

Het concept Vrije Werker

Deze website geeft uitgebreide informatie over het concept Vrije Werker, zowel theoretisch, praktisch als juridisch.

Een vrije werker is iemand die werkzaamheden verricht voor een werkaanbieder, daarvoor betaald krijgt, maar geen arbeidsovereenkomst of dienstverband heeft afgesloten. Maar een vrije werker staat ook niet als ondernemer of zzp'er bij de Kamer van Koophandel ingeschreven.

Hoe dat kan, en hoe u er - hetzij als werkaanbieder, hetzij als werkzoekende - gebruik kunt maken van het concept vrije werker, leest u op deze website. Met name wordt veel aandacht besteed aan de juridische achtergrond en wordt de recente jurisprudentie op de voet gevolgd.

Praktisch gebruik van de website: De informatie staat in een doorlopende tekst met enkele afzonderlijke teksten in pdf-formaat, die via links zijn op te roepen. Via het menu links naast de tekst kunt u rechtstreeks naar bepaalde onderdelen springen.

Algemeen

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 en andere bijkomende kosten.

In dat geval is er dus behoefte aan extra werkkracht 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 of arbeidsovereenkomst](#) in loondienst of in een dienstverband 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 hij*) zelf bepaalt of 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. Die situatie is nader uitgewerkt in de wet DBA 2016.

Door een samenwerkingsovereenkomst die voldoet aan de wet DBA te ondertekenen kunnen werkaanbieder en vrije werker vastleggen dat zij hun werkrelatie niet als dienstverband willen maar als aanbidding en aanvaarding van werk wensen.

Het verschil met een zelfstandige is dat een vrije werker niet als zelfstandige staat ingeschreven bij de Kamer van koophandel 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 via de zgn. IB47 procedure 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 (scrol voor meer keuzes).

U kunt deze tekst ook als PDF [downloaden](#)

samenvatting

(zie [definities en termen](#) voor de verklaring van gebruikte begrippen, en [juridische achtergrond](#) voor juridische verantwoording)

Een [vrije werker](#):

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

[samenvatting juridisch achtergrond en implicaties](#)

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, geen opzegtermijn
- de mogelijkheid om zelf aangebrachte personen in te zetten
- eventueel verschillende werkers voor hetzelfde 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 inzetbaar dan een uitzendkracht of werknemer in loondienst
- 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

Uw eventuele 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
- u kunt onderhandelen over de vergoedingen
- 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 de vrije werker beschikbaar voor de arbeidsmarkt

voordelen werkaanbieder bij inhuren via een dienstverlenend poolbedrijf

- inhuren naar behoefte - vanaf 1 uur - en niet langer dan nodig
- geen risico van ongewenst dienstverband
- geen doorbetaling bij ziekte, vakantie, e.d.
- de administratie en verantwoording wordt u uit handen genomen
- de uitbetaling aan de vrije werkers wordt snel voor u uitgevoerd
- juridische bemiddeling en ondersteuning
- beschikbaarstelling van een juridisch degelijke samenwerkingsovereenkomst
- werkers op elk gewenste niveau lagere school - HBO/Universitair
- snelle vervanging bij ziekte, vakantie, e.d.
- geen doorbetaling na afloop van het project
- goedkoper dan uitzendbureau

uw nadelen als vrije werker

- het is geen volwaardige baan, maar een bijbaantje of tijdelijk (project)werk
- 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 inkomstenbelasting
- u hebt geen zekerheid op werk
- het werk kan elk moment gestaakt worden
- u hebt geen recht op werk
- vaak is er geen vergoeding voor reiskosten en -tijden, e.d.

voordelen vrije werker bij inhuren via een dienstverlenend poolbedrijf

- zekerheid van betaling voor verricht werk
- snelle betaling binnen een week
- juridische bemiddeling en ondersteuning
- beschikbaarstelling van een juridisch degelijke samenwerkingsovereenkomst
- beschikbaar werk wordt aangeboden
- bemiddeling gewenste werkomstandigheden
- garantie minimale leeftijdsonafhankelijke uurvergoeding
- garantie juridische status vrije werker, zodat netto=bruto
- eventueel faciliteren factoren t.b.v. uitvoering werkzaamheden
- eventueel deelname fonds verbeteren factoren werkzaamheid vrije werkers



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. Bij voorkeur zijn de werkafspraken wel vastgelegd in een [werkovereenkomst](#) die voldoet aan de wet DBA.

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. Een poolbedrijf beheert een database van vrije werkers en bemiddelt en

begeleidt bij de werkzaamheden, al dan niet via een online platform, die door vrije werkers kunnen worden verricht en garandeert de vrije werker dat hij voor zijn werk binnen een week wordt betaald.

Voor een vrije werker levert het werk in het algemeen geen basisinkomen op, maar een extra inkomen naast het basisinkomen. Daarom is het in het bijzonder aantrekkelijk voor studenten en mensen die wat bij willen verdienen, maar tegelijkertijd de volledige regie willen behouden over hun tijdsindeling. Soms kan een vrije werker in korte tijd veel verdienen in een project, bijv. bij seizoensarbeid als er een tekort aan werkrachten is.

De werkaanbieder heeft dezelfde voordelen als de vrije werker: *optimale 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 aan een vrije werker 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 of werknemer in loondienst. Tegelijkertijd verdient de vrije werker vaak meer per uur dan wanneer hij hetzelfde werk als uitzendkracht of in loondienst had gedaan.

Voor werkaanbieder is het concept Vrije Werker met name aantrekkelijk als sprake is van tijdelijke werkzaamheden, bijv. bij een project van beperkte duur. Denk aan het inzetten bij beursactiviteiten, poot- en plukactiviteiten in de land- en tuinbouw, bouwprojecten, de horeca, de toeristenbranche, archiefwerkzaamheden, tijdelijke data entry werkzaamheden, enz., enz. De inzet van vrije werker is ook bij werkzaamheden die zich verspreid in de tijd gefragmenteerd voordoen een oplossing waarbij er geen extra werkdruk op de reguliere werkers wordt gelegd. Een voorbeeld is de administratie die bij veel organisaties eind van de maand voor piekdrukke en overwerk zorgt.

