



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Herkwalificatie en de gevolgen daarvan

Boot, G.C.; Bakker, J.B.; Biemond, L.; Meij, A.R.J. van der; Tahmasian, R.; Veen, R.C. van

Citation

Boot, G. C., Bakker, J. B., Biemond, L., Meij, A. R. J. van der, Tahmasian, R., & Veen, R. C. van. (2023). Herkwalificatie en de gevolgen daarvan. *Arbeidsrecht*, 2023(10), 3-10.
Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/3715879>

Version: Publisher's Version

License: [Leiden University Non-exclusive license](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3715879>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Herkwalificatie en de gevolgen daarvan

ArbeidsRecht 2023/40

Dit artikel bespreekt welke arbeidsvoorwaarden van toepassing worden op een door de rechter tot arbeidsovereenkomst geherkwalificeerde opdracht-overeenkomst. In de Nederlandse rechtspraak wordt er vrijwel altijd van uitgegaan dat het in die opdrachtovereenkomst opgenomen loon, ook het loon vormt in de arbeidsovereenkomst. De auteurs bespreken de voors en tegens van dit uitgangspunt alsook van het tegengestelde uitgangspunt om bij de geherkwalificeerde arbeidsovereenkomst uit te gaan van het 'gebruikelijke' loon. Hierbij komt ook aan de orde wat buitenlandse jurisprudentie hierover inhoudt, of herkwalificatie al dan niet met terugwerkende kracht plaatsvindt en welke andere arbeidsvoorwaarden daarbij gelden.

1. Aanleiding voor het onderzoek²

Een opdrachtovereenkomst kan worden geherkwalificeerd³ tot arbeidsovereenkomst. In aanloop naar het *Deliveroo*-arrest⁴ door de Hoge Raad, en ook wel daarna, is daar veel over geschreven. Maar wat zijn precies de gevolgen van zo'n herkwalificatie? Daar is veel minder aandacht voor.⁵ In dit tijdschrift verscheen drie jaar geleden een artikel van Swaving Dijkstra over fiscale aspecten van de herkwalificatie.⁶ Het overheidsbeleid is erop gericht schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Dat kan resulteren in het, in plaats van een

opdrachtovereenkomst, sluiten van een (op andere arbeidsvoorwaarden gebaseerde) arbeidsovereenkomst. Maar het is ook goed voor te stellen dat partijen niet in onderling overleg een nieuwe arbeidsovereenkomst sluiten, maar dat (door een van hen beiden, of door een buitenstaander zoals een pensioenfonds) wordt 'afgedwongen' dat de bestaande opdrachtovereenkomst herkwalificeert tot een arbeidsovereenkomst.

Verondersteld dat die herkwalificatie slaagt (het is vanzelfsprekend ook goed denkbaar dat de overeenkomst een opdrachtovereenkomst 'blijft'), wat wordt dan precies de inhoud van die (geherkwalificeerde) arbeidsovereenkomst? Heeft de herkwalificatie terugwerkende kracht, en zo ja tot welk moment? Deze vragen zijn het onderwerp van deze beschouwing. Speciale aandacht wordt besteed aan buitenlandse jurisprudentie die hierover is verschenen. Anders dan het artikel van Swaving Dijkstra over de fiscale gevolgen, is dit artikel niet geschreven met het oog op de werkgeversbelangen dan wel de werknemersbelangen: het beoogt een neutrale beschouwing te geven van die consequenties. Voorafgaand aan de vraag naar de gevolgen van herkwalificatie, is de vraag wat herkwalificatie eigenlijk is. Die vraag komt daarom ook aan de orde.

2. Mogelijkheden na herkwalificatie

Als een (opdracht)overeenkomst wordt geherkwalificeerd tot een arbeidsovereenkomst: welke voorwaarden zijn dan op die arbeidsovereenkomst van toepassing? Daarbij moet dan allereerst worden gedacht aan het loon. Herkwalificatie heeft echter gevolgen voor talloze andere arbeidsvoorwaarden. In deze bijdrage wordt daarom ook onderzocht welke consequenties herkwalificatie heeft voor de ontslagbescherming, de omvang en duur van het contract, de loondoorbetaling bij ziekte, het recht op doorbetaalde vakantie, aansprakelijkheden, sociale verzekeringspremies, loonbelasting en pensioenpremies.

In de Nederlandse gepubliceerde jurisprudentie wordt in zaken waarbij wordt geherkwalificeerd, vrijwel altijd het als zzp'er verdiende loon tot uitgangspunt genomen, dan wel wordt dit zzp-loon verhoogd tot het wettelijk minimumloon, hetzij het loon volgens de toepasselijke cao. Aan het einde van dit artikel wordt een overzicht gegeven van de sinds 2018 hierover verschenen jurisprudentie. Slechts in één geval wordt een – iets – lager loon dan het zzp-loon voor de geherkwalificeerde arbeidsovereenkomst tot

1 Prof. mr. G.C. (Gerrard) Boot is hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden en raadsheer bij het Gerechtshof Amsterdam. J.B. (Just) Bakker, L. (Lennard) Biemond, mr. A.R.J. (Arie) van der Meij, R. (Rima) Tahmasian en R.C. (Rianne) van Veen waren ten tijde van het schrijven van dit artikel masterstudenten aan de Universiteit Leiden.

2 De aanleiding voor dit artikel vormde een in het kader van het vak *Privatissimum* aan de masteropleiding *Arbeidsrecht* van de Universiteit Leiden begin maart 2023 gegeven opdracht. In dat kader werden door de vijf laatstgenoemde auteurs zzp'ers geïnterviewd. De antwoorden die die interviews opleverden, zijn gebruikt als voorbeelden in dit artikel.

3 In de betekenis van: de rechter stelt vast dat de overeenkomst een arbeidsovereenkomst is, terwijl partijen ervan waren uitgegaan dat dit niet zo was. Te verdedigen valt dat het niet gaat om 'herkwalificatie', maar om 'kwalificatie', nu het niet aan partijen is om een (arbeids)overeenkomst te kwalificeren. Zowel in de buitenlandse als in de Nederlandse arbeidsrechtelijke literatuur wordt (het equivalent van) het begrip herkwalificatie gebruikt. Dat zullen wij in dit artikel daarom ook doen. K. Janssens gebruikt in 'Hernieuwde kwalificatie: van opdracht- naar arbeidsovereenkomst en vice versa?', *TAC*, nr. 2, juli 2023, beide begrippen (door elkaar).

