



WERKGEVERS IN DE SPORT

P&O PLATFORM

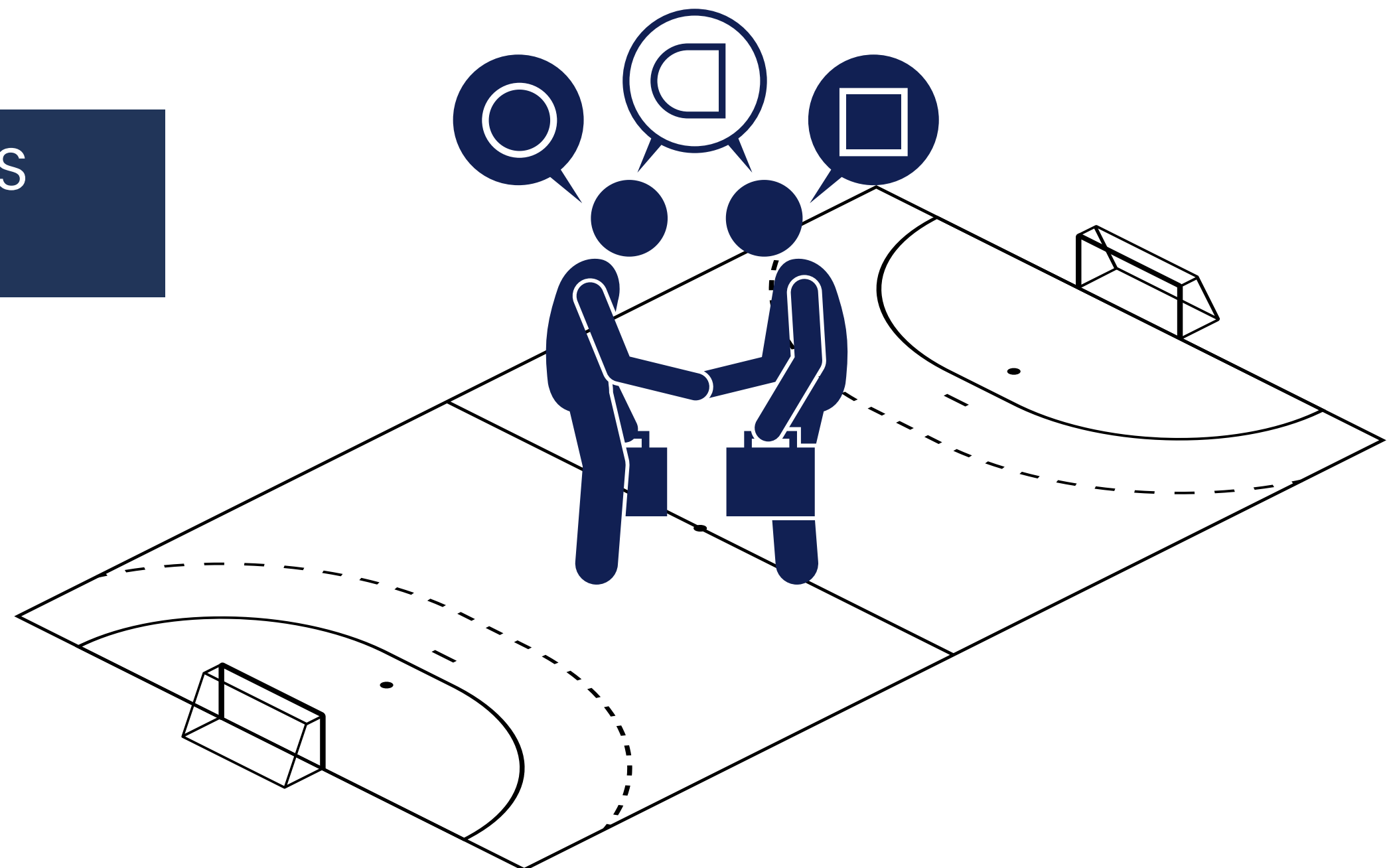
ARBEIDSOVEREENKOMST VERSUS OPDRACHTOVEREENKOMST

Gepresenteerd door:

Babs Dubois-van Kleef

Advocaat arbeidsrecht en sportrecht

Donderdag 6 juni 2024



LOYR

Doel van vandaag

Bewustwording!
Waar moet je
oplekken?