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, en zeker het [juridische gedeelte](#), voor u met een vrije werker in zee gaat. Bovendien wordt het afsluiten van een [werkovereenkomst](#) ten zeerste aangeraden.

De twee landelijk werkend poolbedrijven met een pool van vrije werkers zijn [Werkstandby](#) en [InDat](#). Beide bedrijven werken via [internetplatforms](#). Andere bedrijven die via internetplatforms werkaanbod en werkvraag bij elkaar brengen werken uitsluitend met uitzendkrachten of ZZP'ers en zijn minder flexibel en met hogere uurkosten dan als er vrije werkers worden ingezet.

Bij InDat worden vrije werkers met name ingezet voor kantoor gerelateerde werkzaamheden, bijv. als kantoorhulp, als thuiswerker of geplaatst bij klanten (zie ook bij [kantoorhulpen](#)).

Werkstandby bemiddelt en ondersteunt bij alle soorten werkzaamheden waarvoor vrije werkers kunnen worden ingezet, zowel op het land als binnen en in de horeca, zowel handwerk als bureauwerk. Werkstandby werkt ook aan een fonds met een ANBI-status om mensen te ondersteunen met een problematiek die een werkzaam leven in de weg staat.

Voor zover bekend zijn InDat en Werkstandby de enige poolbedrijven die met vrije werkers werken die het volledige traject van recruitment t/m uitbetaling inclusief de administratieve en juridische begeleiding verzorgen.



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, zoals 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. Voor een uitzendkracht is het werk te kort (ongeveer 2 dagen en na 2 weken nog 2 dagen?) en te weinig, bovendien is niet zeker of het werk na 2 weken voortgezet kan worden. Dit is typisch een project om door een vrije werker te laten uitvoeren en optimaal zijn flexibiliteit gebruik te maken.

voorbeeld 2

Elke ZZP'er heeft naast zijn feitelijke hoofdactiviteiten geregeld te maken met extra administratieve activiteiten die ten koste gaan van zijn omzetgerichte 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.

voorbeeld 3

Als bij een fruitteler de kersen en bessen rijp zijn, heeft hij vele handen nodig om het fruit bijtijds van de bomen en struiken te halen. Een poolbedrijf als Werkstandby zorgt er voor dat zo lang dat nodig is er dagelijks een groep van vrije werkers zich meldt voor het plukwerk, regelt de administratie en de betaling aan vrij werkers waarna de werkaanbieder alleen nog maar de factuur hoeft te voldoen.

Het voordeel voor de vrijwerker is in alle voorbeelden dat hij zelf niet naar werk hoeft te zoeken, hij het werk alleen aanneemt als hem dat uitkomt en dat hij verzekerd is van een snelle betaling voor zijn werkzaamheden. De werkaanbieder hoeft van zijn kant geen tijd te steken in het zoeken naar geschikte mensen en haalt met een minimum aan administratie en andere rompslomp een maximale omzet dankzij de inzet van vrije werkers.

Inzetten van een vrije werker

In deze 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 of als het werk onderbroken moet worden, bijvoorbeeld omdat nieuwe materiaal nog binnen moet komen.

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 of helemaal met werken stopt.

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. Afhankelijk van het soort werk kan het ook zijn dat de werktijden automatisch via smartphone o.i.d. worden geregistreerd.

De werkaanbieder controleert na afloop van de week het werkbriefje en stuurt het werkbriefje op naar het poolbedrijf die de vrije werker vervolgens binnen 7 dagen betaalt. Het komt ook voor dat de werktijden automatisch worden geregistreerd, waardoor de administratie nog verder vereenvoudigd wordt. Als er geen poolbedrijf bij betrokken is, betaalt de werkaanbieder de vrije werker uit. Als de vrije werker via een poolbedrijf het werk heeft verricht, stuurt het poolbedrijf de werkaanbieder een factuur voor de verrichte werkzaamheden, vermeerderd met een vergoeding voor de dienstverlening van het poolbedrijf.

Na afloop van het kalenderjaar geeft het poolbedrijf, of als er geen poolbedrijf bij betrokken is, de werkaanbieder, via de zgn. IB47procedure aan de belastingdienst op wat de vrije werker in het jaar aan vergoedingen heeft ontvangen. Anders dan bij ontvangen lonen bij een dienstverband werkgever-werknemer geldt het moment van uitbetaling en niet het moment van verdienen. Dus werkzaamheden verricht in december, maar uitbetaald in januari vallen in het jaar van januari en niet van december.

- (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](#). Omdat ook geen sprake van een opdracht maar van werkaanbod spreken we van werkaanbieder in plaats van opdrachtgever.
- (2) voor zover bekend zijn [InDat](#) en [Werkstandby](#) momenteel de enige bedrijven die structureel vrije werkers aanbieden en begeleiden en als zodanig bij de belastingdienst bekend zijn. Als alle partijen zich aan de voorwaarden houden, zal de werkaanbieder van de belastingdienst geen last hebben omdat beide bedrijven dat afdekken, zie bij [definities](#).



juridische achtergrond

De arbeidsrechtelijke status van vrije werkers

inleiding

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 en dat de werkaanbieder geen gezag uitoefent. De aanwijzingen van de werkaanbieder moeten beperkt blijven tot die aanwijzingen die noodzakelijk zijn om de werkzaamheden te kunnen uitvoeren en om tot het gewenste resultaat te komen. Tegelijkertijd behoudt 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.

De voorwaarden om werkzaamheden te verrichten voor een werkaanbieder zonder dat sprake is van een dienstverband zijn verankerd in [verschillende wetten](#) en nader gespecificeerd in tal van rechtelijke uitspraken. Voor een uitgebreide juridische behandeling van het arbeidsrecht, toegespitst op de inzet van vrije werkers zie dan onder [jurisprudentie](#).

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. De belastingdienst bepaalt namens de overheid in eerste instantie van welke arbeidsrelatie sprake is. Bij verschil van mening bepaalt uiteindelijk de rechter welke arbeidsrelatie partijen hebben.

Er worden drie arbeidsrelaties onderscheiden: 1) het dienstverband of arbeidsovereenkomst, 2) het uitvoeren van werkzaamheden op grond van een afgesloten overeenkomst (de opdrachtovereenkomst) en 3) overige arbeidsrelaties.

