 26 weken in 36 weken voldoende uren heeft gewerkt. Hij zal daarom geen profijt kunnen hebben van premieafdrachten, mochten die wel zijn afgedragen.

Omdat de vrije werker niet in loondienst zijn werkzaamheden verricht, ligt de minimumvergoeding niet vast. Dat maakt de vrije werker kwetsbaar voor uitbuiting en onderbetaling. Het verdient aanbeveling voor de vergoeding uit te gaan van tenminste het minimumuurloon. Zo verdienen de vrije werkers bij het grootste poolbedrijf InDat, ongeacht hun leeftijd, als uitgangspunt 8,50 euro/uur (het wettelijk bruto minimumloon is in 2010 ongeveer 8,13 euro).

geen verzekeringsplicht en geen recht op uitkering

De vrije werker werkt niet op grond van een arbeidsovereenkomst en is niet in loondienst. Als gevolg daarvan hoeft er op zijn vergoeding voor het werk ook geen premies en loonbelasting ingehouden en afgedragen te worden. Alleen al daarom kan de vrije werker geen aanspraak maken op uitkering bij ziekte of beëindiging van de werkzaamheden. Maar ook als de vrije werker wel in loondienst zou zijn geweest, zal hij in de regel geen aanspraak op uitkering bij ziekte of ontslag kunnen maken omdat hij uit de aard van het werk zelden zal voldoen aan het criterium dat hij 26 van de 36 dagen volwaardig heeft gewerkt en dat hij bij ziekte zou hebben gewerkt als hij niet ziek zou zijn geweest. Voor de meeste vrije werkers zal dit geen probleem zijn omdat de verdiensten als vrije werker voor hun extra inkomsten zijn naast hun reguliere inkomsten.

Het verschil tussen de vrije werker en de ZZP'er, uitzendkracht en gedetacheerd personeel

Er kan gemakkelijk verwarring ontstaan over het onderscheid tussen een vrije werker enerzijds en anderzijds een ZZP'er, uitzendkracht of een gedetacheerde werkkraacht.

Het grootste verschil tussen een ZZP'er (zelfstandige zonder personeel) en een vrije werker is dat de eerste een eigen bedrijf heeft, ingeschreven staat bij de Kamer van Koophandel en btwplichtig is. Een vrije werker is een particulier die wat bijverdient.

Een verschil tussen een vrije werker en ZZP'er is ook dat de ZZP'er de opdracht in principe zelf moet uitvoeren, terwijl de vrije werker, zeker als hij via een poolbedrijf aan het werk is, vervangen kan worden door een andere vrije werker. De opdrachtgever zal de ZZP'er niet gemakkelijk van een project af kunnen halen als de opdracht eenmaal is verstrekt, terwijl de werkaanbieder de vrije werker op elk moment naar huis kan sturen.

Een ZZP'er werkt voor eigen verantwoordelijkheid en risico en zal daarom vaak een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering hebben afgesloten, terwijl de vrije werker niet op die manier

aansprakelijk is en hoogstens een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering heeft afgesloten. Als de werkzaamheden van de vrije werker onder verantwoordelijkheid van het poolbedrijf worden verricht is die verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk voor zover het poolbedrijf in de gelegenheid is de kwaliteit van het werk te controleren. In de praktijk zal dat zo zijn bij thuiswerkende vrije werkers en niet bij vrije werkers die bij de werkaanbieder werkzaam zijn. Het poolbedrijf zal vaak een specifiek op de vrije werker gerichte verzekering hebben afgesloten.

De ZZP'er en de vrije werker komen wel overeen voor wat betreft de zeggenschap over hun eigen tijd en op het punt dat zij beiden zelf bepalen of zij een aangeboden klus aannemen en zullen uitvoeren, dan wel afwijzen.