4 HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443.

5 Recent wel E. Verhulp, 'Werknemer met terugwerkende kracht? Over de vorderingen van de geherkwalificeerde zzp'er', *TRA* 2023/51, mei 2023 en K. Janssens, 'Hernieuwde kwalificatie: van opdracht- naar arbeidsovereenkomst en vice versa?', *TAC*, nr. 2, juli 2023. Over de Belgische situatie schreef J. de Wilde d'Estmael, 'Le proces de (re)qualification de la nature de la relation de travail', in: St. Gilson (red.), *Subordination et parasubordination. La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*, Limal: Anthemis 2017.

6 E. Swaving Dijkstra, 'Fiscale herkwalificatie van de overeenkomst van opdracht? Zorg toch maar voor een goed verhaal!', *ArbeidsRecht* 2020/47, afl. 12, december 2020, p. 11–14.

uitgangspunt genomen. Dat betreft de hierna ook te bespreken *Vereende*-zaak.⁷

Het tot uitgangspunt nemen van het zzp-loon na herkwalficatie betekent dat de geherkwalficeerde werknemer bovenop het overeengekomen zzp-loon (of minimum- of cao-loon), recht heeft op onder andere doorbetaalde vakantiedagen, vakantietoeslagen (als aan de orde) ontslagvergoedingen. Wij noemen dit (het in geval van herkwalficatie tot uitgangspunt nemen van het zzp-loon dan wel minimum- of cao-loon) hierna 'Mogelijkheid 1'. De spaarzame en wat oudere Belgische jurisprudentie lijkt er ook van uit te gaan dat na herkwalficatie het oude zzp-loon tot uitgangspunt voor het werknemersloon moet gelden.⁸ In plaats van het tot uitgangspunt nemen van het zzp-loon als bruto-werknemersloon, wordt in de Nederlandse jurisprudentie dat bruto-zzp-loon soms zelfs vertaald naar een netto-werknemersloon.⁹ De waarde van de arbeidsovereenkomst wordt dan nog eens extra verhoogd. Een enkele keer wordt door de – nieuw gekwalficeerde of te kwalficeren – werkgever betoogd dat dat zzp-loon al een voorziening inhoudt voor die werknemersrechten, en dat die al uitbetaalde beloning op de een of andere manier moet worden verdisconteerd. Dat argument wordt in de gepubliceerde jurisprudentie zoals genoemd, in Nederland slechts eenmaal gehonoreerd, en dan nog alleen voor de vakantietoeslag.

Tot op heden heeft herkwalficatie niet zo vaak plaatsgevonden, en amper in situaties waarbij de zzp'er een (veel) hoger loon ontving dan vergelijkbare werknemers. Gelet op het kabinetsbeleid alsook op de Hoge Raad-uitspraak inzake *Deliveroo*, valt echter te verwachten dat vaker dan voorheen herkwalficatie zal plaatsvinden, ook in situaties dat de zzp'er al een (vergeleken met werknemers) hoge beloning ontving. Is het dan juist dat in geval van herkwalficatie altijd het zzp-loon (dan wel het hogere minimum- of cao-loon) tot uitgangspunt wordt genomen bij de bepaling van de inhoud van de arbeidsovereenkomst, of hoeft dat niet (altijd) zo te zijn?

Want, stel de volgende situatie. Een zorginstelling is op zoek naar een verloskundige en heeft, bijvoorbeeld vanwege de inzetbaarheid opinconveniënte arbeidstijden, voorkeur voor een werknemersrelatie. Een kandidaat-werknemer-verloskundige is niet te vinden, maar wel een zzp-verloskundige die zich verhuurt voor € 74 per uur exclusief btw. De zorginstelling gaat hiermee, bij gebrek aan

alternatieven, akkoord. Stel dat deze arbeidsrelatie – hetzij op initiatief van de zzp'er of op initiatief van bijvoorbeeld het pensioenfonds of door de rechter – wordt geherkwalficeerd tot arbeidsovereenkomst. Indien het zzp-loon voor die arbeidsovereenkomst tot uitgangspunt wordt genomen, dan geldt dus een uurloon van € 74 bruto, waarbovenop recht bestaat op vakantietoeslag, vakantiedagen, doorbetaling bij ziekte enzovoort. En dat terwijl het loon van een werknemer-verloskundige volgens de ziekenhuis-cao op voltijdsbasis € 3.500 tot € 4.500 bruto per maand bedraagt, dat wil zeggen ongeveer € 20 tot € 30 bruto per uur. Is het redelijk een dergelijke last volledig bij de nieuwe werkgever neer te leggen, of is dat nu eenmaal de prijs van het dwingend karakter van – een groot deel van – het arbeidsrecht? De vraag wordt nog pregnanter wanneer de nieuw-gekwalficeerde werkgever onder een standaard-cao valt, zoals de Cao Ziekenhuizen. In dat geval is het de nieuwe werkgever niet eens toegestaan aan de (nieuwe) werknemer meer te betalen dan het cao-loon.¹⁰

De vraag naar de gevolgen van herkwalficatie moet worden voorafgegaan door de vraag wat herkwalficatie is. Betekent het – van een opdrachtovereenkomst tot arbeidsovereenkomst – herkwalficeren dat de bestaande overeenkomst 'alleen maar' een ander etiket krijgt? Of verandert er meer?¹¹

In plaats van 'Mogelijkheid 1' is wat ons betreft ook de volgende 'Mogelijkheid 2' bepleitbaar. Wanneer een opdrachtovereenkomst wordt geherkwalficeerd tot arbeidsovereenkomst, dan is in het kader van die arbeidsovereenkomst geen loon overeengekomen. Het overeengekomen loon had immers slechts betrekking op de opdrachtovereenkomst. Voor het geval in een arbeidsovereenkomst het loon niet is vastgesteld, bepaalt art. 7:618 BW dat dan 'het gebruikelijke loon' geldt. Dat zou het binnen de onderneming gebruikelijke loon kunnen zijn, maar ook bijvoorbeeld het cao-loon.

De Franse Cour de Cassation oordeelde in 2022 in een langlopende procedure dat in het betreffende geval voor de hoogte van het werknemersloon na herkwalficatie, niet het zzp-loon uitgangspunt moest zijn. Bij gebreke aan andere aanknopingspunten had volgens de Cour de Cassation het cao-loon tot uitgangspunt moeten worden genomen.¹² In Duitsland is door het Bundesarbeitsgericht in 2019 geoordeeld dat het met freelancers overeengekomen loon na herkwalficatie niet zonder meer als bepalend wordt gezien. Indien partijen de hoogte van de beloning baseren op een onjuiste juridische beoordeling van de vraag of de diensten op afhankelijke of onafhankelijke basis worden verricht,

7 In *AR Updates* zijn vanaf 2018 25 zaken te vinden waarbij er is geherkwalficeerd, en waarbij er ook specifieke werknemersrechten werden geclaimd. Op rechtspraak.nl zijn in genoemde periode nog twee andere zaken te vinden. Deze 27 zaken zijn opgenomen in het jurisprudentieoverzicht (zie de laatste paragraaf van deze bijdrage). In al deze zaken, op één na, werd het zzp-loon als uitgangspunt genomen. Slechts in de *Vereende*-zaak (ECLI:NL:RBDHA:2022:2997) werd de vakantietoeslag geacht onderdeel uit te maken van het zzp-loon en werd deze niet apart toegekend.