Zaken rond de arbeidsrelatie zijn in verschillende wetten geregeld. Een overzicht van die wetten vindt u [hier](#).

De wet schrijft voor dat bij het bepalen van een arbeidsrelatie eerst bepaald moet worden of sprake is van een dienstverband, dan of sprake is van een opdracht, en als dat ook niet het geval is er dus sprake is van een arbeidsrelatie die fiscaal valt onder overige beloningen. Vaak wordt er van uitgegaan dat een opdrachtenovereenkomst een overeenkomst is tussen professionals, dus tussen ondernemingen of tussen een onderneming en een ondernemer (bijv. een zzp'er) en dat bij aanneming van werk in het algemeen tenminste de werkuitvoerder een particulier niet-ondernemer is. Maar dit onderscheid is niet zo scherp.

Probleem bij het bepalen van het type arbeidsrelatie, zoals bij het concept van de vrije werker, is dat de beoordeling door de belastingdienst pas achteraf kan plaats vinden en dat de belastingdienst niet vooraf een goedkeuring aan een concrete situatie kan geven. Dat komt omdat niet alleen geldt wat er vooraf is afgesproken, maar ook hoe de situatie in de praktijk is uitgevoerd. En dat is nu eenmaal alleen achteraf vast te stellen. 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).

In de loop der jaren zijn er door de wetgever verschillende pogingen ondernomen het onderscheid juridisch vast te leggen tussen een werknemer-werkgever relatie en opdrachtgever-opdrachtnemer relatie of overige werkrelaties. Dat onderscheid is belangrijk omdat onder meer het al dan niet moeten afdragen van premies er van afhangt, evenals het verzekerd zijn van uitkering, doorbetaling bij ziekte en vakantie, het opbouwen van pensioen, de verplichting tot werken en werk aanbieden, e.d. Voor de overheid is het onderscheid belangrijk omdat ze daardoor premies kunnen innen en voor de werknemers omdat ze daar tal van rechten aan kunnen ontleen. Voor de werkgever brengt een dienstverband, naast dat hij verdergaande eisen aan de werknemer kan stellen, voornamelijk verplichtingen met zich mee.

De wetgever heeft geprobeerd vooraf meer zekerheid over de arbeidsrelatie te kunnen geven door het instellen van verschillende var-verklaringen. Dat gaf niet de gewenste zekerheid vooraf. In 2016 is de wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) ingevoerd als opvolging van de VAR-regelingen. Belangrijk onderdeel van de DBA zijn de [modelovereenkomsten](#) waarin de beoogde werkrelatie vooraf wordt vastgelegd. Als de partijen zich houden aan de onderdelen van de overeenkomst dan heeft men vooraf de zekerheid dat de beoogde werkrelatie door de belastingdienst ook achteraf wordt geaccepteerd. Al snel werd duidelijk dat ook de DBA die zekerheid vooraf niet biedt en bovendien in strijd blijkt te zijn met Europese wetten. Zolang er geen nieuwe wet is blijft de DBA weliswaar van kracht maar wordt er behoudens duidelijke gevallen van fraude niet gehandhaafd. Toch is het verstandig in de geest van de wet DBA te handelen en bijv. te werken met een modelovereenkomst. De criteria om het onderscheid te maken zijn niet wezenlijk veranderd, alleen het juridische jasje. Naar ons idee is het probleem rond het beoordelen van de arbeidsrelatie alleen op te lossen als de loonbelasting wordt opgeheven en wordt vervangen door een belastingheffing op alle arbeid en productie, ongeacht in welke relatie deze wordt uitgevoerd en zelfs ongeacht of die door mens of machine wordt verricht. Het tussenadvies van de commissie Borstlap uitgebracht juni 2019 gaat min of meer ook in die richting, zij het dat arbeid door machines en robots daar niet bij werd betrokken. Het is aan de politiek en de sociale partners om dit nader uit te werken.

Ook bij de inspecteurs van de belastingdienst en het UWV bestaat helaas nog gebrek aan kennis ten aanzien van het principe van de vrije werker, wat de onzekerheid over de acceptatie van de vrije werker door de belastingdienst onnodig vergroot. Het poolbedrijf InDat heeft in de jaren 80 van de vorige eeuw 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. Inmiddels is er een keur aan ook recente [jurisprudentie](#) die de juridische status van het concept vrije werker verder hebben versterkt. De belastingdienst gaat op haar site uitgebreid in op de beoordeling van arbeidsrelaties, maar neemt daarin niet alle recente jurisprudentie mee, waardoor een enigszins vertekend beeld wordt gegeven. Sommige criteria die de belastingdienst noemt als aanwijzing voor het bestaan van een gezagsverhouding, en dus van een dienstverband in plaats van een opdrachtovereenkomst of aanneming van werk, zijn door recente jurisprudentie ontkracht.

Juridische aspecten m.b.t. arbeidsrelaties

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

- 1 in loondienst met een arbeidsovereenkomst in een dienstverband 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 en ZZP'ers 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 bij sprake is van het concept vrije werker en aanneming van werk.

Hieronder beperken we ons tot het afbakenen van de omstandigheden waarin de werksituatie 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.

Zoals eerder vermeld, schrijft de wet voor dat bij het bepalen van een arbeidsrelatie eerst bepaald moet worden of sprake is van een dienstverband (situatie 1-6), dan of sprake is van een overeenkomst van opdracht (situatie 7), en als dat ook niet het geval is er dus sprake is van een resultaat uit overige werkzaamheden, dus van een vrije werker (situatie 8).

Criteria dienstverband Er is volgens de wet alleen dan van een dienstverband sprake als er wordt voldaan aan vier criteria:

1. er is een gezagsverhouding tussen de werkaanbieder en de werkuitvoerder,
2. de arbeid wordt persoonlijk door de werkuitvoerder verricht,
3. de werkaanbieder ontvangt voor de werkzaamheden een beloning (loon),
4. de arbeid wordt gedurende een zekere tijd verricht.

