

## **ZZP-Beheersmaatregelen voor Opnameleiders**

### **1. Inleiding**

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

De Maatregelen zijn van toepassing op situaties waarin beoogd wordt dat een opnameleider een overeenkomst van opdracht sluit met een opdrachtgever ten behoeve van een audiovisuele productie zoals een speelfilm of een televisieproductie (hierna: de Productie).

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 echte dienstbetrekking of een overeenkomst van opdracht tussen de opnameleider en de opdrachtgever. 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 de opnameleider zijn organisatorisch van aard en dienen direct het doel van de uiteindelijke Productie. In de opdrachtoomschrijving die is opgenomen in de overeenkomst van opdracht dient – met het oog op het vereiste organisatorische en productionele specialisme – concreet en duidelijk te worden gespecificeerd welke bijdrage, welk product of welke coördinatieopdracht wordt verlangd en aan welke parameters deze dienen te voldoen en waarbinnen de opnameleider de vrijheid heeft zelf invulling te geven aan de opdracht door middel van zijn expertise. De werkzaamheden van de opnameleider vertonen daarmee zekere overeenkomsten met een resultaatsverbintenis, in die zin dat de opnameleider verantwoordelijk is voor het realiseren van een uitvoerbare en efficiënte opnameplanning, het waarborgen van tijdige en ordelijke voortgang van de opnamen, en het leveren van een aantoonbaar goed georganiseerde werkomgeving binnen de afgesproken termijn en kwaliteitsvoorwaarden.

De opnameleider vertaalt het script, de regievisie, het productieplan en overige informatie over het beoogde eindresultaat naar een praktische en uitvoerbare opnameplanning. De opnameleider kan reeds in een vroeg

stadium van de Productie worden betrokken om, vanuit zijn specialistische kennis van logistiek, set dynamiek en planning, invloed uit te oefenen op de begroting, de haalbaarheid, het tijdschema en de vereiste inzet van cast en crew. Ook wanneer de opnameleider later in het proces wordt aangehaakt, zal deze met zijn expertise mede bepalen hoe de dagelijkse opnameplanning wordt ingericht en uitgevoerd. Daarbij is niet relevant welk soort productie wordt gedraaid; of het nu gaat om een locatieproductie, studioproductie of hybride vorm, de opnameleider bepaalt met zijn organisatorische specialisme mede op welke wijze de logistiek, communicatie en praktische workflow op set worden vormgegeven. Contractueel kan worden vastgelegd welke gevolgen kunnen voortvloeien uit het niet realiseren van het beoogde resultaat.

De werkzaamheden van een opnameleider bestaan uit het voorbereiden, organiseren, coördineren en bewaken van het volledige opnameproces. Na beoordeling van het script, de regievisie en de productievereisten maakt de opnameleider een vertaling naar tijdsplanning, logistieke volgorde, benodigde middelen en haalbaarheid binnen de beschikbare tijds- en budgettaire kaders. De opnameleider maakt zelfstandig keuzes over de planning, set logistiek, volgordelijkheid van scènes, aansturing van crewbewegingen, werkwijzen op de set en omgang met onvoorziene omstandigheden zoals weersinvloeden of locatiebeperkingen. De opnameleider waarborgt de veiligheid, tijdsplanning en de workflow tijdens de opnamen. Hij draagt zorg voor de coördinatie van crew & cast, logistiek en set activiteiten. In onderlinge samenwerking met bijvoorbeeld de regisseur, productieleider en de locatiemanager wordt het beoogde resultaat vormgegeven.

Periodiek vindt tussentijdse afstemming en oplevering van updates plaats, onder meer in de vorm van gewijzigde draaiplanningen, dagplanningen en logistieke instructies. Bij voltooiing van de opdracht wordt gerapporteerd over het verloop van de opnames en de naleving van planning en afspraken. Voor live- of tijd kritische producties geldt dat de werkzaamheden van de opnameleider direct en zonder herstelmogelijkheid aan de verwachtingen dienen te voldoen.

De aard van de werkzaamheden brengt met zich dat de opnameleider aanwijzingen van de producent en regisseur omzet in praktische uitvoerbaarheid, waarbij de opnameleider steunt op eigen expertise, ervaring en organisatorisch inzicht. Hierbij kan de opnameleider verzoeken van de producent of regisseur gemotiveerd naast zich neer leggen. De opnameleider leunt op eigen expertise en weet wat wel en niet (praktisch) uitvoerbaar is. Tevens vereist de functie voortdurende gecoördineerde samenwerking met alle betrokken departementen. Daarbij blijft de opnameleider verantwoordelijk voor de wijze waarop hij binnen de verstrekte kaders het resultaat – een overzichtelijke, haalbare en efficiënte opnameplanning en set-organisatie – realiseert.