Het grote verschil tussen een vrije werker en een uitzendkracht of gedetacheerde kracht is dat die wel in loondienst van het uitlenende bedrijf zijn terwijl een vrije werker zijn werk niet in loondienst verricht. Een ander groot verschil is dat de vrije werker ook voor korte tijden, zelfs voor maar één uur, werk aangeboden kan worden, terwijl dat bij de anderen onmogelijk tot zeer ongebruikelijk is.

aansprakelijkheid bij ongeval en schade

Als bij het werken bij een werkaanbieder schade ontstaat of een ongeluk plaats heeft, rijst de vraag wie voor de schade en kosten verantwoordelijk is. In het algemeen geldt dat de schade alleen is te verhalen als ook van verwijtbaarheid sprake is. De werkaanbieder zal vaak een aansprakelijkheidsverzekering hebben afgesloten waarop eventueel een beroep kan worden gedaan. De vrije werker heeft zelf hoogstens een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering, maar het is de vraag of die onder werktijd bij een werkaanbieder geldig is. Een poolbedrijf kan voor deze gevallen een aansprakelijkheidsverzekering hebben afgesloten die specifiek geldt voor schade veroorzaakt door een vrije werker als die namens het poolbedrijf aan het werk is.

waarom een vrije werker via een poolbedrijf?

Voor de werkaanbieder heeft het direct aantrekken van een vrije werker het nadeel dat de werkaanbieder onzeker is of de belastingdienst de werkrelatie achteraf niet als fictief dienstverband zal beoordelen. De werkaanbieder krijgt van het poolbedrijf een factuur voor de werkzaamheden van de vrije werker en betaalt de vergoeding niet direct aan de vrije werker. De vrije werker wordt door het poolbedrijf betaald. Als de vrije werker via een bij de belastingdienst bekend poolbedrijf aan het werk is, loopt de werkaanbieder dat risico hoegenaamd niet, omdat bij twijfel de belastinginspecteur allereerst het poolbedrijf daarop zal aanspreken.

Voor het poolbedrijf is de werkaanbieder een klant waarmee hij de overeenkomst heeft gesloten dat het poolbedrijf een bepaalde opdracht zal uitvoeren. Dat kan beperkt zijn tot het leveren van vrije werkers, maar kan ook inhouden dat het poolbedrijf de organisatie van een project geheel of gedeeltelijk uitvoert. Dat laatste zal meestal het geval zijn als de werkzaamheden online, als thuiswerk of plaatsvindt op een plek waar het poolbedrijf direct toezicht en de organisatie van de werkzaamheden verzorgt.

Een poolbedrijf zorgt voor de bemanning van een project en neemt daarmee voor zijn klant de onzekerheid grotendeels weg dat een project dat door vrije werkers wordt uitgevoerd vertraagd zou kunnen worden door het afhaken en ontbreken van voldoende mankracht.

Een poolbedrijf kan een aansprakelijkheidsverzekering hebben afgesloten die specifiek geldt voor schade veroorzaakt door een vrije werker, terwijl bij een vrije werker die niet via een poolbedrijf aan het werk is onzeker is of eventuele schade bij de vrije werker is te verhalen.

ik als vrije werker

De essentie van de vrije werker is dat hij volledig vrij is om zelf te bepalen wanneer hij werkt en of hij een bepaald aangeboden werk al dan niet zal doen. Die vrijheid hebben mensen in loondienst niet (als een werknemer die vrijheid in de praktijk wel heeft, loopt hij de kans dat achteraf geen dienstverband wordt aangenomen en hij geen uitkering krijgt, ondanks de afdrachten namens hem aan de belastingdienst).

Omdat de relatie tussen de werkaanbieder en de vrije werker er een is zonder wederzijdse verplichtingen is de vrije werker niet zeker van werk. Uit het principe van de vrije werker volgt o.a. dat de werkaanbieder niet verplicht is de vrije werker werk aan te bieden en dat hij het recht heeft het werk voor de vrije werker op elk moment te stoppen. Hij heeft dan alleen de verplichting de afgesproken vergoeding voor het verrichte werk uit te betalen.

Het concept van vrije werker brengt ook met zich mee dat de werkzaamheden meestal van korte duur zijn en meestal eenvoudig van aard zijn en typisch het karakter hebben van 'wat extra inkomsten'. Het verkrijgen van een regelmatig inkomen door te werken als vrije werker is vrijwel onmogelijk vanwege het vrijblijvende karakter ervan. Wie dat zoekt, moet een 'echte' baan zoeken. Typische vrije werkers zijn bijvoorbeeld studenten en ouders van kleine kinderen die de vrijheid moeten hebben zelf de tijd uit te kiezen dat ze willen werken, zodat werk niet ten koste gaat van studie of opvang van kinderen.

