

ZZP-Beheersmaatregelen voor Hoofd Geluid

1. Inleiding

De NAPA, NCP, en AFN zullen bevorderen dat de ZZP-Beheersmaatregelen voor hoofd geluid (hierna: de Maatregelen) worden toegepast door haar leden.

De Maatregelen zijn van toepassing op situaties waarin beoogd wordt dat ten behoeve van een audiovisuele productie zoals een speelfilm of een televisieproductie (hierna: de Productie):

- a. een hoofd geluid een overeenkomst van opdracht sluit met een opdrachtgever en of;
- b. een hoofd geluid een overeenkomst van opdracht sluit met een facilitair bedrijf als opdrachtgever ten behoeve van een derde, bijvoorbeeld een producent of omroep.

De Maatregelen beogen een beoordelingskader te scheppen waarmee beoordeeld kan worden of er bij aanvang van een opdracht of tijdens de uitvoering daarvan sprake kan zijn van een dienstbetrekking of een overeenkomst van opdracht tussen de hoofd geluid en de opdrachtgevende producent. Bij het opstellen van dit beoordelingskader is uitgegaan van de Toelichting Beoordeling Arbeidsrelaties en bijlage 3 bij het Handboek Loonheffingen en de jurisprudentie waarop deze documenten zijn gebaseerd. Een nadere toelichting is als bijlage bij deze Maatregelen gevoegd.

Toetsingskader

Als de praktijk van de getoetste werkrelatie overeenkomt met de hieronder uiteengezette werkwijze kan op basis van een overeenkomst van opdracht worden gewerkt. Ook wanneer alle andere criteria behalve criteria "inbedding van het werk" en "persoonlijke uitvoering van het werk" wijzen in de richting van een overeenkomst van opdracht, dan mag een producent ervan uitgaan dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, mits in de praktijk voor de overige criteria wordt gewerkt zoals omschreven in dit kader en dat ook wordt getoetst. Wanneer er naast de criteria "inbedding van het werk" en "persoonlijke uitvoering van het werk" ook andere criteria in de richting van een arbeidsovereenkomst wijzen, kan aan de Maatregelen niet meer de zekerheid worden ontleend dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. In dat geval ligt het voor de hand om gebruik te maken van de hardheidsclausule in paragraaf 15 van de Maatregelen en verwijzen we je naar de Stoplichttoets voor nader onderzoek.

Opbouw per criterium

Per criterium wordt steeds aangegeven hoe hieraan invulling moet worden gegeven voor de kwalificatie buiten dienstbetrekking en in de laatste alinea wordt aangegeven welke invulling van de praktijk zal wijzen richting een arbeidsovereenkomst.

2. Aard van de werkzaamheden

De werkzaamheden van het hoofd geluid zijn specialistisch van aard en dienen het doel van de uiteindelijke Productie. In de opdrachtoomschrijving die is opgenomen in de overeenkomst van opdracht wordt - met het oog op het benodigde specialisme - dient concreet te worden benoemd en duidelijk te worden gespecificeerd welk advies, welk product of welke bijdrage aan het beoogde resultaat wordt verlangd en aan welke parameters deze dienen te voldoen. Daaruit volgt dat de werkzaamheden zekere overeenkomsten vertonen met een resultaatsverbintenis, met dien verstande dat het hoofd geluid gebonden is aan het opleveren van een bepaald resultaat van de opdracht onder bepaalde kwaliteitsvoorwaarden en binnen een bepaalde termijn. Het hoofd geluid maakt een geluidsplan voor de gehele productie, op basis van het script, regievisie en overige ideeën over het beoogde eindresultaat. Het hoofd geluid kan in voorkomende gevallen al in een vroeg stadium bij de Productie betrokken en heeft daardoor invloed op de begroting en planning van de uren en de (creatieve) oplossing die daarbij hoort en het bewaken van de kwaliteit. Ook indien een hoofd geluid later bij een

Productie wordt betrokken, zal deze met zijn specialisme mede bepalen hoe invulling wordt gegeven aan de Productie. Daarbij is niet relevant bij welk soort productie het hoofd geluid zijn werkzaamheden verricht. Of het nu een locatieproductie of een studioproductie is, het hoofd geluid zal met zijn specialisme mede bepalen hoe op welke creatieve en technische wijze het geluid op de set/studio wordt verzorgd. Contractueel zal worden vastgelegd wat de gevolgen kunnen zijn als het beoogde resultaat niet zal worden gerealiseerd.