Wanneer is er
sprake van een
arbeids-
overeenkomst?
En wanneer
niet?

Wat zijn de
consequenties?



INHOUDSOPGAVE



Wanneer is er sprake van een arbeidsovereenkomst?



Wat staat er in de wet?



Deliveroo uitspraak



Ramos uitspraak



Overzicht overeenkomsten



Consequenties arbeidsovereenkomst

LOYR



WAT STAAT ER IN DE WET?

LOYR

*advocaten
van nu*



Wat staat er in de wet?

Arbeidsoverkomst

LOYR / advocaten
van nu

Artikel 7:610 BW:

"De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten."

Wettelijke vereisten:

- Verplichting tot het verrichten van arbeid;
- Dat moet gedurende een zekere tijd zijn;
- De werkgever is verplicht om loon te betalen;
- De werknemer is in dienst bij de werkgever (gezagsverhouding).

In tegenstelling tot de opdrachtovereenkomst



Wat staat er in de wet?

Opdrachtovereenkomst

LOYR advocaten
van nu

Artikel 7:400 BW:

"De overeenkomst van opdracht is de overeenkomst waarbij 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 uitgeven van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken."

Wettelijke vereisten:

- Verplichting tot het verrichten van arbeid door opdrachtnemer;
- Opdrachtgever betaalt opdrachtnemer voor zijn arbeid;
- Zelfstandigheid (geen sprake van gezagsverhouding).





**RECHTSPRAAK
DELIVEROO UITSPRAAK**



LOYR

*advocaten
van nu*

Deliveroo uitspraak

HR 23 maart 2023 , ECLI:NL:HR:2023:443.



Casus

Waren de bezorgers van Deliveroo werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst? Het gerechtshof Amsterdam oordeelde van wel, en de Hoge Raad heeft dat oordeel in stand gelaten.

Maatstaf om overeenkomst als arbeidsovereenkomst aan te merken, art. 7:610 BW; betekenis vrijheid om te komen werken en vrijheid om zich te laten vervangen.

Belangrijke overwegingen

- De beoordeling van arbeidsrelaties geschiedt aan de hand van overeengekomen rechten en verplichtingen, vastgesteld volgens het Haviltex-criterium.
- Alle omstandigheden van het geval on onderling verband bezien.
- Gezichtspunten.
- Deliveroo betaalt de bezorgers voor hun werkzaamheden, wat meer lijkt op loonbetaling zoals bij een arbeidsovereenkomst dan bij een opdrachtovereenkomst.
- Bezorgers vertonen tekenen van ondergeschiktheid aan Deliveroo, zoals het gebrek aan invloed op contractwijzigingen en controle via GPS-locatie en algoritmes.
- Het overgrote deel van de bezorgers beschouwt zichzelf niet als ondernemer en presenteert zich ook niet als zodanig tegenover de Belastingdienst.



**RECHTSPRAAK
RAMOS UITSPRAAK**



LOYR

*advocaten
van nu*

Ramos uitspraak

Rb. Limburg 5 februari 2024, ECLI:NL:RBLIM:2024:513.



Casus

Handbalspeler raakt geblesseerd, wat resulteert in een wijziging van de voorwaarden voor verlenging van de spelersovereenkomst door de Stichting. De kantonrechter concludeert, aan de hand van Deliveroo uitspraak, dat hij een arbeidsovereenkomst heeft, waardoor hij recht heeft op achterstallig loon, een transitievergoeding en een billijke vergoeding.

LOYR

Belangrijke overwegingen

- de aard en duur van de werkzaamheden;
- de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
- de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht;
- het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
- de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand gekomen is;
- de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd en de hoogte van deze beloningen;
- de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt;
- Ondernemersrisico.



