

Schijnzelfstandigheid bij zzp'ers: de regels en handhaving in 2025

Steeds meer ondernemers krijgen te maken met schijnzelfstandigheid onder zzp'ers. Of u nu in de zorg, het onderwijs, de kinderopvang of een andere sector werkt, als een zzp'er binnen uw organisatie feitelijk als werknemer functioneert, kan dit grote juridische en fiscale gevolgen hebben.

De regelgeving rondom schijnzelfstandigheid verandert ingrijpend. Dit kan grote gevolgen hebben voor ondernemers in alle sectoren. Vanaf 2025 hervat de Belastingdienst actieve handhaving, en een goede voorbereiding is essentieel om risico's te vermijden. In deze pagina vindt u alles wat u moet weten over de regels en hoe u uw organisatie klaarmaakt voor de toekomst.

Wat is schijnzelfstandigheid?

Schijnzelfstandigheid ontstaat wanneer u een zzp'er inhuurt, maar de samenwerking in de praktijk meer op een dienstverband lijkt. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de zzp'er grotendeels afhankelijk is van uw organisatie voor inkomsten of weinig zeggenschap heeft over eigen tarieven en werktijden.

Risico's van schijnzelfstandigheid

Als de Belastingdienst oordeelt dat sprake is van een verkappt dienstverband, heeft dit directe gevolgen en vaak ook zware gevolgen voor u als opdrachtgever:

1. Fiscale gevolgen van schijnzelfstandigheid

U bent verplicht om met terugwerkende kracht loonbelasting en sociale premies af te dragen. Dit kan leiden tot hoge naheffingen, boetes en rente. Daarnaast kan de Belastingdienst besluiten om extra controles uit te voeren, wat voor uw organisatie een verhoogd risico op verdere sancties met zich brengt.

2. Arbeidsrechtelijke verplichtingen bij schijnzelfstandigheid

Naast fiscale gevolgen, krijgt u ook te maken met arbeidsrechtelijke regelgeving. Dit betekent dat u bijvoorbeeld verantwoordelijk bent voor:

Doorbetaling bij ziekte: U moet het loon van de zzp'er doorbetalen bij ziekte, net zoals bij een werknemer.

Vakantiedagen: De zzp'er heeft recht op doorbetaalde vakantiedagen.

Ontslagbescherming: De zzp'er geniet ontslagbescherming, wat betekent dat u niet zomaar de werkrelatie kunt beëindigen.

Wanneer is sprake van een verkapt dienstverband?

De Belastingdienst speelt een cruciale rol bij de beoordeling van schijnzelfstandigheid. Zij onderzoeken of er feitelijk sprake is van een verkapt dienstverband, ongeacht de formele afspraken die u met de zzp'er hebt gemaakt. Dit doen ze aan de hand van een beslis- en afwegingskader (**bijlage 1**), dat op 1 november 2024 is gepubliceerd.

Het beslis- en afwegingskader van de Belastingdienst uitgelegd

De Belastingdienst hanteert 3 hoofdcriteria bij de beoordeling van arbeidsrelaties:

1. **Gezagsverhouding:** Kan de opdrachtgever bepalen hoe het werk gedaan wordt? In hoeverre geeft de opdrachtgever bijvoorbeeld inhoudelijke aanwijzingen: mag hij de zzp'er opdrachten geven die hij moet opvolgen? En moet de zzp'er zich ook houden aan de bedrijfsregels binnen de organisatie?
2. **Arbeid:** Is de zzp'er verplicht het werk zelf te doen, zonder vervanging?
3. **Loon:** Heeft de opdrachtgever de verplichting om de zzp'er voor het werk te betalen?

De Belastingdienst beoordeelt arbeidsrelaties op basis van het geheel van feiten en omstandigheden, waarbij geen enkel criterium doorslaggevend is; alle factoren tellen mee in de holistische toets. Zo kan een zzp'er in de kinderopvang die vaste diensten draait en volgens protocollen werkt, als werknemer worden beschouwd. Ook in 2024 werkt de Belastingdienst op deze manier en gebruikt daarbij "aanwijzingen vooruit", die maximaal 3 maanden geldig zijn. Meer informatie en voorbeelden hoe de Belastingdienst concrete situaties zal beoordelen vindt u in de publicatie zzp ja of nee (**bijlage 2**).