Vaststelling dienstverband achteraf Met name het criterium van de gezagsverhouding heeft voor veel [jurisprudentie](#) gezorgd. Bij de toepassing van een vrije werker is de cruciale vraag wanneer wel of niet sprake is van een (fictief) dienstverband. Binnen het arbeidsrecht is dit een moeilijk vraagstuk omdat de wetgeving niet eenduidig uitsluitel geeft wanneer sprake is van een dienstverband en wanneer sprake is van het uitvoeren van een opdracht. Het probleem daarbij is, dat de belastingdienst in principe pas achteraf kan vaststellen 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 andere arbeidsrelaties nader is vastgesteld.

De opstelling van de belastingdienst en veel adviserende administratiekantoren(die ten onrechte nog vaak kort door de bocht redeneren "arbeid wordt beloond dus is sprake van een dienstverband") maakt veel potentiële werkaanbieders 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 var-verklaring voor een ZZP'er gaf geen garantie dat de opdrachtgever niet achteraf toch als werkgever wordt aangemerkt. Als de werkaanbieder zich aan de regels houdt die bij het concept vrije werker horen loopt weinig risico en zal mocht het zo ver komen bij de rechter gelijk krijgen.

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

Omdat de wettekst niet eenduidig is, wordt in praktijk gekeken naar een aantal verschillende aspecten om vast te stellen of aan de vier bovengenoemde criteria wordt voldaan.

Hieronder volgt eerst een samenvattende waarderingstabel van de belangrijkste aspecten waarna de aspecten nader worden behandeld.

hoe meer + of - des te sterker de aanwijzing c.q. afwijzing voor het bestaan van een dienstverband dan wel van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk.

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

In de praktijk worden er door belastingdienst, UvV en in rechtspraak meer dan 50 criteria gebruikt om de werkrelatie tussen partijen vast te stellen. Deze criteria zijn te verdelen 7 categorieën: overeenkomst, werktijd, gezag, status werk, vergoeding, middelen en zelfstandigheid. Een overzicht van recente jurisprudentie, toegespitst op het concept vrije werker en ingedeeld naar de 7 hoofdcategorieën kunt u [hier](#) als pdfbestand oproepen. Het overzicht wordt maandelijks bijgewerkt.

Hieronder worden de aspecten nader behandeld, waarbij de meest recente jurisprudentie is meegenomen. De eerste vijf aspecten betreffen met name het al dan niet bestaan van een gezagsverhouding. De aspecten worden hier apart behandeld, maar bedenk dat het alle factoren te samen zijn die het karakter van de arbeidsrelatie bepalen; één factor kan op zich niet bepalend zijn om de arbeidsrelatie vast te stellen. Per onderwerp wordt de recentste relevante jurisprudentie genoemd.

Nog even de punten van het concept Vrije Werker kort op een rijtje:

- Bij het werken met vrije werkers zijn twee of drie partijen betrokken: de vrije werker zelf, de werkaanbieder en vaak een 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 de voorwaarden van het concept vrije werker,
- bij voorkeur door het afsluiten van een drie-partijen-overeenkomst, die is opgesteld aan de hand van de modelovereenkomsten zoals die op belastingdienst.nl staan.
- Een vrije werker heeft geen arbeidsovereenkomst met de werkaanbieder of met het poolbedrijf en alle drie partijen willen ook niet dat een relatie werkgever - werknemer ontstaat als gevolg van een fictief dienstverband.
- De vergoedingen die de vrije werker van de werkaanbieder of van het poolbedrijf ontvangt voor de verrichte werkzaamheden zijn - belastingtechnisch - inkomsten uit overige werkzaamheden of eventueel uit een opdrachtovereenkomst en zijn geen loon waarop inhoudingen zijn toegepast.

- De vrije werker krijgt uitsluitend voor zijn werkzaamheden betaald, hetzij op grond van de werktijd, hetzij op stukwerk.
- Werkaanbieder en het poolbedrijf hebben 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 de vrije werker ook geen aanspraak maken op werk.
- De werkaanbieder geeft de vrije werker uitsluitend de aanwijzingen en voorzieningen die nodig zijn om het werk te kunnen uitvoeren.

In dit hoofdstuk worden de begrippen arbeidsovereenkomst en dienstverband door elkaar gebruikt omdat ze beide dezelfde arbeidsrelatie beschrijven.

**geen verplichting
werk te verrichten**

Bij een dienstverband moet de werknemer de werkzaamheden die de werkgever hem opdraagt ook uitvoeren, voor zover die werkzaamheden overeenkomen met hetgeen in de arbeidsovereenkomst is afgesproken en beschreven. Werkweigering kan leiden tot ontslag en schadevergoeding. Bij een opdrachtovereenkomst, waarbij sprake is van een opdrachtgever en een opdrachtnemer die hebben afgesproken dat de opdrachtnemer de opdrachtgever een dienst of product levert en dat de opdrachtgever de opdrachtnemer daarvoor een afgesproken vergoeding geeft, is daarvan geen sprake. Daarbij is niet aan de orde of de opdrachtnemer de werkzaamheden persoonlijk verricht of dat aan een of meer derden overlaat. Levert de opdrachtnemer niet de afgesproken dienst of product, dan betaalt de opdrachtgever de opdrachtnemer niet of niet geheel en kan als daar sprake van is schadeclaim bij de opdrachtnemer indienen. Bij de vrije werker biedt de werkaanbieder een werkproject aan dat de vrije werker al dan niet kan aannemen; er is geen verplichting om het werk aan te nemen. Als eenmaal het werk is aangenomen - bij voorkeur schriftelijk met een modelovereenkomst - en de overige elementen als vergoeding, duur, werkfaciliteiten, vergoeding van t.b.v. het werk te maken kosten, e.d. zijn afgesproken en geregeld, kunnen beide partijen aanspraak maken op het nakomen van de gemaakte afspraken, zoals dat in het algemeen in het contractenrecht geldt voor elke overeenkomst die twee partijen met elkaar sluiten. Als de vrije werker eenmaal in vrije wil het werk heeft aangenomen en heeft afgesproken het werk in een bepaalde tijd en op een afgesproken plaats te doen, kan de vrije werker niet zonder reden het werk afbreken als hij daarmee de werkaanbieder of anderen daarmee schaadt. Een vrije werker moet zich daarom vooraf goed realiseren dat hij ondanks de grote mate van zelfbeschikking over zijn doen en laten m.b.t. de te verrichten werkzaamheden, hij met het aangaan van de overeenkomst ook een verantwoordelijkheid op zich neemt om de werkzaamheden tot een goed einde te brengen.

