

PARTIJBEDOELING RELEVANT BIJ SLUITEN (ARBEIDS)OVEREENKOMST?

Op vrijdag 6 november 2020 heeft de Hoge Raad een uitspraak gedaan die van groot belang is als u werkt met ZZP-ers. Met een ZZP-er sluit u een overeenkomst van opdracht en geen arbeidsovereenkomst, de bedoeling is immers een zelfstandige in te huren en geen werknemer in dienst te nemen. Maar soms is niet meteen duidelijk of de overeenkomst die sluit een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht is. De Hoge Raad heeft nu geoordeeld dat bij die beoordeling niet langer belangrijk is wat beide partijen voor intentie hebben.

Jurisprudentie tot afgelopen vrijdag

In 1997 oordeelde de Hoge Raad dat bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst alle omstandigheden van het geval een rol spelen. Daarbij was uitdrukkelijk ook van belang wat de bedoeling was van partijen. En natuurlijk ook hoe feitelijk uitvoering werd gegeven aan de overeenkomst. Of er sprake is van een arbeidsovereenkomst werd dus door zowel door de intenties van de partijen als door de feitelijke uitvoering van de overeenkomst bepaald. Bij de feitelijke uitvoering gaat het dan om de vraag of voldaan wordt aan de drie voorwaarden van een arbeidsovereenkomst:

- verplicht iemand zich om persoonlijk arbeid te verrichten voor een ander?
- verplicht die ander zich om loon te betalen?
- is er een gezagsverhouding?

Bij het inhuren van ZZP-ers is meestal vooral de gezagsverhouding relevant (en soms de plicht om de arbeid persoonlijk te verrichten). Daarin liggen de voornaamste verschillen tussen een zelfstandige en een werknemer.

Arrest van 6 november 2020

In het arrest van 6 november 2020 oordeelt de Hoge Raad dat in afwijking van eerdere jurisprudentie niet langer de bedoeling van partijen relevant is. Of er sprake is van een arbeidsovereenkomst moet beoordeeld worden door alle rechten en verplichtingen die partijen overeen zijn gekomen op een rijtje te zetten en die te toetsen aan de drie voorwaarden van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat er eerder dan voorheen sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst. Het belang ervoor te zorgen dat er bij het werken met ZZP-ers geen sprake is van een gezagsverhouding (en/of het recht van de ZZP-er zich te laten vervangen) is daarmee toegenomen.

Conclusie

Als u gebruik maakt van ZZP-ers is het van groot belang ervoor te zorgen dat de overeenkomst van opdracht die u gebruikt niet als arbeidsovereenkomst gekwalificeerd wordt. Daarbij is niet alleen van belang wat er op papier staat maar ook hoe de overeenkomst uitgevoerd wordt. We assisteren u graag bij het beoordelen en waar nodig beperken van de risico's die u loopt.

Meer informatie of assistentie nodig?

Remko Jellema, remko@taxperience.nl, 06 - 1201 0783

Hans de Vries, hans@taxperience.nl, 06 - 5161 3403

Lieke Diederer, lieke@taxperience.nl, 06 - 1175 9085