De werkzaamheden van een hoofd geluid kunnen worden omschreven als het voorbereiden en vastleggen van het geluid van de Productie, waarbij het hoofd geluid na het beoordelen van het script/ het format/de line up een vertaling maakt naar het benodigde geluid. Het hoofd geluid maakt zelfstandig keuzes over zaken als standpunten, type microfoons etc, en omgang met weersomstandigheden en omgevingsfactoren. Vervolgens kan in onderlinge samenwerking met bijvoorbeeld camerapersonen lichtontwerpers, belichters, de regisseur, het beoogde resultaat worden vormgegeven, waarbij iedereen zijn specialistische kennis toepast en deelt. Periodiek vindt tussentijds oplevering van het opgenomen materiaal plaats, doch in elk geval bij voltooiing van de opdracht. Het vastgelegde materiaal wordt na review van de producent aangeleverd aan het post-productie team ten behoeve van post-productie. Dit geldt uiteraard niet voor live Producties; het werk van het hoofd geluid dient dan direct aan de verwachtingen te voldoen.

De aard van de werkzaamheden brengt met zich dat het hoofd geluid de aanwijzingen ten aanzien van het eindproduct invult en toepast, waarbij van groot belang is dat het hoofd geluid steunt op eigen technische expertise verkregen door scholing en ervaring en creatieve vaardigheden. De aard van de werkzaamheden brengt daarnaast mee dat gecoördineerd moet worden samengewerkt met (alle) andere betrokkenen bij de totstandkoming van de Productie.

Het hoofd geluid wordt als zelfstandig specialist ingehuurd voor een resultaatgerichte opdracht met objectieve oplever- en acceptatiecriteria. In de opdrachtomschrijving kan onder meer het volgende worden vastgelegd:

- (i) het beoogde resultaat (bijv. een geluidsplan, technische toelichting op de vastlegging van geluid, onderbouwing van bepaalde keuzes etc)
- (ii) kwaliteitseisen/parameters (stijl, veiligheid/ARBO, energiebudget, technische haalbaarheid, budgetkader);
- (iii) voorwaarden en termijnen (concept, ontwerp, proef, definitieve oplevering).

De producent geeft aan wat nodig is voor de uiteindelijke Productie; het hoofd geluid bepaalt hoe het resultaat wordt bereikt

Het hoofd geluid werkt zelfstandig, kiest zijn eigen werkwijze en neemt eigen beslissingen binnen de gegeven ideeën en informatie van de Producent. Het hoofd geluid kan assistentie inhuren of (deel)werk uitbesteden en is daarvoor inhoudelijk en budgettair verantwoordelijk. Het hoofd geluid is betrokken bij het proces vanaf de pre-productiefase en heeft departement-overstijgende contacten. Hij overziet consequenties van problemen en draagt oplossingen aan voor aanverwante departementen en geeft advies aan productie.

De aard van de werkzaamheden brengt met zich dat het hoofd geluid de aanwijzingen ten aanzien van het eindproduct invult en toepast, waarbij van groot belang is dat het hoofd geluid steunt op eigen expertise verkregen door scholing en ervaring.

Indien de werkzaamheden van het hoofd geluid mede het acht slaan op aanwijzingen van een collega zoals een regisseur betreffen, kunnen deze aanwijzingen worden gezien als gecoördineerde samenwerking van meerdere specialistische professionals. Daarbij blijft de eigen creatieve invulling van het hoofd geluid leidend.

3. Duur van de werkzaamheden

Een aanvaardbare duur van een opdracht. We onderscheiden opdrachten met een duidelijk begin en eind van de opdracht (bijvoorbeeld door het opleveren van het eindproduct of einde van het project) en opdrachten die dat niet hebben maar voor een bepaalde periode in tijd worden aangegaan.

A. Opdrachten voor een bepaalde duur in tijd

Voor deze opdrachten kan de duur worden afgelezen uit onderstaande tabel. Voor opdrachten met een duidelijk begin en eind van de opdracht (kop en staart opdrachten) geldt deze tabel niet.

