

## Wettelijk fundament Arbeidsrelaties

Al sinds de invoering van het juridische begrip arbeidsovereenkomst of dienstverband worstelen de betrokken partijen, overheid, rechtspraak, werkaanbieders en werkuitvoerders met de afbakening van het begrip arbeidsovereenkomst in concrete situaties. De vaststelling of een werkrelatie al dan geen arbeidsovereenkomst is, is van belang vanwege de rechten die er aan zijn verbonden voor de werkuitvoerenden (naast loon o.a. recht op verzekeringen en uitkeringen) en overheid (vroegtijdige inning van inkomstenbelasting en premies via afdrachten werkgever).

De arbeidsrelatie die partijen onderling kunnen hebben, is vastgelegd in verschillende civiel-rechtelijke en fiscale wetten. Ook de arbeidsrelatie die een vrije werker met de werkaanbieder heeft, is daar aan onderworpen.

Er zijn in de wetten drie soorten overeenkomsten gedefinieerd; de arbeidsovereenkomst, de overeenkomst van opdracht of opdrachtovereenkomst en aanneming van werk. Aanneming van werk betreft het vervaardigen of bewerken van stoffelijke voorwerpen, de arbeidsovereenkomst het persoonlijk en tegen loon verrichten van arbeid in een gezagsverhouding, zodat de opdrachtovereenkomst feitelijk een restcategorie is waar alle overige vormen arbeidsrelaties onder vallen, waaronder die van de vrije werker.

Het gaat om de navolgende wetten:

### *Arbeidsovereenkomst / Dienstverband*

Artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (art 7:610 BW) bepaalt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst indien de werkzaamheden persoonlijk dienen te worden verricht in een gezagsverhouding en daarvoor loon wordt betaald.

Artikel 7:610a BW: Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst omschrijft rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst.

Artikel 7A:1613ca BW: Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden wekelijks tenminste acht uren dan wel gedurende tenminste vijfendertig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst. Beide artikelen zijn geschreven voor de gevallen dat geen of onduidelijke afspraken omtrent de arbeidsverhouding zijn gemaakt.

Art 7:610a BW is in 2016 ingegaan, art 7A:1613a BW in 2015, zodat in praktijk een arbeidsovereenkomst wordt vermoed als iemand gedurende drie maanden wekelijks 8 uur werkt, dan wel tenminste 20 uur per maand wekelijks arbeid heeft verricht. De ondergrens van 8 uur/week in art 7A:1613ca BW wordt door art. 7:610a BW te niet gedaan zodra iemand maandelijks minimaal 20 uur arbeid heeft verricht en tenminste elke week minimaal één uur heeft gewerkt.

Artikel 2 van de Wet op de loonbelasting 1964 bepaalt dat voor de kwalificatie of sprake is van loon uit dienstbetrekking doorslaggevend is of sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin Art. 7:610 BW.

Artikel 7:659 BW bepaalt dat de werknemer verplicht is de arbeid zelf te verrichten en zich alleen met toestemming van de werkgever door een derde kan laten vervangen. Wanneer een werknemer alle bedongen werkzaamheden door anderen mag laten verrichten, dan is geen sprake meer van een arbeidsovereenkomst.

Art. 7:610 lid 1 bepaalt dat voor het aannemen van een arbeidsovereenkomst vereist is dat ingevolge de overeenkomst gedurende een zekere tijd arbeid wordt verricht tegen betaling en dat sprake is van een gezagsverhouding tussen partijen.

Art. 7:660. De werknemer is verplicht zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven. Deze wet zegt niets over de aard van de werkrelatie, alleen dat als er sprake is van een werknemer (en daar is alleen sprake van bij een dienstverband) dat dan de werknemer zich aan de omschreven voorschriften moet houden.