8 J. de Wilde d'Estmael, 'Le proces de (re)qualification de la nature de la relation de travail', noot 56, in: St. Gilson (red.), *Subordination et parasubordination. La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*, Limal: Anthemis 2017.

9 Bijvoorbeeld in ECLI:NL:GHARL:2021:11655.

10 In de *Vereende*-zaak werd genoemd dat een standaard-cao van toepassing was, zonder dat daar consequenties aan werden verbonden. Zie over de gevolgen van de toepasselijkheid van een standaard-cao en de gevolgen die dat kan hebben voor een hoger dan het toegestane uitbetaald loon: Hof Amsterdam 19 december 2017, ECLI:NL:GHAMS:2017:5303.

11 Zie hierover uitgebreider G.C. Boot, 'De gevolgen van kwalficatie van een arbeidsovereenkomst door de rechter', te verschijnen in *NJB* in september 2023.

12 Cour de Cassation, Chambre sociale, 2 februari 2022, 18–23.425, ECLI:FR:CCASS:2022:SO00178.

moet worden gekeken naar datgene wat partijen te goeder trouw zouden zijn overeengekomen wanneer zij de juiste kwalificatie wel voor ogen hadden gehad, zo begrijpen wij de overwegingen van het Bundesarbeitsgericht.¹³

Toepassing van Mogelijkheid 2 kent echter ook bezwaren. Een daarvan is dat de kosten van sommige werknemersrechten wettelijk gezien niet op de werknemer mogen worden afgewenteld. De premies voor de werknemersverzekeringen zijn daarvan een duidelijk voorbeeld, omdat een bepaling tot verhaal van die premies op de werknemer nietig is (art. 20 Wet financiering sociale verzekeringen; hierna: Wfsv) en verhaal op de werknemer zelfs strafbaar (art. 125 Wfsv). Het ‘verlagen’ van het overeengekomen zzp-loon tot het gebruikelijke werknemersloon, zou kunnen worden opgevat als een (verkapte) vorm om werknemerslasten toch op de zzp’er te verhalen. Een en ander vormt reden om de argumenten voor de Mogelijkheden 1 en 2 wat preciezer langs te lopen, en te kijken wat de gevolgen van de toepassing van die mogelijkheden zouden zijn.

3. Argumenten voor en bezwaren tegen beide mogelijkheden

Voor Mogelijkheid 1 zijn sterke argumenten aan te voeren. Gesteld kan worden dat het risico van verkeerde kwalificatie bij de (nieuw benoemde) werkgever behoort te liggen. Dat argument valt bijvoorbeeld af te leiden uit de arresten van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ EU) inzake *King* en inzake de Italiaanse *Vredesrechtters*.¹⁴ En, zoals opgemerkt, sommige kosten mogen niet op de werknemer worden verhaald, zoals de premies voor de sociale verzekeringen. Als Mogelijkheid 1 niet gevolgd wordt, kan het voor malafide bedrijven extra aantrekkelijk worden om schijnzelfstandigen te contracteren: wanneer er dan geherkwalificeerd wordt, levert dat nog steeds weinig nadeel op voor het bedrijf.

Daar staat tegenover dat in sommige gevallen Mogelijkheid 1 tot een als onredelijk gevoeld resultaat kan leiden. Wat, zoals in het hiervoor genoemde voorbeeld al werd opgemerkt, als een bedrijf aan een sollicitant een arbeidsovereenkomst aanbiedt, de sollicitant uitsluitend op zzp-basis wil komen werken tegen een meer dan dubbel zo hoog loon als de reguliere werknemers van dit bedrijf, en het bedrijf, omdat het dringend om personeel verlegen zit, daar maar op ingaat, wellicht gebruikmakend van een door de Belastingdienst opgestelde model-opdrachtovereenkomst? Die werkgever valt dan toch niet zoveel te verwijten? Zou de uitkomst van herkwalificatie dan toch moeten zijn dat het toch al hoge uurloon nog verder wordt verhoogd?

Destijds gunde niemand aan de heer Groen de door hem achteraf geclaimde arbeidsrechtelijke bescherming.¹⁵ Stel dat een arbeidsrelatie zoals die van Groen thans wel zou worden geherkwalificeerd tot arbeidsovereenkomst, zou ‘Groen’ dan bovenop zijn overeengekomen vergoeding ook nog de verhogingen in verband met vakantiedagen en vakantietoeslag moeten krijgen? Of moet aan die consequentie dan worden ontkomen door toepassing van art. 6:248 lid 2 BW; dat het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar zou zijn dat zo’n geherkwalificeerde werknemer aanspraak maakt op de werknemersrechten uitgaande van het destijds overeengekomen zzp-loon?¹⁶

Een ander argument tegen Mogelijkheid 1, en dus voor Mogelijkheid 2, is dat de toepassing van Mogelijkheid 1 tot een ongerechtvaardigde ongelijke behandeling kan leiden. De Hoge Raad besliste in *Parallel Entry*¹⁷ dat de rechtbank in kwestie “terecht (heeft) geoordeeld dat niet iedere schending van het beginsel dat gelijk loon voor gelijke arbeid moet leiden tot een aanpassing van het loon van de werknemers die ongunstiger worden beloond” en dit “betekent (...) dat de vraag of het onderscheid verboden is en de overeengekomen overgangsregeling derhalve buiten toepassing moet worden gelaten, slechts bevestigend kan worden beantwoord, indien dit onderscheid naar de ingevolge art. 7:611 BW toepasselijke maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is”.¹⁸ Indien een ‘gewone’ werknemer € 20 tot € 30 per uur verdient en een geherkwalificeerde werknemer € 111 per uur (150%¹⁹ van € 74), dan zou dat verschil weleens naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar kunnen zijn.

4. Groepen zzp’ers

Uit het voorgaande wordt duidelijk dat het zinvol is onderscheid te maken tussen verschillende soorten zzp’ers. Zzp’ers die als zzp’er al een beloning genoten, lager dan het minimumloon (hierna: ‘groep i’), zullen als werknemer sowieso recht hebben op dat minimumloon. Datzelfde geldt voor zzp’ers die, zodra zij zijn geherkwalificeerd, onder een cao vallen, terwijl hun zzp-beloning hoger was dan het minimumloon maar lager was dan dat cao-loon (hierna: ‘groep ii’). Zij hebben na herkwalificatie sowieso recht op dat cao-loon. De groepen i en ii hebben als gevolg van de herkwalificatie hoe dan ook recht op een hoger loon dan het zzp-loon; daarop hebben de Mogelijkheden 1 en 2 geen invloed.