Duur van de opdracht	Gemiddeld aantal uren per week				
	0 - 4 uur	4 - 16 uur	16 - 24 uur	24 - 32 uur	Meer dan 32 uur
0 - 3 maanden					
3 - 6 maanden					
6 - 12 maanden					
12 - 24 maanden					
meer dan 24 maanden					

Deze tabel is ontleend aan de “Weging Standaard Vragenlijst” van de Webmodule beoordeling arbeidsrelaties. Alle opdrachten waaraan in de Webmodule qua omvang en duur meer dan vijf punten worden toegekend, dienen als ‘te lang’ te worden beschouwd voor een werkrelatie buiten dienstbetrekking. Deze zijn in bovenstaande tabel donkergrijs gearceerd. De combinaties die lichtgrijs zijn gearceerd, leveren geen indicatie op voor een dienstbetrekking, maar ook geen indicatie dat buiten dienstbetrekking kan worden gewerkt.

Indien sprake is van meerdere achtereenvolgende opdrachten buiten dienstverband gedurende een kalenderjaar en iedere opdracht op zichzelf beschouwd een aanvaardbare duur heeft op basis van bovenstaande tabel, dient de totale duur van alle opdrachten bij elkaar opgeteld nog steeds aanvaardbaar te zijn op basis van bovenstaande tabel.

B. Overwegingen voor opdrachten voor de duur van een project ('kop en staart' opdrachten)

Bij werkzaamheden gedurende een Productie met een duidelijke kop en staart is bovenvermelde tabel niet van toepassing. Als een Productie met een duidelijke kop en staart kunnen worden beschouwd één speelfilm of televisieproductie. Bij televisieproducties met meerdere seizoenen geldt ieder seizoen als één Productie, meerdere seizoenen van dezelfde televisieproductie tellen elk als een aparte Productie. Het zonder meer inhuren van dezelfde hoofd geluid voor een vervolgseizoen is een indicatie voor een dienstverband. Ook bij inhuur voor een vervolgseizoen zal daarom opnieuw de afweging moeten worden gemaakt of deze Maatregelen dit mogelijk maken.

Na afloop van werkzaamheden en oplevering van het resultaat van de opdracht, komt de overeenkomst ten einde en zal de hoofd geluid geen werkzaamheden meer verrichten voor de Productie.

Is eerder door de hoofd geluid binnen een dienstverband gewerkt dan vormt dat een indicatie dat de nieuwe samenwerking eveneens zal kwalificeren als dienstverband indien de werkzaamheden, de aansturing en werkwijze gelijk is/blijft. Indien een hoofd geluid gedurende een periode langer dan 24 maanden voor meer dan 16 uur of meer per week aaneengesloten voor meerdere producties voor één producent werkzaamheden verricht, dan geldt dit als een indicatie voor een dienstverband.

4. Manier waarop de werkzaamheden zijn bepaald

De hoofd geluid dient vrij te zijn in de manier waarop hij zijn werkzaamheden uitvoert, met dien verstande dat aanwijzingen en instructies met betrekking tot het resultaat van de opdracht opgevolgd dienen te worden voor zover deze passen binnen de kaders van artikel 7:402 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek. Binnen dit kader vallen in overwegende mate richtinggevend aanwijzingen van de aanwezige regisseur over het eindproduct die de hoofd geluid niet sterk belemmeren bij de inzet van zijn specialistische expertise. De hoofd geluid heeft binnen de kaders ten aanzien van het beoogde eindresultaat ruimte om met inzet van de eigen expertise invulling te geven aan de opdracht. Aanwijzingen ter nadere bepaling van de verlangde prestaties en omtrent de uitvoering

van de opdracht als bedoeld in artikel 7:402 lid 1 van het Burgerlijk Wetboek - kort gezegd de "wat-vraag" - vallen eveneens binnen dit kader. Degelijke aanwijzingen behoeven niet te worden opgevolgd door de hoofd geluid. Dit geldt ook voor niet tijdig gegeven en niet verantwoorde aanwijzingen.

Aanwijzingen en instructies die verder gaan dan in de voorgaande alinea omschreven - kort gezegd de "hoe-vraag" duiden op het bestaan van een dienstverband.

Als het voor de uitvoering van de opdracht noodzakelijk is, zulks ter beoordeling van de werkende, dat de werkende:

- samenwerkt of overlegt met anderen , of;
- op een bepaalde locatie werkt, of;
- toegang dient te hebben tot de data(systemen) en materialen van de opdrachtgever.

dan is dat toegestaan in afstemming met de opdrachtgever. In de opdrachtoomschrijving dient gemotiveerd te worden aangegeven waarom dit voor de uitvoering van de opdracht noodzakelijk is. Voor de Draaiperiode wordt deze 'noodzaak' aangenomen.