### ***Bijzondere vormen van arbeidsovereenkomsten***

#### **De uitzendovereenkomst als bijzonder vorm van een arbeidsovereenkomst**

In art. 7:690 BW is de uitzendovereenkomst is als volgt gedefinieerd: De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. Een arbeidsovereenkomst ligt ten grondslag aan een uitzendovereenkomst: indien geen sprake is van een arbeidsovereenkomst kan ook geen sprake zijn van een uitzendovereenkomst.

Ook de uitzendovereenkomst is dus een arbeidsovereenkomst. Ook bij de uitzendovereenkomst moet daarom zijn voldaan aan de algemene criteria van art. 7:610 BW, met dien verstande dat de drie essentiële elementen (arbeid, loon en gezagsverhouding) aanwezig moeten zijn in het geheel van de driepartijenverhouding van uitzendwerkgever, inlener en werknemer.

#### **Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)**

De Waadi heeft betrekking op ter beschikking stellen van arbeidskrachten en arbeidsbemiddeling.

Art. 1. b. arbeidsbemiddeling: dienstverlening in de uitoefening van beroep of bedrijf ten behoeve van een werkgever, een werkzoekende, dan wel beiden, inhoudende het behulpzaam zijn bij het zoeken van arbeidskrachten onderscheidenlijk arbeidsgelegenheid, waarbij de totstandkoming van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht dan wel een aanstelling tot ambtenaar wordt beoogd;

Art.1. c. ter beschikking stellen van arbeidskrachten: het tegen vergoeding ter beschikking stellen van arbeidskrachten aan een ander voor het onder diens toezicht en leiding, anders dan krachtens een met deze gesloten arbeidsovereenkomst, verrichten van arbeid;

Art. 3.a. In afwijking van art.1. b. wordt onder arbeidsbemiddeling niet verstaan: het openbaar maken van gegevens betreffende werkzoekenden of arbeidsplaatsen door middel van drukpers, radio, televisie of een ander communicatiemedium.

art.3.b. In afwijking van art1.c. wordt onder ter beschikking stellen van arbeidskrachten niet verstaan:

- a. het ten behoeve van een geleverde zaak of tot stand gebracht werk ter beschikking stellen van arbeidskrachten;
- b. het bij wijze van hulpbetoon zonder winstoogmerk ter beschikking stellen van arbeidskrachten, die bij degene, die hen ter beschikking stelt, ten behoeve van arbeid in diens onderneming in dienst zijn;
- c. het ter beschikking stellen van arbeidskrachten voor het verrichten van arbeid in een onderneming, die door dezelfde ondernemer in stand wordt gehouden als die de arbeidskrachten ter beschikking stelt.

Art.9.1. Bij het verrichten van arbeidsbemiddeling wordt geen tegenprestatie van de werkzoekende bedongen.

De Waadi heeft blijkens art.1b. alleen betrekking op de situatie waarbij het er om gaat dat de werkzoekende een arbeidsovereenkomst met de werkaanbieder aangaat. Bij een vrije werker is het uitdrukkelijk niet de bedoeling dat van een dienstverband of arbeidsovereenkomst sprake is, dus is de Waadi op dat punt niet van toepassing bij het concept vrije werker.

In art. 1.c. is sprake van “ter beschikking stellen van arbeidskrachten”. In geval van een poolbedrijf worden de vrije werkers niet te beschikking gesteld, maar bemiddelt het poolbedrijf tussen vrije werker en werkaanbieder en geeft daarnaast administratieve en juridische dienstverlening aan beide partijen. Vrije werkers “zijn” niet van het poolbedrijf, maar zijn met het poolbedrijf een vrijblijvende overeenkomst van dienstverlening aangegaan. Art.3.a. bepaalt impliciet dat het via een online forum werkaanbiedingen en werkzoekende presenteren geen arbeidsbemiddeling is. In een recente uitspraak van rechtbank Amsterdam is bij een situatie vergelijkbaar met die van het concept vrije werkers in combinatie met een poolbedrijf vastgesteld dat geen sprake is van een uitzendovereenkomst en dat de Waadi niet van toepassing is.