13 Bundesarbeitsgericht, 26 juni 2019, 5 AZR 178/18, ECLI:DE:BAG:2019:260619, Entscheidungsgründe, ov. 4, II.

14 HvJ EU 29 november 2017, ECLI:EU:C:2017:914 en HvJ EU 22 juli 2020, ECLI:EU:C:2020:572.

15 HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495.

16 Zie G.C. Boot, ‘Anders De Laet’, in: L. Holtus (red.), *Deining. Liber Amicorum mr. dr. J.J.M. de Laet*, Den Haag: Sdu 2019, p. 276–277.

17 HR 30 januari 2004, ECLI:NL:HR:2004:AM2312.

18 Het HvJ EU lijkt overigens van oordeel dat een onbenoemde vorm van onderscheid eerder niet is toegestaan. Het Hof besliste op 4 mei 2023 (ECLI:EU:C:2023:374) dat een verschil in beloning tussen nacht- en dagarbeiders slechts is toegestaan wanneer daarvoor een objectieve en redelijke grond bestaat. Dat is minder vrijblijvend dan slechts de grens dat het onderscheid ‘niet onaanvaardbaar’ is.

19 De waarde van de emolumenten van een arbeidsovereenkomst worden vaak op (minimaal) 50% van het brutoloon geschat. Zie daarover de hierna volgende alinea’s.

Naast i en ii onderscheiden wij echter nog twee groepen zzp'ers. De ene groep ('groep iii') heeft een zzp-loon dat 'hoog' is (bijvoorbeeld hoger dan een eventueel toepasselijk cao-loon), maar zonder dat die hoogte is gespecificeerd. De hiervoor genoemde zzp-verloskundige met een uurloon van € 74 exclusief btw is daarvan een voorbeeld. In de andere groep ('groep iv') is de hoogte van het zzp-loon wel onderbouwd en gerelateerd aan het werknemerssalaris. Dat kan zijn gebeurd op individuele basis of op collectieve basis. Op individuele basis kan zijn uitgerekend wat het werknemersloon voor betrokkene zou zijn en, rekening houdend met de 'waarde' van de verschillende werknemersrechten, wordt dan een hoger zzp-loon vastgesteld. Partijen hebben aldus bedoeld de waarde van de werknemersrechten te verdisconteren in het zzp-tarief. Iets dergelijks wordt wel 'verlonen' genoemd.

Een voorbeeld van collectieve verdiscontering is art. 18 cao Architecten. Het eerste deel daarvan houdt in:

"Als een zzp'er (opdrachtnemer) wordt ingehuurd geldt de Modelovereenkomst/geen werkgeversgezag architectenbureaus. Om twijfels over de status van de werkende te vermijden – schijnzelfstandige of opdrachtnemer – wordt een tarief van 150% van het bruto uurloon plus 8% vakantietoeslag voor vergelijkbare werkzaamheden met vergelijkbare ervaring aangehouden als onderscheid."

Met andere woorden: ter voorkoming van misbruik hebben de cao-partijen de waarde van de werknemersrechten op 50% van het werknemersloon gesteld en krijgt de opdrachtnemer dat in zijn uurloon al betaald.

Voor de groepen iii en iv maakt het een groot verschil of het (hoge) zzp-loon als uitgangspunt voor de arbeidsovereenkomst wordt genomen (Mogelijkheid 1), dan wel dat van het (lagere) gebruikelijke of cao-loon wordt uitgegaan (Mogelijkheid 2). Wanneer Mogelijkheid 2 wordt gevolgd, dan is de uitwerking van die toepassing niet problematisch meer: alle werknemersrechten 'komen daar dan bovenop'. Indien daarentegen Mogelijkheid 1 wordt gevolgd, dan is de vraag hoe dat uitpakt als het gaat om de verschillende werknemersrechten.

Alvorens die verschillende werknemersrechten langs te lopen, moet nog een prealabele vraag worden beantwoord, en dat is per welk moment de herkwalficatie plaatsvindt:

alleen voor de toekomst, of met terugwerkende kracht.²⁰ Dat wil zeggen: als de rechter op moment X oordeelt dat de betreffende overeenkomst, anders dan waarvan partijen waren uitgegaan, een arbeidsovereenkomst is, kan de (nieuw benoemde) werknemer dan alleen vanaf dat moment X rechten claimen die horen bij de arbeidsovereenkomst, of kan dat ook over een aan moment X voorafgaande periode?

Groep i	Personen die als zzp'er een lagere beloning ontvingen dan het minimumloon. Zij hebben na herkwalficatie sowieso recht op het minimumloon.
Groep ii	Personen die als zzp'er een hoger loon genoten dan het minimumloon, maar lager dan het toepasselijke cao-loon. Na herkwalficatie hebben zij recht op dat cao-loon.
Groep iii	Personen met een hoog zzp-loon, maar de hoogte is niet gespecificeerd.
Groep iv	Personen met een hoog zzp-loon, maar de hoogte is wel onderbouwd en gerelateerd aan het werknemerssalaris. De werknemersrechten zijn inbegrepen bij het zzp-loon.

5. Herkwalficatie ook met terugwerkende kracht?

Dat herkwalficatie met terugwerkende kracht mogelijk is, staat voor ons vast.²¹ In de ons bekende jurisprudentie is nooit vastgesteld dat herkwalficatie alleen voor de toekomst werkt. Uit Janssens' betoog is af te leiden dat het weliswaar denkbaar is dat een overeenkomst gaandeweg van kleur verschiet (dus bijvoorbeeld eerst een opdracht-overeenkomst is, en later een arbeidsovereenkomst wordt), maar dat dat toch een zeldzaamheid betreft.²² Neem de volgende situatie. Op enig moment (moment A) claimt een zzp'er dat het contract op basis waarvan hij werkt, een arbeidsovereenkomst is. Op moment B zal hij daartoe wellicht een vordering instellen, en die procedure leidt ertoe dat de rechter op moment C bepaalt dat de overeenkomst

20 Verhulps betoog is vooral gericht op het voorkomen dat met terugwerkende kracht wordt geherkwalficeerd. Hij gaat er hierbij van uit dat slechts Mogelijkheid 1 zou bestaan (in geval van de toepassing van Mogelijkheid 2 bestaat tegen het met terugwerkende kracht herkwalficeren veel minder bezwaar). Ook besteedt Verhulp geen aandacht aan de groepen i en ii, dat wil zeggen degenen met een zzp-loon lager dan het minimumloon dan wel het toepasselijke cao-loon. Ten slotte voert Verhulp aan dat de schijnconstructie die tot herkwalficatie leidt, overwegend een keuze van de zzp'er is geweest. Soms zal dat laatste het geval zijn, maar lang niet altijd. Uit de *Zelfstandige Enquête Arbeid 2017* van CBS/TNO blijkt dat meer dan 15% van de zzp'ers zich 'gedwongen' voelde op die basis te gaan werken.