Als bij het aangaan van de productie enkel is bepaald welke functie de hoofd geluid zal vervullen, zonder nadere uitwerking van de werkzaamheden of resultaten die deze werkzaamheden zal moeten opleveren en de ruimte van eigen invulling daarbij, dan is dat een indicatie voor een dienstverband.

5. Manier waarop de werktijden zijn bepaald

Als het voor de uitvoering van de opdracht noodzakelijk is dat de hoofd geluid op bepaalde tijdstippen de opdracht uitvoert om te kunnen samenwerken met anderen, dan wordt dat afgestemd met de voor de planning verantwoordelijke persoon zoals een uitvoerend producent, eindredacteur of productie leider. Samen wordt bekeken hoe de eerstvolgende draai- of opnamedag wordt ingevuld. Bij studioproducties wordt dit vastgesteld aan de hand van het opnameschema (call sheet) In de opdrachtoomschrijving dient gemotiveerd te worden aangegeven waarom dit voor de uitvoering van de opdracht noodzakelijk is. Hierbij speelt mee dat de werkzaamheden locatie-gebonden zijn. Voor de Draaiperiode wordt deze 'noodzaak' aangenomen. Buiten draai- of opnamedagen bepaalt de hoofd geluid zelf zijn werktijden en dan wordt, waar nodig, (op eigen initiatief) gecoördineerd samengewerkt met andere professionals.

Als de producent - ook in gevallen waarin dat niet nodig is voor de totstandkoming van of voortgang van de productie - de werktijden en locatie van de hoofd geluid bepaalt, is dat een indicatie voor een dienstverband.

6. Inbedding van het werk

Het is toegestaan dat de te verrichten werkzaamheden een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever vormen, met dien verstande dat de werkzaamheden onderdeel uitmaken van het overkoepelende proces van het vervaardigen van een Productie in de brede zin van het woord.

In de praktijk dient inbedding van het werk niet automatisch te worden aangenomen. De producent belegt specialistische (creatieve) rollen, zoals die van een hoofd geluid buiten haar organisatie. De organisatie van de producent ziet toe op het organiseren, (doen) financieren, coördineren en exploiteren van een productie. Hierbij functioneert de producent als creatieve spin in het web. Wij menen, anders dan de Belastingdienst dat inbedding moet worden beoordeeld ten opzichte van de eigen organisatie en bedrijfsvoering van de producent (zoals overwogen in het Deliveroo-arrest). In dat licht kan worden aangenomen dat geen sprake is van inbedding van het werk.

7. Inbedding van de werkende

De hoofd geluid dient zo min mogelijk ingebed te zijn in de organisatie van de opdrachtgever. Bij het uitvoeren van de werkzaamheden dient acht geslagen te worden op het hiernavolgende.

- De hoofd geluid neemt uitsluitend deel aan overleggen voor zover dit wenselijk is voor de uitvoering van de opdracht.
- De hoofd geluid neemt geen deel aan personeelsactiviteiten bestemd voor werknemers van de opdrachtgever, behoudens voor zover deze direct zijn gelieerd aan de Productie waarvoor de werkzaamheden zijn uitgevoerd (zoals closing borrel en – eventueel – de première).
- Met de hoofd geluid worden geen beoordelings- of functioneringsgesprekken gevoerd. De hoofd geluid is gehouden de opdrachtgever op de hoogte te houden van zijn werkzaamheden ter uitvoering van de opdracht en verantwoording te doen van de wijze waarop hij zich van de opdracht heeft gekweten. Evaluatie hiervan is toegestaan.
- De hoofd geluid maakt alleen gebruik van de bedrijfssystemen en de faciliteiten van de opdrachtgever als en voor zover dit aantoonbaar noodzakelijk is voor uitvoering van de opdracht en dit gemotiveerd in de overeenkomst van opdracht wordt vastgelegd. In beginsel werkt de hoofd geluid met zijn eigen materiaal en kiest in gevallen zelf welke materialen passen bij het geformuleerde einddoel/resultaat van de Productie, dan wel stelt dit vast in overleg. Als dit niet mogelijk is wordt een zakelijke vergoeding betaald voor het gebruik van de materialen van de opdrachtgever.
- Het is de hoofd geluid toegestaan om zonder enige inhoudelijke beperking ook voor derden werkzaamheden te verrichten. Er vindt alleen afstemming plaats in verband met een eventuele planning van draai- of opnamedagen.
- De hoofd geluid neemt geen deel aan trainingen of opleidingen van de opdrachtgever. Slechts in uitzonderlijke gevallen en waar dit noodzakelijk is kan er een korte technische gebruiksinstructie worden gegeven.