**OVERZICHT
OVEREENKOMSTEN**



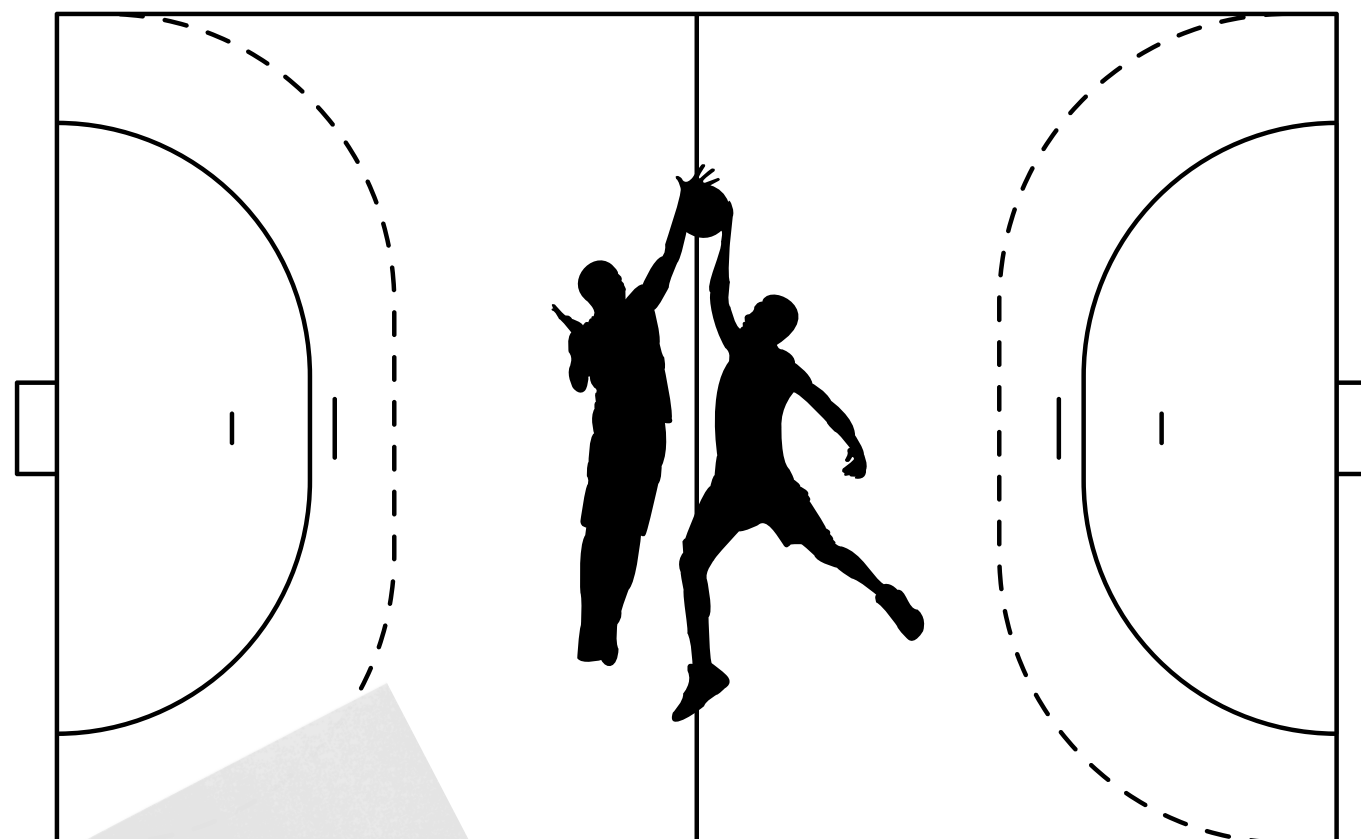
LOYR

*advocaten
van nu*

Overzicht overeenkomsten

Opdrachtovereenkomst

- Geen arbeidsrecht van toepassing (vb. geen ontslagrecht, geen cao van toepassing);
- ZZP'er zelf verantwoordelijk voor belasting betalen;
- Geen pensioenopbouw of doorbetaling bij ziekte;
- Geen sprake van een gezagsverhouding.