### Ketenaansprakelijkheid van de opdrachtnemer / aannemer

Op grond van de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) kan een loonvordering ook neergelegd worden bij de opdrachtgever voor wie zijn werkgever werkt. Het gaat om een ketenaansprakelijkheid voor loonaanspraken van werknemers. Een werknemer die niet of onvoldoende betaald krijgt, kan niet alleen zijn eigen werkgever maar ook andere partijen in de keten waarin hij werkzaam is aanspreken, zoals de opdrachtgever of aannemer. Deze ketenaansprakelijkheid geldt voor werk dat wordt verricht ter uitvoering van overeenkomsten van aanneming van werk en van opdracht. Dat is uitgebreid naar het beroepsgoederenvervoer (wat namelijk geen overeenkomst van opdracht is), zodat ook chauffeurs anderen in de keten op betaling van (het juiste) loon kunnen aanspreken (Wet ketenaansprakelijkheid vervoersovereenkomsten). Dit is geregeld in de artikel 7:616a t/m f BW. Naast de aanspraak op loon, kan de belastingdienst op grond van de Wet ketenaansprakelijkheid de hoofdaannemer aansprakelijk stellen als een onderaannemer de verplichte loonbelasting en premies volks- en werknemersverzekering niet afdraagt ([4.5.9.1.](#)).

### **overeenkomst van opdracht**

Artikel 7:400 BW bepaalt dat sprake is van een overeenkomst van opdracht als de ene partij, de opdrachtnemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever verbindt, anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten die in iets anders bestaan dan het tot stand brengen van een werk van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitvoeren van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken. De opdrachtovereenkomst is dus negatief geformuleerd: pas als de werkrelatie niet als arbeidsovereenkomst en niet als aanneming van werk kan worden beschouwd is sprake van een opdrachtovereenkomst.

Artikel 7:402 BW: De opdrachtnemer is gehouden gevolg te geven aan tijdig verleende en verantwoorde aanwijzingen omtrent de uitvoering van de opdracht. In artikel 7:402 BW is dus ten behoeve van opdrachtgever een instructie/aanwijzingsbevoegdheid opgenomen.

Artikel 7:405 BW bepaalt dat indien de overeenkomst wordt aangegaan in de uitoefening van zijn beroep of bedrijf, de opdrachtgever loon is verschuldigd aan de opdrachtnemer.

Slechts de professionele opdrachtnemer heeft volgens art. 7:405 BW dus recht op loon, terwijl dat voor de niet-professionele opdrachtnemer niet in deze wet is geregeld. In tegenstelling tot art.7:610 waarin de arbeidsovereenkomst direct gekoppeld is aan loonbetaling is die voor de niet-professionele werkkuitvoerder niet geregeld. De niet-professionele werkkuitvoerder kan een vergoeding voor de verrichte arbeid wel op grond van het verbintenissenrecht eisen als zulks in een opdrachtovereenkomst is vastgelegd. Ter zake van de loonbetaling heeft de professionele opdrachtnemer dus een

sterkere rechtspositie; ten aanzien van het kunnen claimen van schade bij de uitoefening van de opdracht en het kunnen beëindigen van de opdracht heeft de niet-professionele opdrachtnemer een betere positie. De niet professionele opdrachtnemer kan een opdracht ook gemakkelijker opzeggen (art. 7:408 BW).

### ***Overige arbeidsrelaties***

Resultaat uit overige werkzaamheden is een fiscale restcategorie in de Wet IB 2001, voor inkomsten die niet in een andere categorie vallen.

In artikel 3.90 Wet IB 2001 staat: Belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden is het gezamenlijke bedrag van het resultaat uit een of meer werkzaamheden die geen belastbare winst of belastbaar loon genereren verminderd met de terbeschikkingstellingsvrijstelling.