Als de hoofd geluid gebruik maakt van materiaal van de opdrachtgever is dit een indicatie voor inbedding van de werkende. Wanneer aangetoond kan worden dat het gebruik van materiaal van de opdrachtgever noodzakelijk is voor de kwaliteit van de AV-productie, dan duidt deze omstandigheid niet op een dienstverband.

Indien het de hoofd geluid niet is toegestaan werkzaamheden te verrichten voor anderen, met als gevolg dat het de hoofd geluid onmogelijk wordt gemaakt ten minste dan drie opdrachtgevers te hebben gedurende een jaar tijd, betreft dat een indicatie voor een dienstverband.

8. Persoonlijke uitvoering van het werk

Indien contractueel vrije vervanging is overeengekomen zodat de hoofd geluid (zonder dat toestemming hoeft te worden verleend door de producent) zich kan laten vervangen, dan wijst dit op de afwezigheid van een dienstverband. Indien het gedurende de uitvoering van de overeenkomst niet tot vervanging komt omdat dit niet nodig is, dan kan dit niet worden aangemerkt als een omstandigheid die duidt in de richting van een dienstverband. Anders gezegd, als geen gebruik wordt gemaakt van deze contractuele afspraak, dan wijst dat niet op een dienstbetrekking. Als in de overeenkomst vrije vervanging is uitgesloten is dit een omstandigheid die duidt dit richting een dienstverband.

9. Totstandkoming afspraken

Veelal zal de hoofd geluid worden benaderd vanwege zijn expertise en eerdere werk. Bij deze eerste kennismaking wordt veelal een grove schets van de Productie gegeven. Het staat de hoofd geluid altijd vrij de opdracht te weigeren. De afwegingen daarbij kunnen commercieel, inhoudelijk of artistiek van aard zijn. Als de overeenkomst van opdracht met de hoofd geluid door de opdrachtgever wordt opgesteld, dan is dat een indicatie voor een dienstverband, maar als de hoofd geluid hierop aanpassingen kan doen, en er dus ruimte is voor onderhandeling dan wijst dit op werken buiten dienstbetrekking. Zijn de wijzigingen op de standaard

overeenkomsten voor iedere hoofd geluid gelijk, dan is weer geen sprake van onderhandeling en is dat een indicatie voor een dienstverband.

Als de hoofd geluid geen of slechts beperkt onderhandelingsruimte krijgt en enkel de aan hem/haar voorgelegde overeenkomst kan accepteren of niet, dan is dat een indicatie voor een dienstverband.

10. Manier van bepaling van de beloning

De opdrachtgever zal veelal een beloning voorstellen aan de hoofd geluid, maar ook de hoofd geluid kan de onderhandeling openen. Dat kan zijn een bepaald tarief per uur of, per draaidag of een totaalbedrag. Een voorstel van de hoofd geluid tot opening van de onderhandeling/aanpassing van de beloning zal worden besproken. Naast de overeengekomen beloning kan de hoofd geluid geen aanspraak maken op verlofuren, vakantiegeld, of vergoeding van studiekosten. In geval van draaidagen in het buitenland kan worden overeengekomen dat reis- en verblijfkosten en een tegemoetkoming in kosten voor eten in rekening kunnen worden gebracht.

Als de hoofd geluid wordt doorbetaald tijdens verlof of ziekte, is dat een indicatie voor een dienstverband. Als feitelijk voor alle hoofd geluids (altijd) dezelfde vergoedingen worden overeengekomen, geldt dit ook als een indicatie voor een dienstverband.

11. Manier van betaling van de beloning

Betaling van de beloning zal plaats vinden na ontvangst van een factuur die aan alle wettelijke vereisten voldoet.

Als ook zonder factuur vergoedingen worden overgemaakt, is dat een indicatie voor een dienstbetrekking.