21 Verhulp bepleit om herkwalficatie alleen voor de toekomst te laten werken, maar dat is op dit moment geen geldend recht. Het zou wat ons betreft voor sommige gesignaleerde problemen een oplossing bieden, maar niet voor alle. E. Verhulp, 'Werknemer met terugwerkende kracht? Over de vorderingen van de geherkwalficeerde zzp'er', *TRA* 2023/51, mei 2023.

22 K. Janssens, 'Hernieuwde kwalificatie: van opdracht- naar arbeidsovereenkomst en vice versa?', *TAC*, nr. 2, juli 2023, p. 39–51.

inderdaad een arbeidsovereenkomst is. De rechter kan die verklaring voor recht geven 'per moment A', maar – zo blijkt uit de praktijk – ook wel per een eerder moment dan A. Het zijn immers de feitelijke omstandigheden (overeengekomen en feitelijk uitgevoerde rechten en plichten) die bepalen hoe de overeenkomst moet worden gekwalificeerd. Als die feiten en omstandigheden al per een eerder moment dan A een arbeidsovereenkomst inhielden, dan kan die verklaring voor recht, of een daarop gebaseerde andere vordering, ook per dat eerdere moment plaatsvinden. Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Van Gennip meldde in het overleg van de Tweede Kamer van 31 mei 2023,²³ ook dat, indien aan het (nieuwe) rechtsvermoeden 'bestaan arbeidsovereenkomst' is voldaan en dit rechtsvermoeden niet wordt ontkracht, herkwalificatie vanaf de aanvang van het oorspronkelijke contract zal plaatsvinden. Welke arbeidsvoorwaarden dan van toepassing zijn, vermeldt zij niet expliciet.

In het socialeverzekeringsrecht, en in het fiscale recht, is het schering en inslag dat sociale verzekeringspremies en loonbelasting met terugwerkende kracht worden gevorderd.²⁴ De problemen die zich bij toepassing van Mogelijkheid 1 voor de toekomst kunnen voordoen, kunnen ook spelen bij claims over het verleden. Mogelijkheid 2 geeft geen problemen voor de toekomst, wel kunnen er claims over het verleden ontstaan.²⁵ Zelfs is het dan denkbaar dat de nieuw benoemde werkgever een vordering instelt tegen zijn werknemer, de voormalig zzp'er, met als basis dat een deel van dat zzp-loon onverschuldigd is betaald.

6. Om welke werknemersrechten gaat het?

Wanneer bij herkwalificatie het zzp-loon tot uitgangspunt voor de arbeidsovereenkomst genomen wordt, wat betekent dat dan concreet voor de aan de werknemer toekomende rechten? Wij lopen ze langs.

6.1 Ontslagbescherming

Het lijkt weinig twijfel dat een (geherkwalificeerde) werknemer volledige ontslagbescherming heeft. Dat betekent dat de werkgever de arbeidsovereenkomst, behoudens een door de werknemer veroorzaakte dringende reden, niet eenzijdig kan beëindigen zonder toestemming van het UWV of de kantonrechter. De werknemer heeft dan recht op de gebruikelijke vergoedingen, zoals de transitievergoeding, en mogelijk een billijke vergoeding of een schadeloosstelling wegens niet in acht genomen opzegtermijn.

23 Verslag van een schriftelijk overleg over voortgang werken met en als zelfstandige(n), *Kamerstukken II 2022/23*, 31311, nr. 247.

24 Uit het artikel van De Wilde d'Estmael leiden wij af dat in België de socialeverzekeringsrechtelijke kwalificatie wel met terugwerkende kracht kan plaatsvinden, maar de civielrechtelijke kwalificatie niet. Zie: J. de Wilde d'Estmael, 'Le proces de (re)qualification de la nature de la relation de travail', in: St. Gilson (red.), *Subordination et parasubordination. La place de la subordination juridique et de la dépendance économique dans la relation de travail*, Limal: Anthemis 2017.

25 Zie daarover E. Verhulp, 'Werknemer met terugwerkende kracht? Over de vorderingen van de geherkwalificeerde zzp'er', *TRA 2023/51*, mei 2023.

Ook de opzegverboden zijn van toepassing. Verreweg de meeste gepubliceerde uitspraken over herkwalificatie beginnen met beëindiging van de opdrachtovereenkomst door de opdrachtgever, waarna de opdrachtnemer claimt werknemer te zijn.

Het verkrijgen van ontslagbescherming is dus een belangrijk motief om herkwalificatie te trachten te verkrijgen. Als de herkwalificatie slaagt, is daar door de (nieuw benoemde) werkgever niet aan te ontkomen. Mogelijk is dat als gevolg van de herkwalificatie de loonkosten voor deze werknemer zo hoog zijn geworden, dat om bedrijfseconomische redenen, of wellicht op de h-grond, beëindiging van het dienstverband wordt nagestreefd. Verder kan de korte vervaltermijn van art. 7:686a BW voor de werknemer roet in het eten gooien doordat de overeenkomst (destijds nog opdrachtovereenkomst, nu arbeidsovereenkomst) al langer dan drie maanden was geëindigd op het moment dat de herkwalificatie tot stand kwam.²⁶ Mogelijk is ook dat het bewust foutief door de opdrachtgever (nu werkgever) kwalificeren, als ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever valt aan te merken. Indien de nieuw gekwalificeerde arbeidsovereenkomst dan tot een einde zou komen, dan heeft de werknemer daarmee wel aanspraak op een billijke vergoeding.

6.2 Omvang en duur contract

Wanneer het om een opdrachtovereenkomst voor onbepaalde tijd gaat, met een vast aantal uren, dan ligt voor de hand dat dit na herkwalificatie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt, met eenzelfde urenomvang.