Een werkzaamheid wordt in artikel 3.94 Wet IB 2001 als volgt gedefinieerd: Resultaat uit een werkzaamheid (resultaat) is het bedrag van de gezamenlijke voordelen die, onder welke naam en in welke vorm ook, worden behaald met een werkzaamheid.

Op grond van artikel 3.95 Wet IB 2001 wordt het resultaat van een werkzaamheid bepaald volgens de regels waarop ook een de winst uit onderneming wordt bepaald. Dat houdt dan dus in dat voor de inkomstenbelasting niet de bruto-omzet van een niet-professionele werkuitvoerde geldt, maar het bedrag dat resteert na aftrek van de kosten die zijn gemaakt teneinde de arbeid te kunnen uitvoeren.

### ***Aanneming van werk***

In de wetsgeschiedenis bij artikel 7:750 BW is benadrukt dat de aannemingstitel betrekking heeft op een grotere variëteit van contracten dan de aanneming van bouwwerken of wat daarmee verband houdt. Als voorbeelden worden genoemd het wassen of stomen van kleren en het repareren van gebruiksvoorwerpen (Kamerstukken II 1992/93, 23 095, nr. 3, p. 12). Ook het bewerken, uitbreiden, veranderen, repareren of slopen van een reeds bestaand werk valt onder dit criterium (Kamerstukken I 1992/93, 23 095, nr. 38a, p. 9-10). Van geval tot geval zal dus een inschatting moeten worden gemaakt van het antwoord op de vraag of sprake is van aanneming van werk. Doorslaggevend daarbij is of het gaat om werkzaamheden die bestaan in het vervaardigen en/of bewerken van stoffelijke voorwerpen. Voorbeelden zijn: installatiewerk, schilderwerk, bestrating, grondbewerking, leggen van vloeren, herstelwerkzaamheden van allerlei aard, loodgieterswerk, stukadoorswerk, isolatiewerkzaamheden, onderhoud van huizen en gebouwen, metselwerk, laswerk, confectiewerk, het verpakken van zaken, tuinaanleg en onderhoud, sloopwerkzaamheden, bewerken van landbouwproducten, maaien van gras, snoeien en rooien van bomen.

### ***Stageovereenkomst***

De arbeid moet in het belang zijn van de werkgever. Vooral bij stages kunnen daar vragen over rijzen. Een stageovereenkomst, waarbij de activiteiten van de stagiair overwegend gericht zijn op het uitbreiden van eigen kennis en ervaring, zulks mede met het oog op de voltooiing van een opleiding, is geen arbeidsovereenkomst.

### ***De wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties, DBA (1-5-2016)***

De wet DBA had voor werkaanbieder en werkuitvoerders, met name zzp'ers, duidelijkheid moeten brengen over hun arbeidsrelatie. Maar de wet heeft niet de duidelijkheid en rust gebracht die hij moest brengen. Het kabinet heeft daarom besloten de wet te vervangen. Bovendien is gebleken dat de wet DBA niet voldoet aan Europese wetgeving. De verwachting is dat niet voor 2022 de wet DBA zal worden vervangen. Tot die tijd is de Wet DBA van kracht, maar wordt alleen gehandhaafd bij

fraude. De wet DBA gaat er vanuit dat opdrachtgevers en zzp'ers samen verantwoordelijk zijn voor de arbeidsrelatie die zij met elkaar aangaan. Zij moeten ervoor zorgen dat er duidelijkheid is over hun arbeidsrelatie. Als beide partijen geen arbeidsovereenkomst wensen, moeten zij daarom samen bepalen of er sprake is van loondienst (een dienstbetrekking) of niet. In veel gevallen is het duidelijk dat hiervan geen sprake is. In twijfelgevallen kunnen partijen een [modelovereenkomst](#) gebruiken, maar dat is niet verplicht, maar wordt wel sterk aanbevolen.

### *Interpretatie jurisprudentie*

Ten aanzien van de methode die gevolgd moet worden om tot een oordeel over een arbeidsrelatie te komen, bestaan een paar richtlijnen, die hieronder per onderdeel worden besproken.

