

RECHTSPRAAK

Zorgovereenkomst wordt niet aangemerkt als privaatrechtelijke dienstbetrekking, zodat het dagloon juist is vastgesteld.*Feiten*

Appellant is vanaf 22 september 2008 tot 1 juni 2014 werkzaam in dienst van een uitzendbureau. Vervolgens werkt hij in de periode van 11 augustus 2014 tot en met 7 september 2014 voor een andere werkgever. Daarnaast heeft appellant vanaf 1 juli 2012 tot en met 30 november 2014 een zorgovereenkomst met zijn partner voor negen uur per week, gedurende welke periode hij uit een persoonsgebonden budget (PGB) € 1.400 per maand ontvangt. Op 30 december 2014 vraagt appellant een WW-uitkering aan in verband met de beëindiging van zijn werkzaamheden voor het uitzendbureau. Deze WW-uitkering is aan appellant toegekend. Naar aanleiding van zijn ziekmelding per 26 december 2014 wordt appellant met ingang van die datum in aanmerking gebracht voor een ZW-uitkering. Bij besluit van 3 november 2016 kent UWV appellant een IVA-uitkering toe. Appellant heeft bezwaar gemaakt tegen de hoogte van het vastgestelde dagloon. Het bezwaar en beroep tegen dit besluit zijn beide ongegrond verklaard. In hoger beroep is uitsluitend nog in geschil of de inkomsten die appellant ontving uit de zorgovereenkomst met zijn partner terecht niet bij de berekening van de hoogte van het WIA-dagloon met ingang van 23 december 2016 zijn betrokken. Bepalend voor het antwoord op deze vraag is of de zorgovereenkomst kan worden aangemerkt als een privaatrechtelijke dienstbetrekking.

Oordeel

De Centrale Raad van Beroep oordeelt als volgt. Naar vaste rechtspraak moet voor het aannemen van een privaatrechtelijke dienstbetrekking sprake zijn van een verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid, een gezagsverhouding en een verplichting tot het betalen van loon. Bij de beantwoording van de vraag of een arbeidsverhouding is aan te merken als een arbeidsovereenkomst moet acht worden geslagen op alle omstandigheden van het geval, in onderling verband bezien en dienen niet alleen de rechten en verplichtingen in aanmerking te worden genomen die partijen bij het aangaan van de rechtsverhouding voor ogen stonden, maar moet ook acht worden geslagen op de wijze waarop partijen uitvoering hebben gegeven aan hun rechtsverhouding en aldus daaraan inhoud hebben gegeven. Hoewel het bestaan van een familiërelatie niet in de weg hoeft te staan aan het aannemen van een privaatrechtelijke dienstbetrekking, is dit wel een element dat mede betrokken dient te worden in de beoordeling. UWV heeft bij het bestreden besluit onder meer overwogen dat de term 'vergoeding' in de overeenkomst, het niet betalen van premies, het ontbreken van een ziekmelding en de beëindiging van de overeenkomst in verband met ziekte erop duiden dat

geen sprake is van een privaatrechtelijke arbeidsovereenkomst. In beroep heeft UWV daaraan toegevoegd dat geen inkomstenverhouding in de polisadministratie aanwezig is, geen vakantietoeslag is betaald en bij de Belastingdienst de inkomsten zijn opgegeven als inkomsten uit overige werkzaamheden. Appellant heeft tegen het gemotiveerde standpunt van UWV geen nadere gegevens ingebracht over feitelijk verrichte werkzaamheden of anderszins onderbouwd dat voldaan wordt aan de vereisten om de zorgovereenkomst als arbeidsovereenkomst te kunnen aanmerken. Appellant heeft niet aannemelijk weten te maken dat door hem in het kader van de zorgovereenkomst begeleiding plaatsvond op basis van een gezagsverhouding. De Raad komt dan ook tot de slotsom dat terecht is geoordeeld dat de zorgovereenkomst niet kan worden aangemerkt als een privaatrechtelijke dienstbetrekking. Het hoger beroep faalt.

Instantie: Centrale Raad van Beroep

Datum uitspraak: 15-04-2020

ECLI: ECLI:NL:CRVB:2020:949

Zaaknummer: 17/7115 WIA

Rechters: J.S. van der Kolk, E. Dijt en M.E. Fortuin

Wetsartikelen: art. 7:610 BW en art. 8 Wet WIA