

Hoofdstuk 1

Inleiding

1.1 Plaatsbepaling en definitie sociaal recht

Sociaal recht

Het sociaal recht kent drie pijlers:

- het individueel arbeidsrecht;
- het collectief arbeidsrecht; en
- het socialezekerheidsrecht.

1.2 Drie 'pijlers' nader verklaard

Drie 'pijlers' sociaal recht

De drie 'pijlers' van het sociaal recht worden hierna kort nader toegelicht. Het onderscheid tussen deze drie 'pijlers' is overigens in hoge mate didactisch van aard. Juridisch kunnen immers alle drie deelgebieden van toepassing zijn op een specifiek geval. Deze *Boom Basics* bevat overeenkomstig deze indeling de *basics* van het socialezekerheidsrecht.

Ondanks het feit dat het sociaal recht en dus ook het socialezekerheidsrecht zijn en worden beïnvloed door de internationale regelgever, bevat dit boekje geen apart hoofdstuk internationaal socialezekerheidsrecht.

1.3 Individueel arbeidsrecht

Individuele relatie werkgever-werknemer

- Het individueel arbeidsrecht bevat de regels die de individuele relatie tussen een werkgever en een werknemer normeren. Het gaat hierbij om:
 - het arbeidsovereenkomstenrecht met regels betreffende het aangaan en uitvoeren van arbeidsovereenkomsten; en
 - het ontslagrecht met regels betreffende het eindigen van deze overeenkomsten.
- Werkgever en werknemer hebben een individuele arbeidsovereenkomst ex art. 7:610 BW.

Een arbeidsovereenkomst kent op grond van art. 7:610 BW vier essentiële elementen: (1) de verplichting voor de werknemer om arbeid te verrichten; (2) gedurende een zekere tijd; (3) dit te doen in dienst van de werkgever; en (4) daarvoor loon te ontvangen. Deze elementen lijken op het eerste gezicht duidelijk. Toch is het in de praktijk niet altijd (meteen) evident of gewerkt wordt op basis van een arbeidsovereenkomst of op basis van een ander type overeenkomst, zoals een overeenkomst van opdracht. Met regelmaat worden dergelijke kwalificatievraagstukken aan de rechter voorgelegd. De rechter toetst bij de beantwoording van de vraag of er in een bepaald geval sprake is van een arbeidsovereenkomst aan alle vier de criteria. Gekeken wordt naar de wijze waarop partijen feitelijk uitvoering hebben gegeven aan de (arbeids)overeenkomst. Ook wordt door de rechter gewicht toegekend aan de bedoeling van partijen als het gaat om de vraag welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen.

Ten aanzien van de beantwoording van de vraag of tussen partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst, kunnen twee fasen worden onderscheiden: (1) de uitlegfase en (2) de kwalificatiefase.

- Ad (1): eerst wordt vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen over en weer zijn aangegaan (uitleg). Dit wordt vastgesteld aan de hand van het Haviltex-criterium en hierbij speelt de bedoeling van partijen (vanzelfsprekend) een rol.
- Ad (2): als de rechten en verplichtingen tussen partijen eenmaal zijn vastgesteld, dient de rechter te beoordelen of sprake is van een arbeidsovereenkomst of een ander type overeenkomst (kwalificatie). In die fase speelt de bedoeling van partijen geen rol (vgl. HR 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (X/Gemeente Amsterdam) en HR 14 november 1997, NJ 1998/149, JAR 1997/263 (Groen/Schoevers)).

Of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, hangt af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband gezien (vgl. HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo)). De Hoge Raad heeft in dit kader in zijn Deliveroo-arrest een aantal niet-limitatieve gezichtspunten geformuleerd, te weten:

1. de aard en duur van de werkzaamheden;
2. de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
3. 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;
4. het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;

5. de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen is tot stand gekomen;
6. de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;
7. de hoogte van deze beloningen;
8. de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt;
9. Ook kan van belang zijn of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt;
10. Het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, hangt mede af van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht.

De Hoge Raad heeft in het Uber-arrest van 21 februari 2025 aangegeven dat ten aanzien van deze omstandigheden geen rangorde geldt (vgl. HR 21 februari 2025, ECLI:NL:HR:2025:319 (Uber)). In datzelfde arrest heeft de Hoge Raad geoordeeld dat zowel intern als extern ondernemerschap (gezichtspunt 9 Deliveroo) omstandigheden van het geval zijn die een rol spelen bij de kwalificatievraag. Gezichtspunt 9 ziet dus ook op omstandigheden die zich voordoen *buiten de te beoordelen arbeidsverhouding*. Niet uit te sluiten valt dat het voor het antwoord op de vraag of een

overeenkomst te kwalificeren is als arbeidsovereenkomst, verschil maakt of in aanmerking wordt genomen of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Het voorgaande betekent dat twee arbeidsverhoudingen met precies hetzelfde werk ten behoeve van precies dezelfde opdrachtgever/werkgever verschillend kunnen worden beoordeeld, afhankelijk van het ondernemerschap van gezichtspunt 9.

Zie voor een verdere duiding van de kwalificatie van de arbeidsovereenkomst en de elementen van art. 7:610 BW *Boom Basics Arbeidsrecht*.

- De juridische grondslag op basis waarvan de in ons land actieve ‘zzp’ers’ (zelfstandigen zonder personeel) hun diensten verlenen, is overigens vaak gemakkelijk te kwalificeren. Dat is namelijk
 - mits de rechter gezien de wijze waarop partijen aan hun overeenkomst invulling geven niet toch tot een arbeidsovereenkomst concludeert – een overeenkomst van opdracht. Nu deze laatste overeenkomst zich ondanks een beperkte instructiemogelijkheid voor de opdrachtgever kenmerkt door werkzaamheden van de opdrachtnemer tegen een honorarium van de opdrachtgever zonder aan deze laatste ondergeschikt te zijn, gaat het daarbij dus niet om een arbeidsovereenkomst.
- In geval van uitzendarbeid is er sprake van een driepartijen-arbeidsverhouding. Deze kenmerkt zich primair door een uitzendovereenkomst ex art. 7:690 BW. Daarbij wordt:
 - de werknemer (veelal aangeduid als ‘uitzendkracht’);