Wanneer het een opdrachtovereenkomst voor bepaalde tijd betreft, met een vast aantal uren, dan ligt voor de hand dat het een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met dit uren aantal wordt, met dien verstande dat op grond van art. 7:668 BW na meer dan drie tijdelijke contracten automatisch een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. De vervolgvraag is dan of alleen de laatste opdrachtovereenkomst wordt geherkwalificeerd (zodat die de eerste schakel van art. 7:668 BW wordt), of ook voorafgaande opdrachtovereenkomsten. Goed voorstelbaar is dat alle opdrachtovereenkomsten worden geherkwalificeerd, zodat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

Wanneer de opdrachtovereenkomst geen vast aantal uren kent, maar in feite bestaat uit in wisselende omvang te verrichten werkzaamheden, dan leidt herkwalificatie in beginsel tot een arbeidsovereenkomst met eenzelfde omvang en frequentie. Ook hier geldt dat het arbeidsrecht voor zo'n situatie bijzondere regels kent, en wel die van art. 7:628a BW. Indien een 'oproep'-(arbeids)overeenkomst minimaal twaalf maanden heeft geduurd, moet door de werkgever het aanbod worden gedaan tot een arbeidsovereenkomst met de omvang van het gemiddelde over dat voorafgaande jaar.

26 ECLI:NL:RBROT:2021:7823; ECLI:NL:RBOBR:2020:6952.

In de remplaçantenzaak²⁷ wordt dit door de kantonrechter gedaan, en wordt de omvang van de arbeidsovereenkomst op het gemiddeld aantal gewerkte uren gesteld (met toepassing van een bepaalde referentieperiode, anders dan twaalf maanden). Zo ook werd dit gedaan door de Rechtbank Rotterdam.²⁸

6.3 Loon en ziekte

In Mogelijkheid 1 wordt uitgegaan van het zzp-loon dan wel het tot WML- of cao-niveau opgehoogde loon. Als gevolg van de herkwalficatie kan art. 7:616a BW van toepassing worden. Wanneer de nieuw gekwalificeerde werknemer door zijn werkgever niet betaald wordt, kan de werknemer de opdrachtgever van die werkgever aanspreken.²⁹ Als de werknemer geen werknemer was geweest maar slechts opdrachtnemer, dan had dat niet gekund. Art. 7:628 BW is van toepassing, zodat recht bestaat op loon ook bij niet werken, tenzij dat niet werken in de risicosfeer van de werknemer ligt. Omdat art. 7:629 BW van toepassing is, kan er over perioden van ziekte loon worden gevorderd als de perioden niet waren uitbetaald.³⁰ Als er met terugwerkende kracht wordt geherkwalficeerd, kan dit tot extra aanspraken leiden. Indien duidelijk is dat het hoge zzp-loon al een vergoeding inhield voor perioden van niet werken of ziekte, kan het alsnog moeten betalen van loon in die gevallen, wel tot een onredelijk, of zelfs onaanvaardbaar, resultaat leiden.³¹ Niet tijdige uitbetaling van loon kan tot een extra aanspraak op grond van art. 7:625 BW leiden.³²

6.4 Vakantiedagen

Het recht op doorbetaalde vakantie is een bijzonder belangrijk beginsel van sociaal recht. Dat betekent volgens vaste jurisprudentie van het HvJ EU dat iedere inperking daarop nietig is. Het *King*-arrest en het *Vredesrechter*-arrest doen vermoeden dat een geherkwalficeerde werknemer altijd recht heeft op doorbetaalde vakantiedagen. De Italiaanse *Vredesrechter*-zaak had zelfs als uitgangspunt dat de vredesrechters, die volgens hun aanstelling niet werden beschouwd als werknemer en ook geen recht hadden op doorbetaalde vakantie, bovenop het overeengekomen loon toch doorbetaalde vakantie zouden krijgen. In die vordering stelde het HvJ EU hen gelijk. Bovendien heeft het HvJ EU in het arrest *Max Planck/Shimizu*³³ geoordeeld dat de werkgever verplicht is om op een duidelijke en transparante manier te garanderen dat de werknemer zijn jaarlijkse vakantie kan opnemen en daarbij zijn salaris behoudt. Daarnaast dient de werkgever de werknemer hier actief op te

attenderen. Met betrekking tot de zzp'er is het zeer waarschijnlijk dat de werkgever niet aan deze verplichting heeft voldaan.³⁴

6.5 Werkgeversaansprakelijkheid

Een werknemer valt onder de bescherming van art. 7:658 lid 1 BW. Een zzp'er kan onder het bereik van art. 7:658 lid 4 BW vallen. Het komt ons voor dat een zzp'er die wordt geherkwalficeerd, waarschijnlijk ook al wel onder lid 4 viel; de betreffende werkgever zal immers ook zeggenschap over hem hebben gehad. Wat dat betreft – afgezien van het mogelijkerwijs regelend karakter van het vierde lid – verandert er door de herkwalficatie niet zoveel.

6.6 Aansprakelijkheid van de werknemer

Een werknemer is slechts aansprakelijk voor door hem veroorzaakte schade bij opzet of bewuste roekeloosheid. Een opdrachtnemer kan ook bij 'gewone schuld' aansprakelijk zijn. Dat kan ertoe leiden dat een zzp'er in het verleden door hem veroorzaakte schade heeft vergoed, terwijl achteraf blijkt dat hij eigenlijk werknemer was, en zonder opzet of bewuste roekeloosheid had gehandeld. Art. 7:661 BW is echter van regelend recht, op voorwaarde dat de werknemer verzekerd is. Een zzp'er zal veelal voor eigen aansprakelijkheid verzekerd zijn. Als dat schriftelijk is vastgelegd, kan dat waarschijnlijk ook als een toegestane afwijking van art. 7:661 lid 1 BW worden aangemerkt.

6.7 Sociale verzekeringspremies

Het op de werknemer verhalen van sz-premies is op grond van art. 20 Wfsv niet mogelijk, en op grond van art. 125 Wfsv zelfs strafbaar. Dus ook als een hoog zzp-loon was overeengekomen, kunnen in geval van Mogelijkheid 1 de vervolgens verschuldigde sz-premies niet op de werknemer worden verhaald. Is hier vanuit werkgeversperspectief toch iets aan te doen? Dat kan onzes inziens alleen door het werknemersloon op een lager bedrag dan het zzp-niveau vast te stellen. Uitgaande van dat lagere niveau komen dan de sz-premies voor rekening van de werkgever.

6.8 Loonbelasting

De werkgever is verplicht bij uitbetaling van loon op basis van een arbeidsovereenkomst, loonbelasting in te houden en af te dragen. Voor de opdrachtnemer zal dat meestal niet zijn gedaan. Dat betekent dat in geval van herkwalficatie, mogelijkerwijs zelfs met terugwerkende kracht, die loonbelasting moet worden afgedragen. Kan die op de werknemer worden verhaald? Swaving Dijkstra heeft over die vraag in 2020 in dit tijdschrift geschreven. Kort samengevat is dat mogelijk, mits de inhoudingsplichtige verzoekt om de regels voor eindheffing buiten toepassing te laten en verzoekt om een naheffingsaanslag loonbelasting waarbij over het genoten voordeel alsnog loonbelasting wordt geheven, welke loonbelasting verhaald wordt op de betrokken

27 ECLI:NL:RBAMS:2020:3420.

28 ECLI:NL:RBROT:2020:7877.

29 ECLI:NL:RBNNE:2022:4471.

30 ECLI:NL:RBOBR:2019:5071.

31 Verhulp bespreekt ook de mogelijkheid dat de geherkwalficeerde werknemer overuren blijkt te hebben gemaakt, die voor vergoeding in aanmerking komen.