12. Hoogte van de beloning

De producent en de hoofd geluid zullen voor alle producties een beloning met elkaar overeenkomen die nooit lager is dan het vastgestelde minimumtarief voor de overeengekomen werkzaamheden op basis van het Opdrachtkompas van Berenschot en daarbij behorende minimum starttarieven voor zzp'ers. Het Opdrachtkompas en de minimum starttarieven voor zzp'ers zijn door Bureau Berenschot vastgesteld aan de hand van een benchmark van twee aanpalende CAO's, te weten de CAO Toneel en Dans en de CAO voor omroeperspersoneel in opdracht van de Ketentafel Film en AV-productie en geaccepteerd door de deelnemers van deze Ketentafel bestaande uit verenigingen van opdrachtnemers en opdrachtgevers in de Film en AV-sector. Het basisuurtarief voor een opdracht dat is afgeleid uit deze twee CAO's is verhoogd met een opslagfactor van 74,45%. De opdrachtgever zal op verzoek kenbaar maken hoe volgens hem de opdracht moet worden gewogen zodat opdrachtgever en hoofd geluid op basis hiervan kunnen onderhandelen over de hoogte van de beloning.

Als een vergoeding wordt betaald die bijvoorbeeld gelijk is aan of slechts 50% meer is dan de in de benchmark van twee aanpalende CAO's, te weten de CAO Toneel en Dans en de CAO voor omroeperspersoneel genoemde vergoeding voor een werknemer die hetzelfde werk zou verrichten, is dat een indicatie voor een dienstverband.

13. Commerciële risico's van de werkende

De hoofd geluid is aansprakelijk voor door hem bij de uitvoering van de opdracht veroorzaakte schade (aan derden) en dient een bedrijfs- of beroepsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten met een toerekenende dekking.

Als een beloning in de vorm van een uurtarief is afgesproken, zal de hoofd geluid alleen een vergoeding ontvangen voor daadwerkelijk gewerkte uren.

Indien een totaalbedrag is afgesproken, zal dat bedrag alleen verschuldigd zijn na volledige voltooiing van de opdracht ongeacht de hoeveelheid tijd die de hoofd geluid hiervoor benodigd heeft. Er zal dan geen sprake zijn van enige vergoeding van meerwerk.

De hoofd geluid loopt het risico dat zijn opdracht wordt beëindigd wanneer de resultaten onvoldoende zijn of wanneer de opdrachtgever, door een oorzaak die de opdrachtgever redelijkerwijs niet heeft kunnen voorkomen en die buiten haar controle ligt, vroegtijdig - en indien nodig onverwijld - de Productie moet beëindigen of uitstellen.

In geval van ziekte van de hoofd geluid wordt geen verzuimtraject gestart.

Als de hoofd geluid fouten maakt bij de uitvoering van de opdracht, zal hij daarvoor niet gecompenseerd worden. Als dit mogelijk is binnen planning en de feitelijke gang van zaken bij een Productie, kan de producent de hoofd geluid verplichten de fout voor eigen rekening te herstellen.

Als de hoofd geluid geen enkel risico draagt voor het resultaat van de opdracht, dan is dat een indicatie voor een dienstverband.

14. Gedrag als ondernemer

De hoofd geluid onderscheidt zich als ondernemer door het bezoeken van vakbeurzen, onderhouden van apparatuur, bijscholing op het gebied van nieuwe apparatuur en het daarmee oefenen in eigen tijd. En, indien van toepassing, door een lidmaatschap bij een belangen-, beroeps-, of vakvereniging.

De hoofd geluid dient ten genoegde van de opdrachtgever aannemelijk te maken dat hij als ondernemer voor de inkomstenbelasting kan worden aangemerkt. Daartoe dient de hoofd geluid de volgende gegevens aan de opdrachtgever te overleggen.

- Bewijs van inschrijving in de Kamer van Koophandel (foto/kopie is voldoende)
- Opgave van het BTW-nummer

En,

- een overzicht van eerdere opdrachtgevers gedurende een periode van 24 maanden voorafgaande aan het beoogde ingangstijdstip van de opdracht
- de duur van eerdere opdrachten gedurende een periode van 24 maanden voorafgaande aan het beoogde ingangstijdstip van de opdracht
- een overzicht van inspanningen op het acquireren van nieuwe opdrachten
- een overzicht van werkzaamheden of gemaakte kosten gericht op het in stand houden of versterken van de reputatie en/of naamsbekendheid van de hoofd geluid

welke verklaringen zijn gebundeld in het Formulier Ondernemerschap dat een bijlage vormt bij de overeenkomst van opdracht.

Geen inschrijving bij de Kamer van Koophandel, geen website, geen bedrijfsmaterialen of andere investeringen en geen andere opdrachtgevers geven een indicatie voor een dienstverband.

