

**Afwegingskader Wet DBA
Versie 1.0 na beoordeling 3hoek C&F**

NB Geef bij antwoord op de vraag een inhoudelijke toelichting. Volstaan met Ja of Nee is niet voldoende

Naam werkende	Naam manager	Geschiedenis: Heeft de werkende eerder voor de BLD gewerkt? Wanneer was dat? Was dat in loondienst of via inhuur?	Leiding en toezicht: Is een resultaatverplichting (cf Burgerlijk Wetboek) geformuleerd? Hoe luidt deze?	Leiding en toezicht: Is een duidelijk begin- en eindpunt van de opdracht geformuleerd? Wat is de begin- en einddatum?	Vergelijking met personeel: Worden de werkzaamheden die de werkende uitvoert ook uitgevoerd door interne medewerkers?	Vergelijking met personeel: Heeft de werkende specifieke kennis/vaardigheden die interne medewerkers niet hebben?	Werktijden, locatie en hulpmiddelen: Is de werkende betrekkelijk vrij bij het bepalen van werklocatie en -tijden?	Werktijden, locatie en hulpmiddelen: Maakt de werkende gebruik van eigen hulpmiddelen (bv. laptop en telefoon)?	Presentatie naar buiten: Presenteert de werkende zich naar buiten toe als onderdeel van de BLD?	Beloning: Krijgt de werkende een beloning van ten minste C 75,00 per uur?	Beloning: Krijgt de werkende een substantieel hogere beloning voor de werkzaamheden dan interne medewerkers die soortgelijk werk doen?	Vrije vervanging: Kan de werkende zich laten vervangen zonder voorafgaande toestemming van de BLD?
VOORBEELD 1: Opdracht <i>beter</i> geschikt voor uitvoering buiten dienstbetrekking		De werkende heeft geen arbeidshistorie bij de BLD.	De werkende is verplicht een resultaat te bereiken. Dit resultaat is concreet en duidelijk geformuleerd. Bijvoorbeeld het opleveren van een projectplan, het realiseren van bepaalde softwarefunctionaliteit of het overdragen van specifieke kennis. De werkende stuurt geen mensen aan.	Begin- en eindpunt van de opdracht zijn concreet en duidelijk geformuleerd. De opdracht is van korte duur.	De werkzaamheden die de werkende verricht, worden niet ook verricht binnen de BLD door mensen in dienstbetrekking.	De werkende heeft specifieke kennis/vaardigheden die de werknemers binnen de BLD niet hebben.	De werkende is vrij om de locatie te bepalen waar hij de werkzaamheden uitvoert. De werkende is vrij om de momenten waarop hij werkt zelf te bepalen.	De werkende gebruikt eigen bedrijfsmiddelen, bijvoorbeeld een eigen bedrijfsauto, laptop, telefoon, enzovoort. Als wel gebruik wordt gemaakt van door de BLD verstrekte hulpmiddelen, dan is de werkende daarvoor een vergoeding verschuldigd.	De werkende mag een logo, bedrijfskleding, bedrijfsbus, visitekaartje of andere kenmerken van zijn eigen bedrijf gebruiken in contacten met derden. Uit de e-mailhandtekening van de werkende blijkt dat hij/zij extern is.	De werkende krijgt een beloning van ten minste EUR 75,00 per uur.	De werkende krijgt een duidelijk hogere beloning voor de werkzaamheden en er gelden andere (arbeids)voorwaarden dan voor werknemers die soortgelijk werk in loondienst verrichten (ivm het (ondernemers)risico van de werkende, bijvoorbeeld ook aansprakelijkheid voor gemaakte fouten/veroorzaakte schade en voor (de kwaliteit) van het resultaat van de opdracht).	De werkende kan en mag zich laten vervangen zonder voorafgaande toestemming van de BLD.
VOORBEELD 2: Opdracht <i>minder</i> geschikt voor uitvoering buiten dienstbetrekking		De werkende heeft eerder dezelfde werkzaamheden in dienstbetrekking bij de BLD uitgevoerd.	De werkende is niet verplicht enig resultaat te bereiken. De werkende is enkel verplicht tot het leveren van een bepaalde inspanning.	Begin- en eindpunt van de opdracht zijn niet duidelijk geformuleerd. De opdracht loopt voor lange tijd door.	De werkzaamheden die de werkende verricht, worden ook verricht door werknemers van de BLD. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als wordt ingehuurd om een piek in de werkvoorraad op te vangen of als vervanging van een zieke werknemer.	Werknemers binnen de BLD hebben dezelfde kennis/vaardigheden als de werkende.	De werkende is niet vrij om de locatie te bepalen waar hij de werkzaamheden uitvoert. De werkende is niet vrij om de werktijden te bepalen.	De BLD bepaalt welke hulpmiddelen de werkende gebruikt voor de werkzaamheden en verschaft deze aan de werkende, zonder dat daarvoor een vergoeding verschuldigd is.	De werkende is verplicht om werkkleding van de BLD te dragen met daarop een bedrijfslogo van de BLD. De werkende is verplicht om visitekaartjes van de BLD te gebruiken en/of een e-mailhandtekening van de BLD.	De werkende krijgt een beloning van minder dan EUR 75,00 per uur.	De werkende krijgt een gelijke of lagere beloning voor de werkzaamheden dan werknemers die soortgelijk werk in loondienst verrichten.	De werkende mag zich alleen laten vervangen door een ander na voorafgaande toestemming van de BLD.