de voordelen voor de vrije werker

- u bepaalt zelf de tijden waarop u werkt
- er is geen gezagsverhouding tussen u en de werkaanbieder of het poolbedrijf
- u kunt stoppen met werken wanneer u maar wilt
- er zijn geen inhoudingen op de vergoedingen: netto=bruto
- het werk kan vaak thuis en als telewerker verricht worden
- bij een uitkering blijft u als vrije werker beschikbaar voor de arbeidsmarkt

De voordelen voor de werkaanbieder van een vrije werker

Ten opzichte van de tijdelijke werknemer of uitzendkracht biedt een vrije werker een aantal voordelen voor de werkaanbieder:

- Als de vrije werker klaar is met de werkzaamheden eindigt automatisch ook het werk voor de vrije werker: er is geen verplichting werk aan te bieden. Bij een uitzendkracht moet er aanvullend werk gezocht te worden als de periode waarvoor de tijdelijke kracht is aangenomen, nog niet voorbij is. Bij een vrije werker bestaat die noodzaak niet: de vrije werker wordt - al dan niet via een [poolbedrijf](#) - betaald voor zijn werkzaamheden en daarmee klaar.
- Als de vrije werker via een poolbedrijf is aangetrokken, kan het poolbedrijf bij afhaken van de vrije werker meestal voor een snelle vervanging zorgen (vaak dezelfde dag nog). Bij een project waarbij meer vrije werkers zijn ingezet, zorgt het poolbedrijf meestal voor een minipool van vrije werkers specifiek voor het desbetreffende project. Met deze vrije werkers stelt het poolbedrijf zo nodig een principerooster op wanneer welke vrije werker komt werken en heeft

meestal voor een of meer vrije werkers achter de hand voor het geval een ingeroosterde vrije werker er van afziet op die tijden te komen werken.

- Vaak komt het voor dat in een organisatie men zelf één of meer kandidaten heeft die men als vrije werker zou willen inzetten. Denk bijvoorbeeld aan studenten binnen hun eigen studierichting en familieleden van medewerkers. Deze mensen zijn vaak vanwege hun relatie met de organisatie al inhoudelijk goed op de hoogte en kunnen vaak snel zonder inwerken worden ingezet. Het beste is dat deze mensen zich bij het poolbedrijf inschrijven als vrije werker en vervolgens bij de organisatie aan het werk kunnen volgens de principes van de vrije werker.
- De vrije werker kan door de werkaanbieder naar behoefte worden benaderd - al dan niet via het poolbedrijf -, zelfs als dit maar voor één uur is. Neem bijvoorbeeld dat er bij een actie (bijv. een enquête of een beursactie) gedurende een aantal weken papieren reacties binnenkomen, dan kan met de vrije werker worden overlegd dat hij komt als er weer voldoende reacties zijn binnen gekomen voor een paar uur werk.
- Wanneer de principes van de vrije werker goed worden nageleefd en de afspraken met de vrije werker duidelijk zijn, bestaat er geen risico van doorbetaling bij ziekte, vrije dagen of vakantie omdat van een [dienstverband](#) geen sprake is.
- Door gebruik te maken van vrije werkers kan de haalbaarheid en de geschiktheid van een nieuw project getest worden. Het gebruik van vrije werkers brengt met zich mee, dat als blijkt dat het project moet worden onderbroken of afgebroken, dit zonder enige extra kosten van doorlopende werkovereenkomsten mogelijk is. Daarom zijn juist die projecten zeer geschikt om door vrije werkers te laten uitvoeren waarvan het succes ongewis is en waarvan niet duidelijk is in hoeverre het project uitvoerbaar is. Bovendien komt het nogal eens voor dat de werkaanbieder de vrije werker bij een goed verloop van het project ten behoeve van dat project een (al dan niet tijdelijk) arbeidscontract aanbiedt.
- Het inzetten van vrije werkers is veel flexibeler dan het inzetten van uitzendkrachten, omdat bij uitzendkrachten niet in die mate het werk versnipperd in de tijd kan worden aangeboden en uitzendkrachten in de regel voor langere tijd moeten worden ingehuurd wil dat voor een uitzendbureau aantrekkelijk zijn. Meestal komt een uitzendkracht voor een afgesproken periode. Als de werkzaamheden eerder zijn afgerond, moet voor de uitzendkracht ander werk gezocht worden om de afgesproken uren vol te maken. Bij een vrije werker hoeft dat niet, dan geldt: klaar = klaar en tot ziens.
- Omdat op de vergoeding voor een vrije werker geen inhoudingen gepleegd hoeven te worden is het gebruik van een vrije werker minstens de helft goedkoper dan van een uitzendkracht.