#### *rangorde of voorrangregel*

Zie o.a. Rb N.Ned 17-1-2019 (ECLI:NL:RBNNE:2018:4797), Rb Gld 29-1-2019 (ECLI:NL:RBGEL:2019:404), HR 10-12-2017 ECLI:NL:PHR:2017:1438).

Artikel 2.14, eerste lid, van de Wet inkomstenbelasting 2001 (Wet IB 2001) stelt een rangorde-regeling vast waarbij de rechtbank eerst dient te beoordelen of de inkomsten van eiser uit de diverse werkzaamheden moeten worden gekwalificeerd als winst uit onderneming. Indien deze vraag positief wordt beantwoord, behoeft de vraag of sprake is van loon uit dienstbetrekkingen niet meer beantwoord te worden. Echter, uit de wettekst van artikel 7:400 BW is uit de zinsnede “anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst” af te leiden dat anders dan voor de inkomstenbelasting, eerst onderzocht moet worden of sprake is van een arbeidsovereenkomst alvorens na gegaan kan worden of dan sprake is van een opdrachtovereenkomst. In het algemeen wordt in de jurisprudentie dan ook allereerst gekeken of aan de criteria voor een arbeidsovereenkomst wordt voldaan, en als zulks niet het geval is of sprake is van een opdrachtovereenkomst of een van aanneming van werk.

De Belastingdienst onderzoekt de arbeidsrelatie a.h.v. de Beleidsregels beoordeling dienstbetrekking van juli 2003 (o.a. HR 10-12-2017 ECLI:NL:PHR:2017:1438)

#### *Bedoeling partijen*

Zie o.a. Hof A'dam 10-7-2018 (ECLI:NL:GHAMS:2018:2384), Rb Gelderland 19-6-2018 (ECLI:NL:RBGEL:2018:2779), Hof A'dam 30-1-2018 (ECLI:NL:HR:2004:AP2651), HR 10-12-2004 (ECLI:NL:GHAMS:2018:318), Gerecht Curaçao 14-4-2016 (ECLI:NL:OGECAC:2016:6).

In een situatie waarin partijen maatschappelijk en economisch als gelijkwaardig zijn te beschouwen, dient naar het oordeel van de kantonrechter meer gewicht te worden toegekend aan de partij-bedoeling zoals deze blijkt uit de tussen hen gesloten overeenkomst(en), dan in een situatie waarin sprake is van maatschappelijke ongelijkheid en economische afhankelijkheid. In dat laatste geval zijn er immers minder argumenten om betrokkenen de ongelijkheidscompensatie van het arbeidsrecht te ontzeggen.

Een analyse van de jurisprudentie over zzp'ers laat zien dat in gevallen waarin werkverschaffer en werkende zich niet hebben uitgelaten over de aard van de rechtsverhouding, of in gevallen waarin niet aan andere formele eisen van ondernemerschap is voldaan (zoals het niet worden betaald per factuur), alle feiten en omstandigheden van belang zijn bij het oordeel of een arbeidsovereenkomst aanwezig is naast een toetsing van de aanwezigheid van de elementen van de arbeidsovereenkomst.

Wanneer werkverschaffer en werkende hun rechtsrelatie in een schriftelijke overeenkomst hebben bestempeld als overeenkomst van opdracht, samenwerking of managementovereenkomst, wordt niet snel aangenomen dat desondanks toch sprake was van een arbeidsovereenkomst. Dat geldt eens te meer wanneer de werkende per factuur wordt betaald. Het ondertekenen van een contract dat niet de titel arbeidsovereenkomst draagt, in combinatie met de honorering via door de werkende verstuurd facturen, wordt in het algemeen opgevat als een heldere indicatie dat de bedoeling van partijen uitdrukkelijk gericht is geweest op het niet-sluiten van een arbeidsovereenkomst. Dit brengt mee dat de overige feiten en omstandigheden van de arbeidsverhouding in een dergelijk geval zeer duidelijke indicaties moeten opleveren in de richting van een arbeidsovereenkomst om tot de aanwezigheid daarvan te kunnen concluderen.