32 De wettelijke verhoging ex art. 7:625 BW kan overigens zonder motivering door de rechter worden beperkt, zelfs op nihil worden gesteld.

33 HvJ EU 6 november 2018, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874, *JIN* 2019/1, m.nt. Y.L. Smit en L. Huisman. In lijn met genoemd arrest HR 23 juni 2023, ECLI:NL:HR:2023:955.

34 HvJ EU 6 november 2018, C-684/16, ECLI:EU:C:2018:874 (*Max-Planck/Shimizu*).

werknemer.³⁵ Het niet kunnen verhalen van over voorgaande jaren afgedragen loonbelasting kan ook daarom onredelijk aanvoelen, omdat zonder de herkwalificatie de werknemer over het zzp-loon inkomstenbelasting verschuldigd zou zijn geweest, en dat nu, door de loonheffing, niet meer hoeft.

6.9 Pensioenpremie

Voor de vraag of door de geherkwalificeerde werkgever pensioenpremie moet worden afgedragen en vooral: vanaf welk moment, is van groot belang of met terugwerkende kracht wordt geherkwalificeerd, en zo ja met welke terugwerkende kracht. Indien herkwalificatie heel ver teruggaat, doet zich het door Verhulp gesignaleerde probleem voor dat de pensioenpremies maar over een periode van vijf jaar bij de werkgever kunnen worden teruggevorderd, terwijl de werknemersaanspraken verder terug kunnen gaan. Dat zou betekenen dat het pensioenfonds met een dekkingsprobleem komt te zitten. Aan deze onbedoelde consequentie dient de wetgever aandacht te besteden.

7. Wat is wel en niet verdedigbaar?

Indien bij herkwalificatie als uitgangspunt wordt genomen dat het zzp-loon het werknemersloon wordt (Mogelijkheid 1), dan kan dat in een aantal gevallen, vooral wanneer het zzp-loon veel hoger is dan het gebruikelijke werknemersloon, tot een als onredelijk ervaren uitkomst leiden. In sommige gevallen, in het bijzonder waar het gaat om slechts op Boek 7 BW gebaseerde rechten, kan een beroep op art. 6:248 lid 2 BW dan uitkomst bieden. Zo zou het toekennen van een loonvordering in sommige gevallen naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar kunnen zijn. In een aantal gevallen biedt die onaanvaardbaarheidstoets geen uitkomst. Daar waar het gaat om verhaal van sociale verzekeringspremies op de werknemer, bepaalt de Wfsv dat een dergelijk verhaal nietig is, en zelfs strafbaar. Daar waar de Boek 7-rechten zijn gebaseerd op Europeesrechtelijke bepalingen, is er soms ook geen ontsnapingsruimte. Zo heeft het HvJ EU herhaaldelijk verklaard dat bepalingen die een werknemer belemmeren doorbetaalde vakantie op te nemen, nietig zijn. Met dergelijke verplichtingen (betaling van sociale verzekeringspremies, doorbetaalde vakantie) blijft de 'nieuwe' werkgever dus sowieso zitten. Het enige wat de werkgever zou kunnen doen, indien moet worden uitgegaan van de juistheid van Mogelijkheid 1, is om in geval van een verzoek tot herkwalificatie, een (voorwaardelijk) tegenverzoek in te dienen, op grond van art. 6:258 lid 2 BW, en waarbij de hoogte van het werknemersloon wordt gewijzigd van het zzp-niveau naar een ander, passend en in redelijkheid te verdedigen niveau.

Verdedigbaar is echter, onder andere met een beroep op art. 7:618 dan wel 6:248 BW, dat in geval van herkwalificatie

niet het zzp-loon het werknemersloon vormt, maar dat als werknemersloon het gebruikelijke loon wordt vastgesteld (Mogelijkheid 2). Dat kan het cao-loon zijn of het binnen de onderneming van de werkgever gangbare loon. Wanneer de zzp'er een loon had weten te bedingen dat (veel) hoger is dan de binnen de onderneming gebruikelijke beloning voor werknemers, dan betekent dat dat na herkwalificatie een veel lager loon wordt vastgesteld dan hetgeen als zzp'er werd genoten. Wanneer na herkwalificatie een standaard-cao van toepassing is, is dat misschien ook wel onvermijdelijk. Maar met beroep op art. 7:618 BW valt ook buiten het geval van de standaard-cao goed te bepleiten dat na herkwalificatie niet het zzp-loon, maar het gebruikelijke loon als uitgangspunt geldt.

De Franse Cour de Cassation heeft in februari 2022 expliciet beslist dat in geval van herkwalificatie dit uitgangspunt heeft te gelden. In de Nederlandse jurisprudentie is tot op heden vrijwel altijd Mogelijkheid 1 toegepast, zonder dat daar overigens veel overwegingen aan werden gewijd.

Teneinde in deze duidelijkheid te verschaffen, verdient het aanbeveling dat de wetgever zich hier over uitlaat. De plannen tot verduidelijking van het gezagscriterium, en daarmee die van de omschrijving van de arbeidsovereenkomst, bieden daartoe een goede gelegenheid.

Jurisprudentieoverzicht

1. Hof Arnhem-Leeuwarden 17 januari 2023, ECLI:GHARL:2023:786 (werknemer ging uit van zzp-loon, was in hoger beroep niet in geschil, wel referteperiode).
2. Rechtbank Noord-Holland 16 november 2022, ECLI:NL:RBNHO:2022:10168 (werkgever claimt primair geen arbeidsovereenkomst, subsidiair tegen € 6.925 per maand. Ktr. volgt dat laatste, maar dan per vier weken. Geen wettelijke verhoging op grond van art. 7:625 BW, wel TV en BV vanwege opzegging).
3. Rechtbank Amsterdam 17 oktober 2022, ECLI:NL:RBAMS:2022:6002 (*Mediahuis*, nog in hoger beroep. Ktr.: opzegging in strijd met art. 7:671 en 7:671a BW, gefixeerde schadevergoeding, salaris zoals genoemd door Mediahuis, gevolgd. BV vanwege onjuiste opzegging. Ook TV).
4. Hof Den Haag 12 juli 2022, ECLI:NL:GHDHA:2022:1174 en ECLI:NL:GHDHA:2022:1174 (*Boegbeeld*, € 350 per uur. Beëindigingsvergoeding arbeidsovereenkomst, hof verwierpt beroep op art. 6:248 lid 2 BW t.a.v. contractuele beëindigingsvergoeding).
5. Hof Arnhem-Leeuwarden 30 mei 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:4294 (*CFO/Volksbank*, opzegverbod art. 7:670 BW, daarmee art. 7:683 lid 3 BW, want onterecht ontslag, BV).
6. Rechtbank Den Haag 14 april 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:4119 (stagiair, was € 9,68 per uur = € 1.594,20 bruto per maand. Ktr. neemt 77,92 uur tegen uurloon van € 11,80. Daarover TV en gefixeerde