nadelen van een vrije werker

Naast de voordelen van een vrije werker zijn er natuurlijk ook wel nadelen, waar zowel de werkaanbieder als de vrije werker zich bewust moet zijn:

De nadelen voor de werkaanbieder

- geen gezagsverhouding over de vrije werker
- geen zeggenschap over werktijden
- de vrije werker mag werk weigeren
- geen zekerheid werktijden

De nadelen voor de vrije werker

- geen zekerheid op werk
- geen recht op uitkering bij ziekte of einde werkzaamheden
- het is geen volwaardige baan, maar een verdienste erbij
- er is geen doorbetaling bij vakantie of vrije dagen
- u moet zelf reserveren voor de inkomsten/loonbelasting

- het werk kan elk moment gestaakt worden
- meestal is er geen vergoeding voor reiskosten en -tijden, e.d.

als ik een vrije werker laat werken

Een vrije werker die bij u als werkaanbieder aan de slag gaat, bepaalt hoe laat en hoe lang hij komt werken. De ervaring is weliswaar dat dit zelden problemen oplevert, maar dit brengt voor u wel een onzekerheid mee wat betreft de continuïteit en voortgang van het werk.

Toch moet u er voor waken at u geen dwang uitoefent op de vrije werker om tegen zijn zin te komen of te blijven werken. Want dan tast u het principe van de vrije werker aan en dreigt een fictief dienstverband. Als de vrije werker via een poolbedrijf werkzaam is, zal het poolbedrijf aan de bel trekken en zich eventueel met de vrije werker van het project terugtrekken en u adviseren zich tot een uitzendbureau te wenden die u wel een werkkraft kan leveren die op door u vastgestelde werktijden aanwezig moet zijn.

Als werkaanbieder hebt u echter ook alle vrijheid om op elk moment de vrije werker te laten stoppen met werken en naar huis sturen. Als een klus gedaan is, blijft u niet met een vrije werker zitten, waar u werk voor zou moeten gaan zoeken (zoals wel vaak met uitzendkrachten het geval is). Dat maakt de vrije werker bijzonder geschikt om ingezet te worden voor allerlei werkzaamheden tijdens piektijden en voor kortdurende klussen (eventueel zelfs slechts voor enkele uren), bijvoorbeeld als kantoorhulp.

Een voordeel van het inzetten van een vrije werker is dat u per definitie alleen betaalt voor daadwerkelijk verrichte werkzaamheden en niet voor niet-productieve uren, waarmee een vrije werker in het algemeen de goedkoopste oplossing is voor tijdelijk extra werkkraften.

Dat zal meestal ook nog het geval zijn als u de vrije werker via een poolbedrijf het werk laat uitvoeren. De voordelen van het betrekken van vrije werkers via een poolbedrijf worden elders op de site weergegeven, zie [waarom een vrije werker via poolbedrijf?](#)

de vrije werker voor de ZZP'er

ZZP'ers zijn zelfstandigen zonder personeel. Maar dat wil niet zeggen dat ze bij tijd en wijle geen behoefte zouden hebben aan extra mankracht.

Naast hun eigenlijke hoofdactiviteit waarmee ze hun omzet genereren, worden ze ook geconfronteerd met andere, vaak onontkoombare, activiteiten die tijd en geld kosten, maar geen (directe) inkomsten opleveren.

Het gaat dan bijvoorbeeld om backofficezaken als

- administratie en boekhouding
- voor- en nawerk bij projecten zoals stukken en informatie verzamelen, brieven verzorgen, archivering, e.d.
- uitvoerende activiteiten bij marketing- en publiciteitsprojecten
- content bijwerken van de websites
- allerlei secretariële werkzaamheden
- werkzaamheden die af en toe of eenmalig voorkomen, zoals een mailing verzorgen, data entry werk of bestanden bijwerken

Deze werkzaamheden moet de ZZP'er 's avonds nog doen of ten koste van zijn eigenlijke omzetgenererende activiteiten. Maar al te vaak stel hij dergelijke werkjes uit tot hij er niet langer onderuit kan en vaak komt het er niet van als er geen dwingende noodzaak is. Zo blijft bijvoorbeeld een kansvol marketingplan eeuwig in de planfase steken.