Kans op
schijnzelfstandigheid

Arbeidsovereenkomst

- Arbeidsverplichting;
- loon;
- Gezagsverhouding.

Meer zekerheid voor
werknemer



**CONSEQUENTIES
ARBEIDSOVEREENKOMST**



LOYR

*advocaten
van nu*

Wat als er sprake is van schijnzelfstandigheid?

- **Schijnzelfstandigheid** --> als iemand zich presenteert als zelfstandige terwijl er volgens het arbeidsrecht sprake is van een dienstverband.
- **Introductie Wet DBA** --> uitgangspunt is dat opdrachtgevers en opdrachtnemers samen beoordelen of er sprake is van loondienst of van opdracht.
- **Op basis van de Wet DBA kan een boete oplopen tot 100% van het bedrag dat de werkgever aan niet afgedragen loonheffingen en premies heeft betaald.**
- **1 januari 2025** --> Belastingdienst gaat handhaven.

Dus, wat moet je doen om dit te voorkomen 

Stappenplan

- Inventariseer of, en hoe je nu werkt met zzp'ers;
- Analyseer alle feiten en omstandigheden van elke zzp'er;
- Beoordeel in het licht van de Deliveroo kenmerken van elke zzp-relatie of deze een zelfstandige is of niet;
- Ga met de gevallen waar er (mogelijk) sprake is van dienstbetrekking in gesprek om te zien of je op een andere manier de samenwerking vormgeeft zodat de situatie wel compliant is;
- Als de situatie niet is om te buigen naar een dienstbetrekking, of betere overeenkomst, beëindig dan de samenwerking conform de afspraken die je hebt gemaakt over de beëindiging van de overeenkomst;
- Maak mede aan de hand van de Deliveroo kenmerken een beoordelingskader om te beoordelen in welke situaties als zelfstandige wordt gewerkt en onder welke voorwaarden;
- Beoordeel toekomstige situaties kritisch op basis van het beoordelingskader.