15. Hardheidsclausule

Als zich een situatie voordoet waarin het niet mogelijk om binnen de kaders van de Maatregelen een overeenkomst van opdracht te sluiten met een werkende, kan een producent een verzoek voorleggen aan een door het bestuur van de NAPA, NCP, of AFN aan te wijzen externe deskundige om overleg te plegen over het alsnog sluiten van een overeenkomst van opdracht met een hoofd geluid.

16. Bewaking van de Maatregelen

De opdrachtgever zal (desgewenst tijdens en) na afloop van de opdracht in overleg met de hoofd geluid nagaan of aan de Maatregelen bij voortduring is voldaan. De uitkomst van dit overleg zal schriftelijk worden vastgelegd.

CONCEPT

Toelichting bij de ZZZ-Beheersmaatregelen

1. Wettelijk kader

Het antwoord op de vraag of een producent loonbelasting en sociale verzekeringspremies dient in te houden op het aan een opdrachtnemer verschuldigde honorarium, is afhankelijk van het al dan niet aanwezig zijn van een arbeidsovereenkomst tussen een opdrachtnemer en een producent.

Het wettelijk kader voor de arbeidsovereenkomst is opgenomen in titel 10 van boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Dit kader is dwingendrechtelijk aard. Dat wil zeggen dat partijen niet van dit wettelijk kader mogen afwijken. Is er sprake van een arbeidsovereenkomst, dan mogen partijen niet afzonderlijk en ook niet in onderling overleg bepalen dat daarvan toch geen sprake is. Anders gezegd, niet van belang is of de producent en/of de opdrachtnemer daadwerkelijk de bedoeling hebben om hun overeenkomst al dan niet onder de wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst te laten vallen. Het cruciale punt is of de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst. De bedoeling van partijen speelt op grond van de huidige rechtspraak geen rol bij de vraag of hun overeenkomst wel of niet moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst. Het heeft voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie derhalve geen betekenis om in een overeenkomst op te nemen dat partijen niet de bedoeling hebben om een arbeidsovereenkomst aan te gaan of woorden van gelijke strekking.

2. Wat hebben partijen met elkaar afgesproken?

Voordat kan worden toegekomen aan beantwoording van de vraag of de overeenkomst tussen een producent en een opdrachtnemer als een arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd, moet eerst worden vastgesteld wat partijen nu precies met elkaar hebben afgesproken. Daarbij is het niet genoeg om alleen maar te kijken naar de letterlijke tekst van het contract. Ook moet men zich de vraag stellen hoe die tekst in alle redelijkheid bedoeld kan zijn. Daarbij speelt mee wat een producent en een opdrachtnemer in redelijkheid van elkaar mogen verwachten. Om dat beter te kunnen inschatten telt mee tot welke maatschappelijke groep de producent en de opdrachtnemer behoren en hoe juridisch onderlegd zij beiden zijn. Van een producent mag op dit vlak meer verwacht worden dan van een opdrachtnemer.

Om onduidelijkheden te voorkomen is het van belang dat in de overeenkomst tussen de producent en de opdrachtnemer de gemaakte afspraken zo duidelijk en volledig mogelijk worden opgenomen.

3. Is sprake van een arbeidsovereenkomst? (gezag, arbeid, loon)

De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verplicht om voor zekere tijd voor de andere partij, de werkgever, te werken, in ruil voor loon. Op grond van deze definitie werkt de werknemer in dienst van de werkgever (gezagsverhouding).

Materieel gezag

Er kan sprake zijn van een gezagsverhouding als de producent de opdrachtnemer voor de uitvoering van de opdracht aanwijzingen en instructies over de wijze waarop de opdrachtnemer de werkzaamheden dient uit te voeren kan geven die de opdrachtnemer moet opvolgen. De producent hoeft de aanwijzingen en instructies niet daadwerkelijk te geven; de mogelijkheid daartoe is al voldoende. Daarbij past de kanttekening dat deze enkele (contractuele) mogelijkheid op zichzelf niet voldoende is voor het kunnen aannemen van materieel gezag; zij dient daadwerkelijk betekenis te hebben voor de opdrachtnemer door daadwerkelijke gebruikmaking daarvan door de producent. Aanwijzingen en instructies met betrekking tot het resultaat van de opdracht, leveren geen materieel werkgeversgezag op.