Extra gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest

Naast deze 3 hoofdcriteria gebruikt de Belastingdienst ook de 9 gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest om te beoordelen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Deze gezichtspunten bieden extra richting en verduidelijking bij de beoordeling:

1. **Aard en duur van de werkzaamheden:** Eenvoudige en langdurige werkzaamheden duiden vaak op een dienstverband. Ook het verschil tussen een inspanningsverplichting (dienstverband) en resultaatverplichting (zelfstandigheid) speelt hierbij een rol.
2. **Bepaling van werkzaamheden en werktijden:** Minder vrijheid in het bepalen van werkwijze, werktijden en locatie wijst vaker op een dienstverband.
3. **Inbedding in de organisatie:** Werkt de zzp'er zij-aan-zij met werknemers en volgt hij dezelfde regels en aansturing? Dit wijst op een dienstverband.
4. **Verplichting tot persoonlijke arbeid:** Moet de zzp'er het werk persoonlijk uitvoeren, of kan hij zich laten vervangen? Verplichte persoonlijke arbeid duidt op een dienstverband.
5. **Totstandkoming van afspraken:** Had de zzp'er onderhandelingsruimte bij het aangaan van de overeenkomst? Weinig onderhandelingsruimte wijst vaker op een dienstverband.

6. **Beloning:** Heeft de zzp'er invloed op zijn tarief en betalingswijze? Een beloning die vergelijkbaar is met die van werknemers duidt op een dienstverband.
7. **Hoogte van de beloning:** Is de beloning vergelijkbaar met die van werknemers in loondienst?
8. **Commercieel risico:** Draagt de zzp'er zelf het ondernemersrisico, bijvoorbeeld bij ziekte of herstelkosten? Minder risico wijst vaker op een dienstverband.
9. **Ondernemerschap:** Werkt de zzp'er voor meerdere opdrachtgevers en investeert hij in naamsbekendheid? Minder ondernemerschap wijst op een dienstverband.

Wat verandert er per 1 januari 2026 door de Wet VBAR?

Op 1 januari 2026 treedt naar verwachting de Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR) in werking. Deze wet introduceert de WZOP-toets, een nieuw beoordelingskader voor arbeidsrelaties, en een rechtsvermoeden van werknemerschap voor zzp'ers die onder een bepaald uurtarief werken.

De WZOP toets

De WZOP-toets verduidelijkt het gezagscriterium bij arbeidsrelaties en bestaat uit 3 elementen:

1. **Werknemer (W):** Dit element richt zich op signalen van werknemerschap, zoals werkinhoudelijke en organisatorische aansturing door de opdrachtgever. De 'kernactiviteit' van de organisatie is uit de beoordeling gehaald om een evenwichtige afweging tussen werknemerschap en zelfstandigheid te maken.
2. **Zelfstandige (Z):** Hierbij wordt gekeken naar kenmerken van zelfstandig ondernemerschap, zoals het dragen van eigen risico en verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de werkzaamheden.
3. **Ondernemerschap (OP):** Dit element kijkt naar kenmerken van ondernemerschap, zoals het hebben van meerdere opdrachtgevers en het zelfstandig werven van opdrachten.

Belangrijk! In de Wet VBAR wordt ondernemerschap pas meegenomen nadat de balans tussen werknemerschap (W) en zelfstandigheid (Z) is beoordeeld. Dit is een belangrijke verandering ten opzichte van de huidige rechtspraak, waar ondernemerschap als één van de gezichtspunten wordt getoetst en gelijkwaardig meeweegt.

Rechtsvermoeden van werknemerschap

Daarnaast introduceert het wetsvoorstel een rechtsvermoeden van werknemerschap voor zzp'ers die minder dan €33 per uur verdienen. In zulke gevallen kan de zzp'er stellen dat hij een werknemer is, en dan moet de opdrachtgever bewijzen dat er geen dienstverband is.

Hoe bereidt u zich hierop voor?

De Wet VBAR vraagt om een proactieve aanpak om juridische en financiële risico's te beperken. DEP WORKS Payroll Plus helpt u niet alleen bij het voorbereiden op de nieuwe regelgeving in 2026, maar biedt ook direct toepasbare inzichten en oplossingen voor de veranderingen die al per 1 januari 2025 ingaan.