Naarmate er over een contract meer is onderhandeld, kan aan de schriftelijke vastlegging van die partijbedoeling meer waarde worden gehecht. Bijv. als het een schriftelijke overeenkomst betreft, die op verzoek of in overleg met de werkuitvoerder specifiek voor die situatie en in afwijking van wat gebruikelijk was in het bedrijf was overeengekomen. Maar gezien het dwingendrechtelijke karakter van het arbeidsrecht (en de beschermingsgedachte daarachter) is het niet aan partijen om te beslissen of ze willen afwijken van de wettelijke bepalingen t.a.v. een arbeidsovereenkomst. Indien daarin verandering moet komen, ligt dit op de weg van de wetgever en niet die van partijen of rechter.

### gezagsverhouding

o.a. Rb Gld 29-1-2019 (ECLI:NL:RBGEL:2019:404), HR 9-10-2015 (ECLI:NL:HR:2015:3019), HR 25-3-2011 (ECLI:HR:2011:BP3887), HR 13-7-2007 (ECLI:NL:HR:2007:BA6231), HR 10-10-2004 (ECLI:NL:HR:2004:AP2651), HR 5-4-2002 (ECLI:NL:HR:2002:AD8186), HR 14-11-1997 (ECLI:NL:HR:1997:ZC2495), HR 23-05-1980 (ECLI:NL:PHR:1980:AC6901).

Bij de beoordeling van een arbeidsrelatie is niet één enkel kenmerk beslissend, maar moeten de verschillende rechtsgevolgen die partijen aan hun verhouding hebben verbonden in hun onderling verband worden gezien, gelet op alle ter zake dienende omstandigheden van het geval, de zgn. holistische weg. Dit heet ook wel de 'wezen gaat voor schijn'-doctrine.

Gezag kan onder meer tot uitdrukking komen in: (I) het geven van opdrachten en aanwijzingen anders dan ten aanzien van feitelijke werkzaamheden, bijvoorbeeld: inzake werktijden, productie-eisen, representativiteit, (II) het houden van toezicht en controle, en (III) het ter verantwoording roepen van de opdrachtnemer en de mogelijkheid om sancties op te leggen.

Het begrip 'gezagsverhouding', als bedoeld in artikel 7:610 en 7A:1613a BW, wordt niet meer zo opgevat dat bepalend is of de werkgever daadwerkelijk aanwijzingen geeft. Reeds het hebben van de bevoegdheid om aanwijzingen te geven kan voldoende zijn. In geval van twijfel wordt de aanwezigheid van een gezagsverhouding beoordeeld door een afweging van verschillende factoren, zoals de vraag of de arbeid binnen een organisatorisch verband wordt verricht, of de arbeid een duurzaam of incidenteel karakter heeft, voor wiens risico het werk wordt gedaan, of de werkgever sociale premies en loonbelasting inhoudt, of degene die werkt BTW afdraagt, of deze vakantiedagen krijgt en andere aan het werknemerschap verbonden rechten geniet. Is geen gezagsverhouding aanwezig, dan wordt een overeenkomst om arbeid tegen loon te verrichten beschouwd als een van opdracht.