35 HR 11 januari 2008, ECLI:NL:PHR:2008:BB5924, NJ 2008/188, m.nt. J.W. Zwemmer. Daarover ook B.A. Voskamp, 'Verhalen van loonbelasting: een rechterlijke ménage à trois', *ArbeidsRecht* 2006/34.

- schadevergoeding. Geen BV. Werkgever moet premiesz betalen).
7. Rechtbank Den Haag 30 maart 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:2997 (*Vereende-zaak*, standaard-cao, maar daar worden geen consequenties aan verbonden. Ktr.: niet gebleken dat hoog tarief ook vergoeding voor de kostbare ouderenregeling inhield. Verwijzing naar *King*-arrest en diverse literatuur daarover. Hoogbetaalde werknemer, plusminus € 100.000 per jaar).
 8. Hof Arnhem-Leeuwarden 21 december 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:11655 (kapitein, overeenkomst € 7.000 exclusief btw. Vervaltermijn op grond van art. 7:686a BW verstrekken. Beperkt verweer werkgever tegen nettoloon-karakter vergoeding. R.o. 4.65: uit de kwalificatie tot arbeidsovereenkomst volgt dat € 7.000 betekent: € 7.000 netto per maand. Daarbovenop 8% vakantietoeslag en vakantiedagen).
 9. Hof Amsterdam 21 september 2021, ECLI:NL:GHAMS:2021:2741 (*Helping*, geen discussie of arbeidsovereenkomst maar met wie. Onaanvaardbaar dat werknemers de op hun loon ingehouden commissies terugvorderen).
 10. Rechtbank Amsterdam 13 september 2021, ECLI:NL:RBAMS:2021:5029 (op Uber-chauffeurs is cao Taxivervoer van toepassing).
 11. Rechtbank Rotterdam 6 augustus 2021, ECLI:NL:RBROT:2021:7823 (herkwalificatie tot arbeidsovereenkomst, te laat met claims art. 7:681 BW i.v.m. termijn art. 7:686a BW).
 12. Rechtbank Limburg 4 augustus 2021, ECLI:NL:RBLIM:2021:6281 (stage wordt arbeidsovereenkomst. Loonvordering toegewezen. Geen discussie over hoogte loon).
 13. Hof Arnhem-Leeuwarden 20 april 2021, ECLI:NL:GHARL:2021:3894 (niet in *AR Updates*, de Nederlandse stichting is werkgever).
 14. Rechtbank Den Haag 13 april 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:8501 (*Thuiszorg VidaCare*, proefplaatsing wordt arbeidsovereenkomst. Werknemer wil hoge cao-loon en krijgt dat).
 15. Rechtbank Den Haag 6 april 2021, ECLI:NL:RBDHA:2021:3432 (herkwalificatie, recht op WML).
 16. Rechtbank Noord-Nederland 15 december 2020, ECLI:NL:RBNNE:2020:4471 (omdat arbeidsovereenkomst, is hoofdopdrachtgever ex art. 7:616a BW hoofdelijk aansprakelijk).
 17. Rechtbank Oost-Brabant 3 december 2020, ECLI:NL:RBOBR:2020:6952 (stageovereenkomst geherkwalificeerd, te laat want terecht beroep op art. 686a-termijn).
 18. Rechtbank Rotterdam 30 juli 2020, ECLI:NL:RBROT:2020:7877 (nanny opdrachtnemer, € 13,50 per uur incl. 8% vakantietoeslag en doorbetaalde vakantiedagen. Ktr.: recht op loon opzegtermijn, uitgaan van gemiddeld aantal uren).
 19. HvJ EU 16 juli 2020, ECLI:EU:C:2020:572 (vredesrechter, heeft bovenop vergoeding recht op doorbetaalde vakantiedagen).
 20. Rechtbank Amsterdam 14 juli 2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:3420 (remplaçanten, herkwalificatie tot arbeidsovereenkomst. Omvang: werknemer wil 52 uur per maand, werkgever 30 uur per maand. Ktr. kijkt over 5 jaar en komt op 33 uur per maand. Loon: niet het zzp-loon, niet het cao-loon, ktr. wil nadere informatie).
 21. Rechtbank Gelderland 25 mei 2020, ECLI:NL:RBGEL:2020:3842 (samenwerking caféhouders, toch arbeidsovereenkomst. Loon opdrachtovereenkomst was € 10,61 per uur excl. vakantietoeslag. Werknemer claimt gemiddelde op basis van art. 7:610b BW. Vergoeding 625 van 10%, wel TV, geen BV).
 22. Hof Den Haag 10 september 2019, ECLI:NL:GHDHA:2019:2391 (*Multiservice*, m.i.v. 2016 € 3.500 netto per maand. Hij zou er niet op achteruitgaan t.o.v. situatie van vóór 2016. Geen LB, sz, vakantietoeslag. De € 3.500 netto wordt gebruteerd en dan 8% vakantietoeslag. Verder alle gewone rechten: BV, 672, TV).
 23. Rechtbank Oost-Brabant 3 september 2019, ECLI:NL:RBOBR:2019:5071 (arbeidsovereenkomst, doorbetaling ziekte, geen discussie over hoogte).
 24. Hof 's-Hertogenbosch 9 juli 2019, ECLI:NL:GHSHE:2019:2399 (arbeidsovereenkomst, was 15,5 uur per week, netto uurloon € 9,88, wordt 25 uur per week).
 25. Hof Amsterdam 5 maart 2019, ECLI:NL:GHAMS:2019:768 (stage wordt arbeidsovereenkomst, € 800 netto per maand).
 26. Rechtbank Amsterdam 8 augustus 2018, ECLI:NL:RBAMS:2018:5779 (herkwalificatie voetbaltrainer, geen verweer dat hoogte vergoeding wordt hoogte werknemersloon).
 27. Rechtbank Zeeland-West-Brabant 5 februari 2018, ECLI:NL:RBZWB:2018:1188 (niet in *AR Updates*, hulp in huishouding).