DEP WORKS Payroll Plus helpt u niet alleen met uw inhuurvraagstuk per 1 januari 2025 maar ook met andere vraagstukken

- Hoe u de WZOP-toets praktisch toepast.
- Hoe u arbeidsrelaties binnen uw organisatie correct beoordeelt volgens de huidige Wet DBA en de toekomstige Wet VBAR.
- Welke concrete stappen u vandaag nog kunt nemen om schijnzelfstandigheid te voorkomen en sancties te vermijden.

Actieve handhaving door de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025

Hoewel de Wet VBAR pas in 2026 van kracht wordt, zal de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 weer actief controleren op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties volgens de Wet DBA. Hierbij worden ook de gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest toegepast. Sinds 2016 bood het moratorium opdrachtgevers en opdrachtnemers de ruimte om arbeidsrelaties te regelen zonder directe controle door de Belastingdienst. Vanaf 2025 is die bescherming er niet meer.

Belangrijk! De opheffing van het moratorium geldt niet met terugwerkende kracht. De Belastingdienst handhaaft dus alleen op arbeidsrelaties die in 2025 niet correct zijn gekwalificeerd. Situaties van vóór 1 januari 2025 blijven onder het moratorium vallen, tenzij er sprake is van kwaadwillendheid of eerder gegeven aanwijzingen.

Risico op boetes wegens verkapt dienstverband

Met het vervallen van het handhavingsmoratorium loopt u vanaf 1 januari 2025 direct risico op boetes en naheffingen als uw arbeidsrelaties niet correct zijn gekwalificeerd. Het kabinet heeft bevestigd dat de Belastingdienst boetes en naheffingen tot maximaal 5 jaar terug kan opleggen aan bedrijven die zzp'ers inzetten voor werk dat feitelijk in loondienst zou moeten gebeuren.

Er echter geldt een overgangperiode van 1 jaar waarin bedrijven geen (vergrijp)boetes krijgen, mits zij aantonen dat ze maatregelen nemen om schijnzelfstandigheid te voorkomen. Dit geeft organisaties de kans hun arbeidsrelaties aan te passen en toekomstige risico's te minimaliseren.

Schijnzelfstandigheid voorkomen met modelovereenkomsten?

Een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst is een belangrijk hulpmiddel om risico's bij het inhuren van zzp'ers te beperken. Naast de vrijwarende werking biedt een modelovereenkomst houvast bij het vastleggen van duidelijke afspraken over de samenwerking. Dit voorkomt misverstanden en juridische onzekerheid. Echter, de regels rondom modelovereenkomsten zijn aan verandering onderhevig.

Beperkingen en laatste ontwikkelingen

Sinds 6 september 2024 beoordeelt de Belastingdienst geen nieuwe modelovereenkomsten meer en worden bestaande overeenkomsten niet verlengd. Bestaande goedgekeurde overeenkomsten blijven geldig tot hun oorspronkelijke einddatum, maar verliezen daarna hun vrijwarende werking. Vanaf dat moment worden ze beschouwd als 'gewone overeenkomsten', zonder specifieke bescherming tegen naheffingen en sancties.

Vanaf 1 januari 2025 hervat de Belastingdienst de actieve handhaving op schijnzelfstandigheid. Dit betekent dat de Belastingdienst opnieuw kan controleren of een arbeidsrelatie juist is gekwalificeerd, ook als er gebruik wordt gemaakt van een modelovereenkomst. Voor goedgekeurde overeenkomsten die nog geldig zijn, biedt de vrijwarende werking bescherming tegen naheffingen en boetes. Zodra de vrijwarende werking vervalt, zijn bedrijven echter verantwoordelijk voor de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Wat zet u in de modelovereenkomst?

Een goed opgestelde modelovereenkomst blijft belangrijk om risico's te beperken en duidelijkheid te scheppen. Houd daarbij rekening met de volgende punten:

- **Specifieke toepassing:** Overeenkomst moet specifiek afgestemd zijn op de situatie.
- **Ongewijzigde secties:** Geel gemarkeerde secties moeten ongewijzigd blijven om de geldigheid te waarborgen.
- **Nauwkeurige overname van het nummer:** Zorg dat het nummer correct wordt overgenomen.
- **Overeenstemming met werkzaamheden:** De feitelijke werkzaamheden moeten overeenkomen met wat in het modelcontract staat. Dit is een cruciale vereiste en een punt waarbij het in de praktijk vaak mis gaat.