(o.a. ECLI:NL:RBGEL:2019:404, ECLI:NL:RBAMS:2019:198, ECLI:NL:OGEAA:2019:106, ECLI:NL:GHAMS:2018:2384, ECLI:NL:RBGEL:2018:2779, ECLI:NL:RBROT:2018:4430) . Zie ook de volgende twee items.

**zich zonder overleg
laten vervangen**

Bij een dienstverband dient de werknemer de werkzaamheden persoonlijk te verrichten. De wet licht verder niet toe wat onder "persoonlijk verrichten" moet worden verstaan en de nadere specificering moet dan ook uit de jurisprudentie komen. Daaruit blijkt dat als de werkuitlegger (vrije werker) op eigen gezag en initiatief zich door een ander laat vervangen dat eerder wordt gezien als vervanging dan wanneer de vervanging plaats vindt doordat de werkaanbieder aanwijst te vervanging van een werkuitlegger. In de situatie dat de

werkaanbieder 's ochtends bij de verdeling van het werk uit een door hem zelf samengestelde pool een aantal mensen uitkiest om het werk te doen en de rest naar huis stuurt wordt dat niet beschouwd als vervanging en aantasting van het "persoonlijk verrichten van de arbeid". Daarvan is wel sprake als een werkuitvoerder zelf een vervanger zoekt om zich door te laten vervangen, ook als dat in overleg met de werkaanbieder gebeurt. Een poolbedrijf dat tussen werkaanbieder en vrije werkers bemiddelt stelt voor een project meestal een grotere pool van vrije werkers samen dan voor het project noodzakelijk is om als de vraag zich voordoet snel voor vervanging zorg te dragen. De werkaanbieder kan uitsluitend eisen aan de personen in de pool stellen die direct samenhangen met de vereiste vaardigheden noodzakelijk voor de werkzaamheden. Hij kan bijvoorbeeld niet alleen mannen of alleen vrouwen willen als dat irrelevant is voor de werkzaamheden

(o.a. ECLI:NL:RBGEL:2019:404, ECLI:NL:RBAMS:2019:198, ECLI:NL:OGEAA:2019:131, ECLI:NL:OGHACMB:2019:10, ECLI:NL:GHDHA:2018:2868, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, ECLI:NL:RBNHO:2018:5118, ECLI:NL:RBLIM:2018:2029).

vrijheid van komen en gaan

Het poolbedrijf stelt werkaanbieders in de gelegenheid vrije werkers aan te trekken en werk aan te bieden bijvoorbeeld in de tuinbouw, 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. Wel is het zo dat uit de aard van het werk de vrije werker het werk niet op elk willekeurig moment kan onderbreken; tot aan het moment dat hij de werkzaamheden zal aanvaarden, kan hij er van afzien, maar eenmaal begonnen zal hij door moeten gaan tot de gelegenheid om te stoppen zich voordoet; denk aan een gastdocent die eenmaal aan een les begonnen deze niet kan afbreken, een excursieleider in het veld die zijn groep niet in de steek kan laten of een hulp op een schip die pas van boord kan als het schip weer in de haven ligt. (o.a. ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, ECLI:NL:RBNHO:2018:5118, ECLI:NL:RBMNE:2018:2360, ECLI:NL:PHR:2017:1438).

instructies moeten opvolgen

Ook als sprake is van een opdrachtovereenkomst of aanneming van werk kan de werkaanbieder instructies geven over de uitvoering. Dat maakt het lastig om aan het criterium van "instructies geven" selectiewaarde te geven en in de jurisprudentie zijn in vrijwel gelijke zaken tegengestelde uitspraken te vinden (vergelijk bijv. ECLI:NL:RBAMS:2018:5183 met ECLI:NL:RBAMS:2019:198). Indien de instructiebevoegdheid zich uitstrekt tot verplichtingen die losstaan van de noodzakelijke werkzaamheden, zoals verplichte aanwezigheid op bedrijfsactiviteiten is dat een aanwijzing voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Regels en voorschriften die veeleer gerelateerd zijn aan de aard van de service of betrekking hebben op een langere periode en geen concrete zaak- of moment gebonden instructies zijn, objectief zijn en niet zien op de persoon, vormen geen aanwijzing voor een gezagsverhouding als onderdeel van een arbeidsovereenkomst. Dat een vrije werker zich aan de huisregels moet houden is evenmin een aanwijzing voor een arbeidsovereenkomst. Voorgeschreven werkinstructies waaraan een vrije werker zich dient te houden vanwege de aard van de opdracht en in het kader van de betrouwbaarheid en veiligheid vormen geen aanwijzing voor een gezagsverhouding en dus voor een arbeidsovereenkomst. (o.a. ECLI:NL:OGEAA:2019:106, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, ECLI:NL:RBROT:2018:4430, ECLI:NL:RBMNE:2018:3119, ECLI:NL:RBMNE:2018:2360, ECLI:NL:RBLIM:2018:2029, ECLI:NL:OGEAC:2017:235).

verplichting werk te verrichten zie onder "geen verplichting werk te verrichten"

schriftelijke projectovereenkomst In principe is wat werkaanbieder en werkuitvoerder, bijv. een vrije werker vooraf hebben afgesproken en vastgelegd in een overeenkomst bepalend, maar kan pas tijdens de werkzaamheden en achteraf worden vastgesteld of partijen zich ook daadwerkelijk gedragen zoals afgesproken. Als partijen hebben afgesproken dat zij geen arbeidsovereenkomst beogen, zal bij een conflict de rechter o.a. nagaan of als dan niet sprake is geweest van een gezagsverhouding en of er meer criteria zijn om, in weerwil van wat is afgesproken, toch uit te gaan van een dienstverband. Bij de inzet van vrije werkers is altijd sprake van werkzaamheden binnen een omschreven project, waarbij de te verrichten werkzaamheden zijn omschreven.