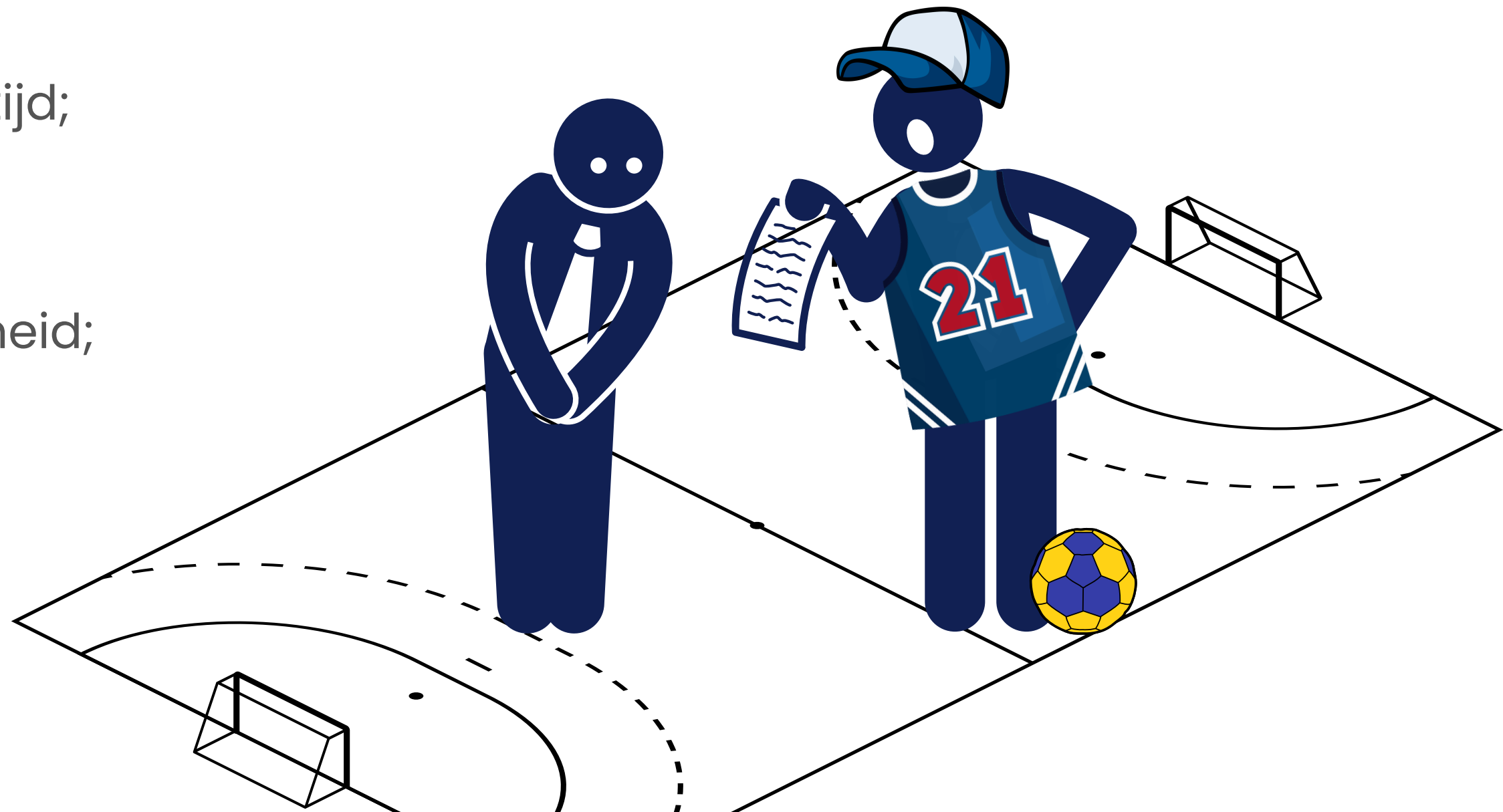
Ketenbepaling: wanneer ontstaat een contract voor onbepaalde tijd?

- Wettelijke bepaling: artikel 7:668a BW
- Maximale duur: 36 maanden
- Aantal toegestane contracten: 3
- Onderbreking: 6 maanden
- Uitzonderingen mogelijk bij cao (cao Sport en cao sportverenigingen)
- Wetvoorstel: onderbreking van 5 jaar!!!



Verplichtingen werkgever

- Beëindiging contracten bepaalde tijd: aanzegverplichting;
- Ketenregeling;
- Beëindiging contracten onbepaalde tijd;
- Transitievergoeding;
- Billijke vergoeding;
- Verplichtingen bij arbeidsongeschiktheid;
- Vakantiegeld;
- Vakantiedagen;
- Minimumloon.



BEDANKT VOOR JULLIE AANDACHT

Zijn er nog vragen?

Babs Dubois
dubois@loyr.nl
www.loyr.nl



► Achtergrond

Tot 1 mei 2016 kon de opdrachtnemer zekerheid krijgen door een VAR (Verklaring arbeidsrelatie) aan te vragen bij de Belastingdienst. Vanaf 1 mei 2016 is de VAR vervangen door de **Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA)**.

Hoewel partijen op papier iets anders hebben afgesproken, kan de belastingdienst oordelen dat er sprake is van een dienstverband. Er is dan sprake van **schijnzelfstandigheid**. Dit heeft grote fiscale gevolgen.



Schijnzelfstandigheid

Schijnzelfstandigheid is het fenomeen waarbij een werkrelatie op papier wordt vastgelegd als een **overeenkomst van opdracht**, terwijl deze in de praktijk meer lijkt op een **arbeidsovereenkomst**. Dit betekent dat de zzp'er in feite als werknemer wordt behandeld.