De opnameleider wordt als zelfstandig specialist ingehuurd voor een resultaatgerichte organisatorische opdracht met objectieve oplever- en acceptatiecriteria. In de opdrachtschrijving kunnen onder meer de volgende elementen worden vastgelegd:

- (i) het beoogde resultaat (bijv. een draaiplanning, dagplanning, shotplanning, logistieke uitwerking, veiligheids- en setinstructies);
- (ii) de zelfstandige coördinatie van crew, cast, logistiek en setactiviteiten
- (iii) kwaliteitseisen/parameters (veiligheid/ARBO, haalbaarheid, tijdsbewaking, afstemming met afdelingen, communicatie-eisen);
- (iv) voorwaarden en termijnen (conceptplanning, detailplanning, dagelijkse bijsturing, definitieve oplevering).

De producent geeft aan wat nodig is voor de uiteindelijke productie; de opnameleider bepaalt hoe het resultaat organisatorisch en logistiek wordt bereikt.

De opnameleider bepaalt zijn eigen werkwijze en neemt operationele beslissingen binnen de in overleg met de productie en regie vastgestelde inhoudelijke kaders. De opnameleider kan assistenten inzetten en stuurt deze aan. De opnameleider is betrokken vanaf de pre-productiefase, heeft departement-overstijgende contacten, voorziet consequenties van logistieke of tijd technische problemen en draagt oplossingen aan voor andere betrokken afdelingen. Daarnaast adviseert de opnameleider de productie ten aanzien van haalbaarheid, middelen en setorganisatie.

Indien de werkzaamheden mede bestaan uit het opvolgen van aanwijzingen van de regisseur of producent, betreffen deze aanwijzingen gecoördineerde samenwerking tussen meerdere specialistische professionals. Daarbij blijft de eigen organisatorische invulling door de opnameleider leidend, gericht op het praktisch uitvoerbaar en efficiënt realiseren van de opnameplanning en voortgang op de set.

Het vormt hierbij geen beletsel dat soortgelijke werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd door werknemers van opdrachtgevers, bijvoorbeeld vanwege de tijdelijke vervanging van werknemers door capaciteitsproblemen mits deze werkzaamheden plaatsvinden in overeenstemming met de Maatregelen.

Als de samenwerking zo is ingestoken dat wordt gestuurd op de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd, dan is dat een indicatie voor een dienstbetrekking.

### **3. Duur van de werkzaamheden**

Een aanvaardbare duur van een opdracht. We onderscheiden 'kop-staart'-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 bepaald 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 (een afgebakende periode binnen) 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 opnameleider voor een vervolgseizoen is een indicatie voor een dienstverband. Ook bij inhuren 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 opnameleider geen werkzaamheden meer verrichten voor de Productie.

Is eerder door de opnameleider binnen een dienstverband voor dezelfde producent 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 opnameleider 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 opnameleider 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. De opnameleider 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. Niet tijdig of niet verantwoorde wijzigingen hoeven door de opnameleider niet te worden opgevolgd.

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 opnameleider, dat de opnameleider:

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

dan is dat toegestaan in afstemming met de opdrachtgever. In de opdrachtomschrijving dient gemotiveerd te worden aangegeven waarom dit voor de uitvoering van de opdracht noodzakelijk is.

Als bij het aangaan van de productie enkel is bepaald welke functie de opnameleider 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**

De opnameleider is in beginsel vrij in het bepalen van zijn werktijden. Als het voor de uitvoering van de opdracht noodzakelijk is dat de opnameleider op bepaalde tijdstippen de opdracht uitvoert teneinde 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 planning

wordt ingevuld. In de opdrachtomschrijving dient gemotiveerd te worden aangegeven waarom dit voor de uitvoering van de opdracht noodzakelijk is.

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 opnameleider 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 te verrichten werkzaamheden een wezenlijk onderdeel uitmaken van het produceren van audiovisuele producties 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 opnameleider buiten de organisatie. Een specialist is iemand die vanwege de aard van zijn werkzaamheden onderdeel uitmaakt van het overkoepelende proces van produceren maar niet werkzaam is in de kern van de (productie-)activiteiten van de producent. 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 opnameleider 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 opnameleider neemt uitsluitend deel aan overleggen voor zover dit wenselijk is voor de uitvoering van de opdracht.
- De opnameleider 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 een closing borrel of een première).
- Met de opnameleider worden geen beoordelings- of functioneringsgesprekken gevoerd. De opnameleider 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 gekwet. Evaluatie hiervan is toegestaan.
- De opnameleider maakt alleen gebruik van de bedrijfssystemen en de faciliteiten van de opdrachtgever of derden als en voor zover dit aantoonbaar noodzakelijk is voor uitvoering van de opdracht en dit schriftelijk gemotiveerd in de overeenkomst van opdracht wordt vastgelegd. In andere gevallen werkt de opnameleider met eigen (gehuurde, geleende) materialen.
- De opnameleider zal alleen gebruik maken van een e-mailadres van de opdrachtgever als en voor zover dit noodzakelijk is voor uitvoering van de opdracht en dit schriftelijk gemotiveerd in de overeenkomst van opdracht wordt vastgelegd. In het email adres zal tot uitdrukking worden gebruik dat de opnameleider een buiten de organisatie staande persoon is, bijvoorbeeld door toevoeging van het woord "extern" of zijn eigen bedrijfs- of handelsnaam.
- Het is de opnameleider toegestaan om zonder enige beperking ook voor derden werkzaamheden te verrichten.
- De opnameleider 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 opnameleider gebruik moet maken van materiaal van de opdrachtgever is dit een indicatie voor inbedding van de werkende, tenzij aangetoond kan worden dat het gebruik van materiaal van de opdrachtgever noodzakelijk is voor bijvoorbeeld de kwaliteit van de AV-productie, dan duidt deze omstandigheid niet op een dienstverband.