Met de wet DBA hebben de modelovereenkomsten hun intrede gedaan. Op de website van de belastingdienst staan inmiddels een aantal modelovereenkomsten per branche die door de belastingdienst zijn goedgekeurd. De poolbedrijven die voor vrije werkers bemiddelen hebben aan de hand van deze modelovereenkomsten ook een drie-partijen modelovereenkomst opgesteld voor werkaanbieder, vrije werker en poolbedrijf. Als de partijen zo'n modelovereenkomst met elkaar afsluiten en zich houden aan de daarin afgesproken gedragsregels mogen partijen er van uitgaan dat ook achteraf zal worden geconcludeerd dat volgens het concept vrije werker is gewerkt en geen sprake van een dienstverband is.

(o.a. ECLI:NL:OGEAA:2019:106, ECLI:NL:RBNHO:2018:5118, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, ECLI:NL:RBMNE:2018:3119, ECLI:NL:RBGEL:2018:2779, ECLI:NL:GHAMS:2018:2384, ECLI:NL:GHAMS:2018:318, ECLI:NL:PHR:2017:1438, ECLI:NL:RBAMS:2016:4521).

bedoeling partijen bij aanvang Wat de bedoeling van partijen was bij aanvang van de werkzaamheden is belangrijk om te bepalen of al dan niet sprake was van een dienstverband, zie hierboven bij "schriftelijke projectovereenkomst". De poolbedrijven sluiten daarom altijd een overeenkomst met de werkaanbieder en de vrije werkers voor specifiek afgesproken projecten. Een rechter kijkt bij de beoordeling van een projectovereenkomst ook naar de gelijkwaardigheid van partijen. Als de werkuitvoerder min of meer in ten opzichte van de werkaanbieder een ondergeschikte en afhankelijke positie verkeert, zal de rechter eerder twijfelen aan bedoeling van de werkuitvoerder. Vrije werkers hebben zich uitdrukkelijk bij een poolbedrijf ingeschreven als vrije werker om tijdelijk werk te verrichten. Zij zijn meestal niet geïnteresseerd in eventuele uitkeringen omdat zij daar vanwege de relatief korte duur van de werkzaamheden sowieso niet voor in aanmerking zullen komen. De afdrachten van premies als binnen een dienstverband is zelden in hun eigen belang. (o.a. ECLI:NL:RBAMS:2019:198, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, ECLI:NL:RBNNE:2018:4797, ECLI:NL:CRVB:2018:3226, ECLI:NL:RBROT:2018:4430, ECLI:NL:RBGEL:2018:2779, ECLI:NL:GHARL:2018:2532, ECLI:NL:RBMNE:2018:2360, ECLI:NL:PHR:2017:1438).

arbeid persoonlijk verrichten In de wet is bepaald dat de werkzaamheden binnen een dienstverband persoonlijk moeten worden verricht. Vervanging kan alleen onder regie van de werkaanbieder/werkgever binnen het regime van een dienstverband. Bij vervanging van een vrije werker ligt het initiatief bij de vrije werker en maakt het de werkaanbieder niet uit wie de werkzaamheden uitvoert. Wel kan de werkaanbieder eisen stellen aan de vaardigheden van de vervanger voor zover die

met de werkzaamheden samenhangen. Poolbedrijven zorgen bij voorbaat voor meer vrije werkers dan voor de werkzaamheden noodzakelijk is, zodat vervanging snel is te regelen. Een vrij werker mag immers zelf bepalen hoe lang hij het werk blijft doen, afhankelijk van werkzaamheden en omstandigheden, zie onder "vrijheid van komen en gaan".

(o.a. ECLI:NL:OGEAA:2019:131, ECLI:NL:RBGEL:2019:404, ECLI:NL:RBAMS:2019:198, ECLI:NL:OGHACMB:2019:10, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, ECLI:NL:RBNHO:2018:5118, ECLI:NL:RBNNE:2018:4797, ECLI:NL:GHDHA:2018:2868, ECLI:NL:RBNHO:2018:1971, ECLI:NL:RBLIM:2018:2029, ECLI:NL:GHAMS:2018:285, ECLI:NL:PHR:2017:1438)

**doorbetaling tijdens
ziekte/vakantie**

Een vrije werker wordt betaald voor de werkzaamheden op basis van de gerealiseerde werktijden of op basis van het resultaat van de werkzaamheden (stukloon, bijv. aantal records bij data entry, aantal kisten geplukt fruit). Verder kan de vrije werker alleen een vergoeding krijgen voor de kosten die hij heeft gemaakt om de werkzaamheden te kunnen verrichten, zoals een reiskostenvergoeding. Andere betalingen die geen verband houden met de werkzaamheden vormen een aanwijzing voor een arbeidsovereenkomst.

(o.a. ECLI:NL:GHDHA:2019:454, ECLI:NL:RBNHO:2018:6546, ECLI:NL:RBROT:2018:4430, ECLI:NL:RBMNE:2018:3119, ECLI:NL:GHAMS:2018:2384, ECLI:NL:RBLIM:2018:2029, ECLI:NL:GHAMS:2018:285)

**zeer kortstondig
werkzaam**

De wet bepaalt dat wil sprake zijn van een arbeidsovereenkomst de werkzaamheden "gedurende zekere tijd" moeten worden verricht. De wet (art 7:610a BW) geeft aan dat een arbeidsovereenkomst wordt vermoed als de werkzaamheden tenminste gedurende drie opeenvolgende maanden of voor tenminste 20 uur per week zijn verricht. Dat wil echter niet zeggen dat bij kortere werkperiode of minder uren per week niet toch sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst. Wat "gedurende een zekere tijd" is, moet via jurisprudentie duidelijk worden. Het aspect van de periodeduur van de werkzaamheden zou met name spelen als de criteria voor een gezagsverhouding niet duidelijk zijn.

(o.a. ECLI:NL:RBAMS:2019:198, ECLI:NL:RBNHO:2018:1971, ECLI:NL:PHR:2017:1438)

**onregelmatige
werktijden**

Uit de aard van de werkzaamheden kan voortkomen dat de werkzaamheden gefragmenteerd in de tijd en soms ad hoc moeten worden verricht, bijvoorbeeld als het afhankelijk is van een onregelmatige aanvoer van te verwerken materiaal. De inzet van vrije werkers is in dergelijke gevallen voor de werkaanbieder aantrekkelijk omdat de eventuele werknemers dan niet onderbroken behoeven te worden in hun dagelijkse werkzaamheden. Consequentie bij dergelijke ad hoc activiteiten is dat de werkzaamheden vaak ook van zo'n korte duur zijn, dat daarmee het vermoeden van afwezigheid van een dienstverband wordt versterkt (zie hiervoor).