Formeel gezag

Er kan ook sprake zijn van een gezagsverhouding als de opdrachtnemer zich moet houden aan de regels die binnen de organisatie van de Producent gelden, tenzij deze richtlijnen zien op het bewaken van de veiligheid.

Persoonlijk arbeid verrichten en betaling van loon

In het kader van deze Maatregelen wordt geen keuze gemaakt dat de opdrachtnemer zelf de opdracht moet uitvoeren en dat hij zichzelf dus niet mag laten vervangen door een ander (optie a) of dat de opdrachtnemer zich wel vrijelijk mag laten vervangen (optie b). Het spreekt voor zich dat de opdrachtnemer beloond wordt voor het uitvoeren van de opdracht.

4. Holistische toets

Alleen toetsen of sprake is van arbeid, gezag en loon is niet voldoende om te beoordelen of sprake is van een arbeidsovereenkomst. Alle feiten en omstandigheden zijn van belang en zij moeten in onderling verband bekeken worden. Daarbij is niet één enkel feit of één enkele omstandigheid beslissend; het gaat om het totaalbeeld (holistische toets). Hoe zwaar een contractuele afspraak meeweegt binnen de holistische toets, hangt af van wat die afspraak voor de opdrachtnemer betekent. Wordt er een afspraak gemaakt die in de praktijk niet veel betekent voor de opdrachtnemer, dan weegt die afspraak naar rato mee bij de beoordeling of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De Hoge Raad heeft beslist dat bij deze holistische toets o.m. moet worden gekeken naar de volgende feiten en omstandigheden:

1. de aard van de werkzaamheden
2. de duur van de werkzaamheden
3. de manier waarop de werkzaamheden zijn bepaald
4. de manier waarop de werktijden zijn bepaald
5. de mate waarin de werkzaamheden onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever
6. de mate waarin de opdrachtnemer onderdeel is van de organisatie van de opdrachtgever
7. wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren
8. de manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen
9. de manier waarop de beloning is bepaald
10. de manier waarop de beloning wordt uitbetaald
11. de hoogte van de beloning
12. de mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt
13. de mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen

Al deze feiten en omstandigheden in hun onderlinge samenhang zijn van belang. Daarom moet worden gekeken naar alle relevante feiten en omstandigheden bij de beoordeling of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst. Sommige feiten en omstandigheden wijzen meer op een arbeidsovereenkomst, andere meer op een overeenkomst van opdracht. Een voorbeeld hiervan is dat aan opdrachtnemers die meewerken aan de totstandkoming van een AV-productie, auteursrechten en naburige rechten toekomen. De overdracht van deze rechten aan de producent duidt op werken buiten loondienst

5. Praktische toepassing van de Maatregelen

In de Maatregelen worden de bovenstaande dertien door de Hoge Raad genoemde criteria ieder afzonderlijk nader uitgewerkt voor de specifieke arbeidsrelatie tussen een opdrachtnemer en een producent. De uitwerking is daarbij zodanig dat wanneer de arbeidsrelatie op een bepaald criterium binnen de daarvoor in de Maatregelen geschetste kaders blijft, er van uit mag worden gegaan dat dit criterium wijst in de richting van een overeenkomst van opdracht. Hierbij geldt een uitzondering voor de criteria "inbedding van het werk" (paragraaf 6) en "persoonlijke uitvoering van het werk" (paragraaf 8); deze wijzen in de richting van een

arbeidsovereenkomst. Bij het criterium “inbedding van het werk” is de Belastingdienst over het algemeen deze mening toegedaan. Bij het criterium “persoonlijke uitvoering van het werk” zal dit het geval zijn wanneer geen sprake is van vrije vervanging.

Ook wanneer alle andere criteria behalve criteria “inbedding van het werk” en “persoonlijke uitvoering van het werk” wijzen in de richting van een overeenkomst van opdracht, dan mag een producent er van uitgaan dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, mits in de praktijk voor de overige criteria wordt gewerkt zoals omschreven in dit kader en dat ook wordt getoetst. Wanneer er naast de criteria “inbedding van het werk” en “persoonlijke uitvoering van het werk” ook andere criteria in de richting van een arbeidsovereenkomst wijzen, kan aan de Maatregelen niet meer de zekerheid worden ontleend dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. In dat geval ligt het voor de hand om gebruik te maken van de hardheidsclausule in paragraaf 15 van de Maatregelen. Heel veel speelruimte zal hierbij n

CONCEPT