Als sprake is van schijnzelfstandigheid, betekent dit dat de arbeidsrelatie, die op papier als een overeenkomst van opdracht staat, fiscaal als een dienstbetrekking wordt beschouwd. Hierdoor moet de opdrachtgever **loonbelasting** en **premies** afdragen, en de zzp'er **verliest fiscale voordelen**. Beide partijen kunnen geconfronteerd worden met **onverwachte financiële verplichtingen** en **boetes**.



Wees bewust

Schijnzelfstandigheid moet dus worden voorkomen omdat het leidt tot **herkwalificatie door de Belastingdienst**. Wees bewust van de verschillen tussen twee de overeenkomsten.



WAAR MOET JE OPLETTEN?

- **Aard en duur van de werkzaamheden:** langdurige opdrachten en meerdere verlengingen kunnen wijzen op een arbeidsovereenkomst.
- **Bepaling van werkzaamheden en werktijden:** wie bepaalt de werkzaamheden en werktijden? Heeft de zzp'er hierin vrijheid?
- **Inbedding in de organisatie:** in hoeverre is het werk en de werker ingebed in de organisatie? Indicaties van inbedding zijn; vervanging tijdens ziekte, vaste toegangspas, verlofregelingen, bedrijfsapparatuur, vermelding op de website, deelname aan bedrijfsactiviteiten.
- **Persoonlijke uitvoering van het werk:** is er een verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren? De vrije vervanging is van beperkte betekenis, tenzij uitdrukkelijk bedongen door de werker.
- **Totstandkoming van de contractuele regeling:** was er een gelijkwaardige onderhandelingspositie bij het opstellen van het contract?
- **Bepaling en uitkering van de beloning:** wordt de beloning bruto of vermeerderd met BTW uitgekeerd? Wordt de vergoeding doorbetaald tijdens ziekte?
- **Hoogte van de beloning:** bij een tarief onder €32,24 exclusief btw kan er een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst zijn.
- **Commercieel risico:** draagt de zzp'er zelfstandig financiële risico's en hoe onafhankelijk treedt hij of zij naar buiten?
- **Gedrag in economisch verkeer:** gedraagt de zzp'er zich als ondernemer? Indicaties: verwerven van reputatie, acquisitie, fiscale behandeling, aantal opdrachtgevers en duur van opdrachten.

ACTIE VEREIST



Stappen die u kunt ondernemen ter voorkoming van schijnzelfstandigheid:

1. **Inventariseer uw huidige werkwijze met zzp'ers**
 - Breng in kaart welke zzp'ers momenteel voor uw organisatie werken en hoe hun arbeidsrelatie is vormgegeven.
2. **Analyseer feiten en omstandigheden**
 - Voer een analyse uit van elke zzp'er. Bekijk hoe het werk wordt uitgevoerd.
 - Gebruik de criteria hiernaast als voorbeeld. Beoordeel de zzp-relatie op gezagsverhouding, persoonlijke arbeidsverplichting en beloningsstructuur.
3. **Ga in gesprek bij (mogelijke) dienstbetrekking**
 - Als uit de analyse blijkt dat er mogelijk sprake is van een dienstbetrekking, ga dan het gesprek aan met de zzp'er. Bespreek mogelijkheden om de samenwerking aan te passen aan de wettelijke vereisten.
4. **Beëindig samenwerking indien nodig**
 - Als aanpassing naar een compliant model niet mogelijk is, beëindig dan de samenwerking volgens de gemaakte afspraken.
5. **Ontwikkel een beoordelingskader**
 - Maak een gestructureerd beoordelingskader op basis van de genoemde criteria. Dit helpt bij het beoordelen of een zzp'er als zelfstandige werkt en onder welke voorwaarden.
6. **Kritische beoordeling van toekomstige situaties**
 - Beoordeel nieuwe samenwerkingen kritisch met het beoordelingskader. Zorg ervoor dat nieuwe zzp-relaties voldoen aan de criteria van zelfstandigheid om schijnzelfstandigheid te vermijden.