(o.a. ECLI:NL:RBAMS:2019:198, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, ECLI:NL:RBMNE:2018:3119, ECLI:NL:GHARL:2017:7508, ECLI:NL:OGEAC:2017:235, ECLI:NL:HR:2014:2653)

**werk is wezenlijk
onderdeel bedrijf**

Of de werkzaamheden van vrije werkers een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering betreffen, speelt in de jurisprudentie pas een rol als uit andere criteria niet duidelijk wordt of al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het aspect speelt dan ook een ondergeschikte rol in de jurisprudentie.

(o.a. ECLI:NL:RBAMS:2019:198, ECLI:NL:OGEAA:2019:106, ECLI:NL:PHR:2017:1438)

vaste werktijden

Als een vrije werker op vaste tijden werkt kan dat een aanwijzing zijn voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst, met name als zijn aanwezigheid is vereist terwijl de werkzaamheden dat niet vereisen. In de praktijk zal het vaak voorkomen dat de aard van de werkzaamheden en de organisatie van het werk er toe leiden dat op vaste werktijden moet/kan worden gewerkt. In die gevallen is het aspect van vaste werktijden een minder belangrijk criterium. Zie o.a. "ook onder zich zonder overleg laten vervangen", "vrijheid van komen en gaan", "onregelmatige werktijden".

(o.a. ECLI:NL:OGEAA:2019:106, ECLI:NL:GHAMS:2018:285, ECLI:NL:RBROT:2017:10418, ECLI:NL:OGEAC:2017:235, ECLI:NL:RBAMS:2016:4521, ECLI:NL:GHSHE:2016:3105, ECLI:NL:RBOBR:2016:83, ECLI:NL:RBNHO:2015:11226)

onkostenvergoeding

Een reële onkostenvergoeding vormt geen loon. Een vergoeding voor kost en inwoning of een klein bedrag aan vakantiegeld kan reeds het vermoeden van arbeidsovereenkomst opleveren. Zie ook onder "doorbetaling tijdens ziekte/vakantie".

(o.a. ECLI:NL:RBNHO:2018:6546, ECLI:NL:RBAMS:2018:5183, ECLI:NL:GHARL:2018:2532, ECLI:NL:GHSHE:2018:2188, ECLI:NL:PHR:2017:1438, ECLI:NL:GHARL:2016:6621)

Jurisprudentie

Zoals eerder aangegeven geeft de wetgeving geen eenduidige definitie wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst of dienstverband en wanneer sprake is van een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk. Daarom is belangrijk hoe rechters de wet in de praktijk hebben uitgelegd en hebben aangegeven hoe de wet moet worden



geïnterpreteerd en toegepast. Weliswaar vormen de wetten de juridische basis, maar is het geheel aan uitspraken (de jurisprudentie) gedaan door rechters van met name de gerechtshoven, de Hoge Raad en Centrale Raad van Beroep leidend. In de praktijk zijn er door belastingdienst, UvV en in rechtspraak meer dan 50 criteria aangevoerd om de werkrelatie tussen partijen vast te stellen. Deze criteria zijn te verdelen in 7 categorieën: overeenkomst, werktijd, gezag, status werk, vergoeding, middelen en zelfstandigheid. Een overzicht van recente jurisprudentie, toegespitst op het concept vrije werker en ingedeeld naar de 7 hoofdcategorieën kunt u [hier als pdfbestand](#) oproepen. Het overzicht wordt maandelijks bijgewerkt.

Een bespreking van recente voor het concept vrije werkers relevante uitspraken in de jurisprudentie vindt u [hier](#). De inhoud van de zaak en de motivatie van de uitspraak worden kort samengevat en afgesloten met een conclusie, waarin de betekenis van de uitspraak voor het concept vrije werker wordt aangegeven.

wat vindt de belastingdienst

**goedkeuring
UWV en
belastingdien-
st**

Op de website geeft de belastingdienst een overzicht van een groot aantal criteria die de dienst hanteert. De belastingdienst richt zich daarbij uitsluitend op het bestaan van een gezagsverhouding. Bijvoorbeeld het bestaan van de wet DBA wordt bij dit onderdeel niet genoemd. De belastingdienst negeert daarbij het feit dat ook bij een opdrachtovereenkomst sprake is van het geven van instructies, zoals die ook gegeven kunnen worden binnen een werkgevers-werknemers relatie. In een apart artikel zullen wij de informatie op de website van de belastingdienst becommentariëren. Afgezien van de criteria die hierboven uitgebreid is behandeld (met verwijzing naar recente jurisprudentie), voert de belastingdienst ook een aantal andere criteria op. Deze criteria die wij in de jurisprudentie niet zijn tegengekomen als een criterium dat door de rechter is toegepast zijn in onderstaand overzicht cursief weergegeven. Er wordt nogmaals op gewezen dat het gaat om een combinatie van criteria en dat één criterium nooit doorslaggevend kan zijn. Ondergenoemde criteria leiden in de rechtspraak vaak toch niet tot het oordeel dat sprake is van een dienstverband omdat andere criteria en omstandigheden van meer belang worden geacht.