Als het de opnameleider niet is toegestaan werkzaamheden te verrichten voor anderen, zodat het de opnameleider onmogelijk wordt gemaakt meer 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 opnameleider (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 opnameleider worden benaderd vanwege zijn expertise en eerdere werk. Bij deze eerste kennismaking wordt veelal een grove schets van de Productie gegeven. Het staat de opnameleider altijd vrij de opdracht te weigeren. De afwegingen daarbij kunnen commercieel, inhoudelijk of artistiek van aard zijn. Als de overeenkomst van opdracht met de opnameleider door de opdrachtgever wordt opgesteld, dan is dat een indicatie voor een dienstverband, maar als de opnameleider 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 opnameleider gelijk, dan is weer geen sprake van onderhandeling en is dat een indicatie voor een dienstverband.

Als de opnameleider geen of slechts beperkt onderhandelingsruimte krijgt en enkel de aan hem 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 opnameleider, maar ook de opnameleider kan de onderhandeling openen. Het betreft doorgaans een tarief per uur of, per dag of een totaalbedrag. Een voorstel van de opnameleider tot aanpassing van de beloning zal welwillend worden bekeken. Naast de overeengekomen beloning kan de werkende geen aanspraak maken op verlofuren, vakantiegeld, of vergoeding van studiekosten. Een reiskostenvergoeding kan overeengekomen worden.

Als de opnameleider voor de uitvoering van de opdracht gebruik maakt van materiaal, gereedschap en/of apparatuur die door de opdrachtgever aan de opnameleider ter beschikking zijn gesteld, zal de opdrachtgever de opnameleider hiervoor een zakelijke vergoeding in rekening brengen. Desgewenst kan deze vergoeding op inzichtelijke wijze verrekend worden met de hierna onder 11 te noemen factuur.

Als de opnameleider wordt doorbetaald tijdens verlof of ziekte, is dat een indicatie voor een dienstverband. Als de producent bepaalt dat feitelijk alle opnameleiders (altijd) dezelfde vergoedingen krijgen 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.

Indien ook zonder factuur een vergoeding wordt overgemaakt, is dat een indicatie voor een dienstbetrekking.

## **12. Hoogte van de beloning**

De producent en de opnameleider 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 omroepers 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 producent en opnameleider op basis hiervan kunnen onderhandelen over de hoogte van de beloning.

Indien een vergoeding wordt betaald die minder is dan 50% van de benchmark van twee aanpalende CAO's, te weten de CAO Toneel en Dans en de CAO voor omroepers genoemde vergoeding voor een werknemer die hetzelfde werk zou verrichten, is dat een indicatie voor een dienstverband.

## **13. Commerciële risico's van de opnameleider**

De opnameleider 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 of dagtarief is afgesproken, zal de werkende alleen een vergoeding ontvangen voor daadwerkelijk gewerkte uren dagen of dagdelen.

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

De opnameleider 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 opnameleider wordt geen verzuimtraject gestart.

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

Indien de opnameleider geen enkel risico draagt voor het resultaat van de opdracht, dan is dat een indicatie voor een dienstverband.

## **14. Gedrag als ondernemer**

De opnameleider onderscheidt zich als ondernemer door het bezoeken van vakbeurzen, bijscholing op het gebied van technische/creatieve ontwikkelingen en indien van toepassing - verklaring van lidmaatschap bij een belangen- of branche- vakvereniging.

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

- de inschrijving van de opnameleider bij de Kamer van Koophandel (foto/kopie is voldoende)
- het BTW-nummer van de opnameleider
- een overzicht van eerdere opdrachtgevers van de opnameleider gedurende een periode van 24 maanden voorafgaande aan het beoogde ingangstijdstip van de opdracht
- de duur van eerdere opdrachten van de opnameleider gedurende een periode van 24 maanden voorafgaande aan het beoogde ingangstijdstip van de opdracht
- een overzicht van inspanningen gericht 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 opnameleider

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 opnameleider.

#### **16. Bewaking van de Maatregelen**

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

## Toelichting bij de ZFP-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 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. Heel veel speelruimte zal hierbij niet aanwezig zijn.

CONCEPT