Het inhuren van een uitzendkracht stuit vaak op de bezwaren dat er geen werkplek voor een extra werkkraft beschikbaar is (veel ZZP'ers werken van huis uit), dat moeilijk in te schatten is wanneer welke werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd en hoeveel tijd ze nemen. Het inzetten van een

vrije werker als kantoorhulp kan in dergelijke gevallen een oplossing zijn. De vrije werker kan meestal vanuit huis werken, zodat geen apart werkplek hoeft te worden gecreëerd. De vrije werker hoeft alleen maar bij de ZZP'er langs te gaan voor besprekingen en om spullen op te halen of te brengen. Vrijwel alles kan via internet en e-mail. De vrije werker krijgt alleen de daadwerkelijke gewerkte uren betaald, die hij zelf bijhoudt en bij de werkaanbieder inlevert. Als de vrije werker via een poolbedrijf wordt betaald, levert de werkaanbieder het getekende urenbriefje in bij het poolbedrijf. De ZZP'er krijgt van het poolbedrijf een factuur voor de geleverde uren.

de vrije werker bij het MKB

Bij alle organisaties, van ZZP'ers tot multinationals komt het voor dat er tijdelijke werkzaamheden aan de orde zijn die extra mankracht vragen en waar bij het niet mogelijk of handig is om daar het eigen personeel voor aan te spreken. Vaak zijn dit kortstondige activiteiten, waarvan echter de tijdsduur moeilijk is in te schatten. Dan komt de uitzendkracht en de vrije werker in beeld. De uitzendkracht komt vooral in aanmerking bij ingewikkelde en langdurige werkzaamheden en bijvoorbeeld voor de opvang van personeel tijdens vakanties, wanneer in het algemeen een aanwezigheidsplicht noodzakelijk of gewenst is. Maar in een groot aantal situaties is die noodzaak er niet en is het alleen belangrijk dat bepaalde werkzaamheden bijtijds zijn uitgevoerd. Vaak gaat het daarbij om additionele werkzaamheden, zoals tijdelijk data entry werk of het overzetten van websitecontent. Bij kleine bedrijven is veelvuldig sprake van als dan niet regelmatig terugkerende backoffice en administratieve werkzaamheden die een sterke wissel kunnen trekken op directie en personeel en gaan vaak ten koste van de corewerkzaamheden en vrije tijd. Het inhuren van een uitzendkracht is vaak geen optie omdat de werkzaamheden te versnipperd in de tijd optreden. Een vrije werker is dan een uitkomst. Bij vrije werkers ligt het bovendien eerder voor de hand dat hij de werkzaamheden thuis kan uitvoeren of eventueel bij het poolbedrijf. Daarmee wordt geen aanspraak gemaakt op de eigen capaciteit aan voorzieningen, zoals een werkplek, computer, enz. Bij het MKB is vaak helemaal geen ruimte om een extra werkplek in te richten.

de vrije werker bij grote bedrijven en instellingen

Bij alle organisaties, van ZZP'ers tot multinationals komt het voor dat er tijdelijke werkzaamheden aan de orde zijn die extra mankracht vragen en waar bij het niet mogelijk of handig is om daar het eigen personeel voor aan te spreken. Vaak zijn dit kortstondige activiteiten, waarvan echter de tijdsduur moeilijk is in te schatten. Dan komt de uitzendkracht en de vrije werker in beeld. De uitzendkracht komt vooral in aanmerking bij ingewikkelde en langdurige werkzaamheden en bijvoorbeeld voor de opvang van personeel tijdens vakanties, wanneer in het algemeen een aanwezigheidsplicht noodzakelijk of gewenst is. Maar in een groot aantal situaties is die noodzaak er niet en is het alleen belangrijk dat bepaalde werkzaamheden bijtijds zijn uitgevoerd. Vaak gaat het daarbij om additionele werkzaamheden, zoals tijdelijk data entry werk of het overzetten van websitecontent. Bij vrije werkers ligt het bovendien eerder voor de hand dat hij de werkzaamheden thuis kan uitvoeren of eventueel bij het poolbedrijf. Daarmee wordt geen aanspraak gemaakt op de eigen capaciteit aan voorzieningen, zoals een werkplek, computer, enz.

