

# Partijbedoeling niet relevant bij onderscheid tussen werknemer en zzp'er

De Hoge Raad heeft op 6 november 2020 geoordeeld dat de partijbedoeling niet langer relevant is bij de beoordeling van de vraag of iemand werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht of dat hij werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst.

Het onderscheid tussen een werknemer en een zzp'er is meer dan eens onderwerp van discussie. Een zzp'er is werkzaam op basis van een overeenkomst van opdracht, terwijl de werknemer werkzaamheden verricht op basis van een arbeidsovereenkomst. Uit de omschrijving van art. 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (BW) volgt dat een arbeidsovereenkomst de overeenkomst is waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.

De werknemer moet zich dus verbinden om *persoonlijke* arbeid te verrichten, waarvoor hij loon ontvangt. De werkzaamheden moet hij bovendien in dienst van de werkgever verrichten waarbij sprake is van een *gezagsverhouding*.

Rechtvaardigden de kwalificatievraag ten aanzien van Deliveroo-bezorgers echter verschillend. Voor de beoordeling hiervan maakten zij gebruik van het toetsingskader zoals uiteengezet door de Hoge Raad in 1997.

## Groen/Schoevers-arrest

In dit arrest moest de Hoge Raad de vraag beantwoorden of al dan niet sprake was van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. De Hoge Raad oordeelde dat alle feiten en omstandigheden in onderling samenhang moeten worden bezien, waarbij ook meespeelt wat partijen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stond. Dat noemt men de 'partijbedoeling'. Daarbij is de manier waarop partijen feitelijk uitvoering aan de overeenkomst hebben gegeven ook van belang. Dit moet vervolgens worden getoetst aan de elementen uit artikel 7:610 BW.

Op 6 november 2020 heeft de Hoge Raad een nieuw arrest gewezen over dit probleem. De Hoge Raad heeft met deze uitspraak een belangrijke wijziging doorgevoerd in het beoordelingskader.

## Aanleiding voor de uitspraak

De betrokkene ontving sinds 1 december 2012 een uitkering op grond van de Wet Inkomensvoorziening Oudere en Gedeeltelijk Arbeidsongeschikte Werkloze Werknemers. Op enig moment is betrokkene gaan deelnemen aan het traject 'Participatieplaatsen', uitgevoerd door het Re-integratiebedrijf Amsterdam, onderdeel van de gemeente Amsterdam. In dit kader moest betrokkene onder meer zoeken naar betaald werk en bij het UWV ingeschreven staan als werkzoekende, zolang er geen andere afspraken met haar waren gemaakt. In het verlengde hiervan werd een plaatsingsovereenkomst getekend.

Op basis hiervan heeft betrokkene twaalf maanden werkzaamheden verricht als servicemedewerkster bij de gemeente Amsterdam. Naast het behoud van de uitkering heeft betrokkene tweemaal een 'stimuleringspremie' van circa 230 euro ontvangen. Betrokkene heeft meerdere malen geprobeerd om een arbeidsovereenkomst te krijgen bij de gemeente Amsterdam, echter zonder resultaat. Uiteindelijk heeft betrokkene zich op het standpunt gesteld dat zij feitelijk op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is geweest, op grond waarvan zij nabetaling van het loon vordert.

## De Hoge Raad

De Hoge Raad overweegt dat artikel 7:610 BW de vereisten bevat om een arbeidsovereenkomst te kunnen vaststellen. De Hoge Raad stelt dat het *niet van belang* is of partijen ook daadwerkelijk *de bedoeling* hadden de overeenkomst onder de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst te laten vallen. Waar het slechts om gaat is of de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad overweegt in dit verband onder meer dat de wetgever niet heeft gewild om een stimuleringspremie als loon aan te merken voor de verrichte werkzaamheden. De Hoge Raad concludeert er dan toe, dat het in deze zaak niet gaat om een arbeidsovereenkomst.

## Beoordelingskader

Het (nieuwe) beoordelingskader ziet er nu als volgt uit. Volgens de Hoge Raad moet allereerst worden vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen. De feitelijke uitvoering van de overeenkomst is daarbij nog meer van belang dan voorheen. De rechten en verplichtingen moeten worden uitgelegd. Nadat de rechter deze

rechten en verplichtingen heeft vastgesteld, moet hij beoordelen of deze rechten en verplichtingen voldoen aan de eisen voor een arbeidsovereenkomst. De Hoge Raad gaat dus uit van een *tweetrapsraket*.

Uiteindelijk zal de wetgever niet voor uitleg vatbare regels moeten geven, zodat de praktijk weet waar hij aan toe is.

- Hoge Raad 6 november 2020, [ECLI:NL:HR:2020:1746](#)

## Deel dit artikel



**Michel T Schroots** is advocaat in Rotterdam en lid van de praktijkgroep Ondernemingsrecht van het kantoor Schaap Advocaten Notarissen.

## GERELATEERD

---



NIEUWS | 13 september 2021

### **Uber moet van rechter chauffeurs in dienst nemen**

Taxi-app Uber moet zijn chauffeurs in dienst nemen. Ze vallen voortaan onder de cao Taxivervoer, heeft de rechter bepaald in een zaak die was aangespannen door vakbond... →



NIEUWS | 13 september 2021

### **Interpolis: veel arbeidsconflicten over terugkeer naar kantoor**

Het aantal arbeidsconflicten is dit jaar flink gestegen. Dat meldt Interpolis op basis van zijn maandelijkse Bedrijvenmonitor, waar De Telegraaf eerder over schreef.... →



NIEUWS | 07 september 2021

### **ABN Amro: arbeidswet heeft niet tot meer vaste contracten geleid**

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) heeft er niet toe geleid dat bedrijven meer flexwerkers een vast contract hebben gegeven. →



NIEUWS | 23 augustus 2021

### **Werkgever mag vaccinweigeraar vriendelijk vragen thuis te werken**

Als een werknemer weigert zich te laten vaccineren, mag de werkgever die persoon vragen om thuis te blijven werken, om gezondheidsrisico's op de werkplek te vermijden. →



NIEUWS | 17 juni 2021

### **Bedrijven maken plannen voor gedeeltelijke terugkeer naar kantoor**

Veel grote bedrijven zijn bezig met voorbereidingen zodat hun werknemers ook na de coronapandemie deels thuis en deels op kantoor kunnen (blijven) werken. →