Een belangrijk onderscheid tussen een arbeidsovereenkomst en een overeenkomst van opdracht is het bestaan van een gezagsverhouding en de wijze waarop daar inhoud aan is gegeven. Bij de arbeidsovereenkomst is sprake van gezagsuitoefening die zich uitstrekt over de gehele contractperiode. Bij een overeenkomst van opdracht is in artikel 7:402 BW ten behoeve van opdrachtgever een instructie/aanwijzingsbevoegdheid opgenomen, die meer is gericht op de uiteindelijk te leveren dienst. Het verschil met aanwijzingen gegeven binnen een arbeidsovereenkomst is dat bij een over-

eenkomst van opdracht de opdracht een specifieke opdracht betreft, terwijl die bij de arbeidsovereenkomst een in beginsel onbepaalde inhoud heeft, die tijdens de arbeidsverhouding nader wordt ingevuld. De gezagsverhouding van de arbeidsovereenkomst brengt derhalve een veel omvangrijker aanwijzings- of instructiebevoegdheid van de werkgever mee. De opvattingen over de inhoud van het begrip "gezagsverhouding" zijn in de loop der jaren geëvolueerd. Terwijl de aandacht zich in het verleden in het bijzonder richtte op een instructiebevoegdheid van de (mogelijke) werkgever, wordt tegenwoordig, naast een eventuele instructiebevoegdheid, een veelheid van factoren in aanmerking genomen. De verschillende factoren worden in onderling verband gewogen; géén daarvan behoeft bij voorbaat beslissend te zijn. Relevante factoren naast een eventuele instructiebevoegdheid van de (mogelijke) werkgever zijn de vrijheid van degene die de arbeid verricht ten aanzien van de werk-indeling, het karakter van de beloning, de vraag of betaling rechtstreeks door cliënten plaatsvindt, de mate waarin degene die de arbeid verricht ondernemersrisico draagt, de mate waarin deze zelf voor grond- en hulpstoffen en hulpmiddelen zorg draagt, eventuele doorbetaling over vakantie, ziekte- en verlofdagen, de mate waarin naast de overeengekomen werkzaamheden andere werkzaamheden worden verricht, het incidentele karakter van de arbeid, een eventuele inhouding van sociale premies en loonbelasting door de (mogelijke) werkgever en een eventuele afdracht van btw door degene die de arbeid verricht. Het bestaan van een instructiebevoegdheid kan voor de kwalificatie van een overeenkomst als arbeidsovereenkomst ook daarom niet beslissend zijn, omdat ook de opdrachtnemer op grond van art. 7:402 BW is gehouden gevolg te geven aan tijdig verleende en verantwoorde aanwijzingen van de opdrachtgever omtrent de uitvoering van de opdracht.

### Ondernemerschap

Bij de beoordeling van de vraag of sprake is van ondernemerschap dient onder andere te worden gekeken naar de duurzaamheid en de omvang van de werkzaamheden, de grootte van de opbrengsten, de winstverwachting, het lopen van (ondernemers)risico, het streven naar continuïteit, de beschikbare tijd, de bekendheid die naar buiten aan de werkzaamheden wordt gegeven, het aantal opdrachtgevers en het spraakgebruik. Van een zelfstandig uitgeoefend beroep is sprake indien de werkzaamheden door de belastingplichtige zelfstandig en voor eigen rekening en risico worden verricht en hij daarbij ondernemersrisico loopt.

### ***Beoordeling arbeidsrelatie in de jurisprudentie***

Uit het voorgaande wordt duidelijk dat de wetgeving een grijs gebied tussen arbeidsovereenkomst en de overige vormen van arbeidsrelaties open laat. Door de vele rechtszaken waarbij de vraag naar het karakter van de arbeidsrelatie beantwoord moet worden te analyseren, worden de criteria voor de verschillende soorten arbeidsrelatie duidelijker. Daarbij is het ook belangrijk naar de ouderdom van deze jurisprudentie te kijken omdat er zeker de laatste jaren een verschuiving optreedt in de criteria, met name ook door de intrede van wat de platformeconomie wordt genoemd. Een overzicht van recente jurisprudentie, toegespitst op het concept vrije werker en ingedeeld naar de 7 hoofdcategorieën kunt u [als pdfbestand](#) oproepen. Een bespreking van recente voor het concept vrije werkers relevante uitspraken in de jurisprudentie vindt u [hier](#).