definities en termen in verband met vrije werkers

Het is belangrijk om bij het concept van de vrije werker de juiste termen te gebruiken omdat anders al snel misverstanden en verwarring kunnen ontstaan met andere vormen van betaald werk, met name met inhoudingsplichtige dienstverbanden. Daarom volgt hieronder een overzicht van de termen en definities zoals die het beste kunnen worden gebruikt wanneer het om vrije werkers gaat. Ook

wordt, om misverstanden te voorkomen, aangegeven welke termen beter niet gebruikt kunnen worden als het vrije werkers betreft. Aan het gebruik van een bepaalde term hoort geen beslissing over de aard van de werkrelatie verbonden te worden. In de praktijk moet altijd gekeken worden naar de intenties en de praktische situatie. Een juist gebruik van de termen helpt voor het vormen van het juiste begrip, het verkeerd gebruik van een term kan leiden tot verwarring.

definities en termen

arbeidscontract, dienstverband

Van een dienstverband is sprake als aan een aantal voorwaarden is voldaan, waarvan de aanwezigheid van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer de belangrijkste is. De relatie tussen de werkgever en de werknemer is meestal in een arbeidsovereenkomst vastgelegd.

Van een vrije werker kan alleen sprake zijn als er geen gezagsverhouding is en daarom geen dienstverband bestaat tussen werkaanbieder en vrije werker. Een vrije werker is dus ook niet 'in dienst' bij de werkaanbieder of het poolbedrijf. Zie o.a. onder [juridische achtergrond](#)
Gebruik deze term niet om de werkrelatie tussen een werkaanbieder of een poolbedrijf met een vrije werker aan te duiden.

detacheren, gedetacheerd

Het grootste verschil tussen een poolbedrijf en een uitzendbureau, een detacheringsbureau of loonbedrijf is dat bij dergelijke bedrijven sprake van het detacheren van personeel, dus van medewerkers die in loondienst zijn. Bij een poolbedrijf zijn de vrije werkers niet in loondienst en komen dat ook niet bij de werkaanbieder. De term detacheren kan om verwarring met het detacheren van personeel beter vermeden worden als het om werkzaamheden van een vrije werker gaat. Zie o.a. onder [verschil met...](#)

Vermijd de term gedetacheerd en detacheren omdat die term in de praktijk wordt gebruikt voor werknemers die door hun bedrijf bij een klant of bij een andere afdeling aan het werk worden gezet.

kantoorhulp

Een kantoorhulp is een vrije werker, uitzendkracht of ZZP'er die bij een werkaanbieder werkzaamheden verricht met betrekking tot diverse kantoorwerkzaamheden als data entry, typewerk, archivering, secretariaatswerkzaamheden, administratie, informatie verzamelen, websites van inhoud voorzien, enz.; in het algemeen - maar niet noodzakelijk - werk dat met de computer kan worden gedaan.

loon, loondienst

Loon of salaris is onverbrekelijk verbonden met een dienstverband. Op een loon wordt altijd loonheffingen in gehouden, anders is niet sprake van loon of salaris. Als sprake is van loon of salaris is de werknemer in loondienst bij de werkgever. Zie ook onder [dienstverband](#)
Gebruik de termen loon, salaris en (loon)dienst daarom niet als het de beloning voor vrije werkers betreft. Zie o.a. onder [belastingdienst](#)

loonbedrijf

Een loonbedrijf detacheert of leent personeel uit dat in loondienst is voor kortere of langere tijd aan klanten. Het verschil met een poolbedrijf is voornamelijk dat bij een poolbedrijf de vrije werkers die bij of voor een werkaanbieder aan het werk gaan niet in loondienst zijn van het poolbedrijf of de werkaanbieder en zelf de regie hebben over de werktijden en niet verplicht zijn de werkzaamheden uit te voeren.

opdrachtgever

Een opdrachtgever heeft met een bedrijf, ZZP'er of andere organisatie een overeenkomst gesloten dat die een bepaalde opdracht zal uitvoeren. Een vrije werker treedt niet op als bedrijf, zelfstandige of ZZP'er en staat niet bij de Kamer voor Koophandel ingeschreven, althans niet voor het werk dat hij als vrije werker wil verrichten.