De belastingdienst voert de volgende criteria op die duiden op een arbeidsovereenkomst:

- Het resultaat van de opdracht is niet duidelijk omschreven.
- *Het begin- en eindpunt van de opdracht zijn niet duidelijk geformuleerd en de overeenkomst loopt voor lange tijd door.*
- De werkende stuurt werknemers aan binnen de organisatie.
- *De werkende heeft niet de wettelijk verplichte certificaten die nodig zijn om de werkzaamheden te mogen verrichten, maar de opdrachtgever heeft deze certificaten wel.*
- Door regelgeving van derden is het voor de werkende onmogelijk om de werkzaamheden 'buiten gezag' te verrichten, dus zonder leiding en toezicht.
- De werkende heeft eerder voor dezelfde werkzaamheden een dienstbetrekking gehad bij dezelfde opdrachtgever.
- De werkzaamheden die de werkende bij de opdrachtgever verricht, worden bij deze opdrachtgever ook verricht door mensen in dienstbetrekking.
- De arbeidsvoorwaarden en afspraken en voorschriften die gelden voor de werkende zijn vergelijkbaar met de afspraken en voorschriften die gelden voor personeel dat in dienst is bij de opdrachtgever.
- *De werkzaamheden van de werkende bestaan in het opvangen van drukte bij piekmomenten in het werk of door ziekte van ander personeel, mits die werkzaamheden normaal gesproken ook door personen met een dienstbetrekking worden gedaan.*
- De werkzaamheden zijn een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de werkgever.
- De werkende krijgt functioneringsgesprekken met de opdrachtgever.
- De werkende moet (verplicht) bedrijfstrainingen of bijscholingscursussen volgen.
- De werkende moet meedoen aan bedrijfsactiviteiten, zoals teamuitjes.
- De werkende is niet vrij om de locatie te bepalen waar hij de werkzaamheden uitvoert.
- De werkende is niet vrij om de werktijden te bepalen.
- De opdrachtgever bepaalt in de regel welke materialen de werkende gebruikt voor de werkzaamheden en/of verschaft deze.
- De opdrachtgever bepaalt in de regel welke overige hulpmiddelen de werkende moet gebruiken voor de werkzaamheden en/of verschaft deze.
- De werkende is verplicht om werkkleding, bedrijfskleding, een uniform van de opdrachtgever te dragen met daarop een bedrijfslogo van de opdrachtgever.
- De werkende is verplicht om visitekaartjes van het bedrijf te gebruiken.
- *De opdrachtgever is aansprakelijk voor schade (aan derden) die de werkende heeft veroorzaakt.*
- De opdrachtgever verplicht de werkende om een bedrijfs- of beroepsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten.
- Als de werkende eventuele fouten moet herstellen, draait de opdrachtgever op voor de extra kosten en tijd.
- De opdrachtgever (en niet de werkende) wordt door derden aangesproken op de kwaliteit van het resultaat.
- De werkende mag geen andere opdrachten aannemen bij andere opdrachtgevers.
- Een concurrentiebeding beperkt de werkende onredelijk in het aannemen en verrichten van opdrachten bij andere opdrachtgevers.
- Een relatiebeding beperkt de werkende onredelijk in het aannemen en verrichten van opdrachten bij andere opdrachtgevers

Criteria die de belastingdienst noemt voor de afwezigheid van een arbeidsovereenkomst zijn:

- De werkende heeft specifieke kennis/vaardigheden die werknemers binnen de organisatie niet hebben.
- Een financieel belang van de werkende in de onderneming van de opdrachtgever.
- De werkende krijgt een duidelijk hogere beloning voor de werkzaamheden dan werknemers die soortgelijk werk in loondienst verrichten.
- De werkende heeft een dusdanig hoge maatschappelijke positie dat het aannemelijk is dat hij een gelijkwaardige (onderhandelings)positie heeft ten opzichte van de opdrachtgever.
- De werkende gebruikt eigen bedrijfsmiddelen (anders dan gereedschappen).
- De werkende mag kenmerken van zijn eigen bedrijf gebruiken naar klanten.

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 bij werkaanbieders. 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 bepaalde situatie 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



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 afdrachten op de gegeven vergoeding moeten voldoen, vermeerderd met een boete. De werkaanbieder kan die afdrachten 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?

Enerzijds:

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 btw-plichtig 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 allerhande 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 mankraft.

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
- allerhande 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 omzet genererende 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 kansrijke marketingplan eeuwig in de planfase steken.

Het inhuren van een uitzendkraft 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 mankraft 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 tijdsblijvend 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 core-werkzaamheden 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 tijdsblijvend 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 onverbrekkelijk 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. Een poolbedrijf maakt meestal gebruik van een online platform (zie onder). Het poolbedrijf neemt opdrachten aan van een werkaanbieder en selecteert in de pool van vrije werkers de kandidaten om het werk uitte 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 werkrachten 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.

platform, internetplatform

Op een internetplatform kunnen werkaanbieders werkprojecten aanmelden en kunnen werkzoekende reageren op openstaande werkprojecten. In veel gevallen gaat de dienstverlening van het platform verder en functioneert als poolbedrijf (zie boven).

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 ingehouden 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.

werkovereenkomst

Normaal is dat werkaanbieder en werkuitvoerder met elkaar en eventueel met een intermediair een overeenkomst sluiten waarin is vastgelegd wat partijen hebben afgesproken en wat zij voor werkrelatie beogen. Een dergelijke overeenkomst is uitgangspunt voor het soort werkrelatie, maar de belastingdienst of de rechter zal bij verschil van mening toetsen of in de praktijk ook uitvoering is gegeven aan hetzij een arbeidsovereenkomst (dienstverband), hetzij een overeenkomst van opdracht, dan wel dat sprake is van aanneming van werk. Met de invoering van de wet DBA zijn veel modelovereenkomsten opgesteld die de goedkeuring hebben van de belastingdienst. Als partijen geen overeenkomst hebben afgesproken zal de belastingdienst of de rechter aan de hand van de praktijk bepalen aan welke stilzwijgende werkovereenkomst partijen uitvoering hebben gegeven.

werker of werkuitvoerder

De persoon die het werk uitvoert, is de werker of werkuitvoerder.

Werker, werkuitvoerder of werkende zijn neutrale termen die in het midden laten onder welke werkrelatie de werkzaamheden worden uitgevoerd. Vermijd termen als werknemer en opdrachtnemer. Een werknemer is iemand die in dienstverband het werk verricht en een opdrachtnemer is iemand die het werk als zelfstandige ondernemer uitvoert.

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 btw-plichtig 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 als burger een wettelijke aansprakelijkheidsverzekering heeft afgesloten. Dit kan zijn opgevangen door het poolbedrijf als dat een specifiek op de vrije werker gerichte verzekering heeft afgesloten. De relatie tussen enerzijds de opdrachtgever en anderzijds de ZZP'er is 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.