poolbedrijf

Een poolbedrijf is een bedrijf of organisatie waar vrije werkers zich kunnen opgeven om voor vrij werk in aanmerking te komen. Het poolbedrijf neemt opdrachten aan van een werkaanbieder en selecteert in de pool van vrije werkers de kandidaten om het werk uit te voeren. Het poolbedrijf verzorgt de eventuele noodzakelijke voorbereidingen en organiseert

voor zover nodig het thuiswerk. Daarin verschilt een poolbedrijf ook van een uitzendbureau, dat uitsluitend werkkrachten levert en zich niet met de verdere organisatie van de werkzaamheden bemoeit. Het poolbedrijf ziet er ook op toe dat de voorwaarden voor het principe van de vrije werker gehandhaafd blijven en zal zo nodig werkaanbieder en vrije werker aansturen.

salaris

Bij een vrije werker is sprake van een vergoeding en uitdrukkelijk niet van salaris of loon. Als sprake is van loon of salaris is de werknemer in loondienst bij een werkgever. Salaris of loon zijn onlosmakelijk verbonden aan de relatie werkgever-werknemer en hoort bij een dienstverband.

Op loon of salaris wordt door de werkgever premies en belasting ingeouden en afgedragen aan de belastingdienst. Op de vergoeding voor vrije werker worden geen inhoudingen gepleegd en de vergoeding wordt in zijn geheel aan de vrije werker uitbetaald. Zie o.a. onder [belastingdienst](#)

Gebruik de termen loon, salaris en (loon)dienst daarom niet als het de beloning voor vrije werkers betreft.

uitkering

Omdat een vrije werker niet in loondienst is en er op zijn beloning geen inhoudingen worden gedaan en er voor hem geen afdrachten naar de belastingdienst gaan, kan de vrije werker nooit op grond van het werk dat hij als vrije werker heeft verricht, aanspraak maken op wat voor uitkering dan ook.

uitlenen

Het grootste verschil tussen een poolbedrijf en een uitzendbureau, een detacheringsbureau of loonbedrijf is dat bij dergelijke bedrijven sprake van het uitlenen van personeel, dus van medewerkers die in loondienst van het uitleenbedrijf zijn. Bij een poolbedrijf zijn de vrije werkers niet in loondienst en komen dat ook niet bij de werkaanbieder. De term uitlenen kan om verwarring met het uitlenen van personeel beter vermeden worden als het om werkzaamheden van een vrije werker gaat.

uitzendbureau

>Een uitzendbureau detacheert, zendt of leent personeel uit dat in loondienst is aan klanten. Het verschil met een poolbedrijf is voornamelijk dat bij een poolbedrijf de vrije werkers die bij of voor een werkaanbieder aan het werk gaan niet in loondienst zijn van het poolbedrijf of de werkaanbieder en zelf de regie hebben over de werktijden en niet verplicht zijn de werkzaamheden uit te voeren. Bovendien zal een uitzendkracht meestal voor tenminste enige weken bij een klant van het uitzendbureau aan het werk gaan.

uitzendkracht

Een uitzendkracht is in loondienst bij een uitzendbureau en verschilt daarin van een vrije werker, die noch bij een poolbedrijf, noch bij een werkaanbieder in dienst is. Een uitzendkracht heeft de verplichting de overeengekomen werktijden ook daadwerkelijk te werken en is daar, in tegenstelling tot de vrije werker, niet vrij in.

thuiswerk, thuiswerker

Een thuiswerker die als vrije werker werkzaam is, bepaalt - anders dan de telewerker of thuiswerker in loondienst - zelf of en wanneer hij werkt. Hij heeft zelfs het recht het aangenomen werk onaf terug te geven. Als de thuiswerker kan zien aankomen dat hij het aangenomen werk niet op tijd kan afleveren, is het een kwestie van normale zorgvuldigheid jegens de werkaanbieder om hem daarvan tijdig op de hoogte te stellen. De werkaanbieder die van een thuiswerkende vrije werker gebruikmaakt doet er verstandig aan, regelmatig te controleren of er genoeg voortgang in de aangeboden werkzaamheden was en zo nodig meer thuiswerkers inschakelen.

vergoeding

De vrije werker krijgt voor het verrichte werk een afgesproken vergoeding. Op deze vergoedingen worden geen inhoudingen gedaan en wordt ook niet aangevuld met vergoedingen voor bijv. kleding.

Vermijd termen als loon en salaris

verzekering

Omdat een vrije werker niet in loondienst is en er op zijn beloning geen inhoudingen worden gedaan en er voor hem geen afdrachten naar de belastingdienst gaan, kan de vrije werker nooit op grond van het werk dat hij als vrije werker heeft verricht, aanspraak maken op wat voor uitkering dan ook. Wel kan hij bij een ongeval dat hemzelf tijdens het werk bij de werkaanbieder treft de werkaanbieder daarop aanspreken. De werkaanbieder zal meestal voor dergelijke aansprakelijkheid verzekerd zijn.

Voor zover de vrije werker schade veroorzaakt, kan de werkaanbieder de vrije werker daarvoor aanspreken als de schade de vrije werker is toe te rekenen. Is de vrije werker via een poolbedrijf aan het werk bij de werkaanbieder dan zal het poolbedrijf meestal voor de vrije werkers een aansprakelijkheidsverzekering hebben afgesloten.

vrije werker

de vrije werker werkt met door hem aangenomen werk, maar is niet in loondienst, werkt niet als uitzendkracht en staat niet als zodanig ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. De vrije werker bepaalt zelf zijn werktijden en of hij het aangeboden werk wil doen.

Vermijd termen werknemer, uitzendkracht, arbeiders als het een vrije werker betreft.

werkaanbieder

Het bedrijf of de organisatie waar de vrije werker het werk voor verricht, is de werkaanbieder. Vermijd termen als werkgever. Ook opdrachtgever wordt meer geassocieerd met een relatie tussen twee organisaties, waarbij de ene organisatie als opdrachtnemer een opdracht accepteert van de andere, de opdrachtgever.

werkgever

Van een werkgever kan alleen sprake zijn als sprake is van een dienstverband, waarbij de werkgever in een gezagsverhouding staat tot de werknemer. In de praktijk betekent dat vooral dat de werkgever bepaalt wanneer de werknemer werkt en onder welke voorwaarden. De werknemer heeft daar geen tot weinig inspraak in en heeft voor afwijkingen van de afgesproken werktijden en werkzaamheden de toestemming van de werkgever nodig. Bij een vrije werker is niet sprake van een dienstverband en bepaalt de vrije werker zelf zijn werktijden en of hij de werkzaamheden wil uitvoeren.

werknemer

Van een werkgever kan alleen sprake zijn als sprake is van een dienstverband, waarbij de werknemer in een gezagsverhouding staat tot de werkgever. In de praktijk betekent dat vooral dat de werkgever bepaalt wanneer de werknemer werkt en onder welke voorwaarden. De werknemer heeft daar geen tot weinig inspraak in en heeft voor afwijkingen van de afgesproken werktijden en werkzaamheden de toestemming van de werkgever nodig. Bij een vrije werker is niet sprake van een dienstverband en bepaalt de vrije werker zelf zijn werktijden en of hij de werkzaamheden wil uitvoeren.

ZZP'er

Het grootste verschil tussen een ZZP'er (zelfstandige zonder personeel) en een vrije werker is dat de eerste een eigen bedrijf heeft, ingeschreven staat bij de Kamer van Koophandel en btwplichtig is. Een vrije werker is een particulier die wat bijverdient.

Een verschil tussen een vrije werker en ZZP'er is ook dat de ZZP'er de opdracht in principe zelf moet uitvoeren, terwijl de vrije werker, zeker als hij via een poolbedrijf aan het werk is, vervangen kan worden door een andere vrije werker. De opdrachtgever zal de ZZP'er niet gemakkelijk van een project af kunnen halen als de opdracht eenmaal is verstrekt, terwijl de werkaanbieder de vrije werker op elk moment naar huis kan sturen.

Een ZZP'er zal vaak een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering hebben afgesloten, terwijl de vrije werker hoogstens een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering heeft afgesloten. Dit kan opgevangen zijn door het poolbedrijf als die een specifiek op de vrije werker gerichte verzekering heeft afgesloten. De relatie tussen enerzijds de opdrachtgever en anderzijds de ZZP'er is in zoverre wel vergelijkbaar met de relatie tussen de werkaanbieder en de vrije werker. Zowel de vrije werker als de ZZP'er zijn baas over hun eigen tijd en bepalen zij zelf of

zij een aangeboden klus aannemen en zullen uitvoeren.