Vul de overeenkomst vervolgens aan met bepalingen over:

- **Aansprakelijkheid:** Wie is verantwoordelijk bij naheffingen/juridische complicaties?
- **Klachtenafhandeling:** Wie lost klachten op en hoe wordt dat geregeld?
- **Opdrachtweigering:** Zorg dat zzp'ers opdrachten mogen weigeren zonder gevolgen.
- **Verhaalsrecht:** Leg vast wat er gebeurt als achteraf sprake blijkt van een verkapt dienstverband.
- **Geheimhouding:** Bescherm bedrijfsgevoelige informatie met duidelijke afspraken.

Praktische waarde van de modelovereenkomst

Met een modelovereenkomst die deze elementen bevat, minimaliseert u juridische risico's en legt u de basis voor een duidelijke en goed georganiseerde samenwerking. Zorg er wel voor dat de feitelijke werkzaamheden nauw aansluiten bij de beschrijvingen in de overeenkomst, omdat dit een veelvoorkomende valkuil is. Hoewel de vrijwarende werking na de einddatum vervalst, blijven modelovereenkomsten waardevol als instrument om afspraken goed vast te leggen. Ze helpen om arbeidsrelaties vooraf zorgvuldig te beoordelen en de risico's op schijnzelfstandigheid te beperken. Door tijdig aanvullende afspraken op te nemen, kunt u ook na de einddatum van de modelovereenkomst juridische zekerheid behouden. Wilt u zeker weten dat uw overeenkomst volledig aan de eisen voldoet? Raadpleeg dan DEP WORKS Payroll Plus.

Zo kwalificeert u de werkrelatie in 7 stappen

Om te bepalen of er sprake is van een dienstverband of zelfstandig ondernemerschap, kunt u de volgende stappen volgen:

Stap 1: Creëer een overzicht van alle zzp'ers in de organisatie

Begin met het samenstellen van een lijst van alle personen die via een overeenkomst van opdracht werkzaam zijn binnen uw organisatie, inclusief hun functies, de duur van hun opdrachten en eventuele eerdere dienstverbanden met uw organisatie. Dit biedt de basis voor de verdere analyse.

Stap 2: Maak per zzp'er een inventarisatie

Contractanalyse:

- Verzamel alle relevante contracten en bepaal of de zzp'er direct is ingehuurd of via een bureau.
- Maak voor elke zzp'er een digitaal dossier aan met alle contracten en afspraken.
- Controleer of de meest recente modelovereenkomsten van de Belastingdienst zijn gebruikt en nog actueel zijn.
- Kijk of in het contract expliciet is opgenomen dat er geen sprake is van een (fictief) dienstverband, en wie er aansprakelijk is als dat toch wordt vastgesteld en of hierover iets is geregeld. Houd er echter rekening mee dat niet alle aansprakelijkheid op de opdrachtnemer (dan werknemer) kan worden verhaald.

Functieanalyse:

- Controleer of in het contract arbeidsrechtelijke bepalingen zijn opgenomen, zoals doorbetaling bij ziekte, concurrentiebeding, wel/ geen vrije vervanging etc.
- Bepaal of de functie een kernfunctie, staffunctie of 'bedrijfsvreemd werk' betreft.
- Inventariseer de aard van de opdracht (tijdelijkheid, verantwoordelijkheden, werktijden, locatie, etc.).
- Kijk naar de mate van integratie in de organisatie, zoals deelname aan overleg, gebruik van bedrijfsmiddelen en deelname aan bedrijfsactiviteiten.

Financiële analyse:

- Controleer de facturatieprocedures, de hoogte van de vergoeding en eventuele kostenvergoedingen.
- Controleer of de zzp'er niet meedoet aan personeelsregelingen, zoals de cao.
- Beoordeel of de zzp'er financieel zelfstandig is, zoals het dragen van debiteurenrisico en het hebben van eigen verzekeringen.
- Is er sprake van een eigen BTW-nummer?

Overige factoren:

- Controleer of de zzp'er gebruikmaakt van een eigen bedrijfsnaam, eigen bedrijfskleding heeft en/of gebruik maakt van eigen bedrijfsmaterialen.
- Kan de zzp'er zich vrij laten vervangen en wat is de realiteitswaarde daarvan?

Stap 3: Controleer het tarief

Een belangrijk element bij de beoordeling van de arbeidsrelatie is het uurtarief van de zzp'er. Het wetsvoorstel voor de Wet VBAR stelt dat zzp'ers die minder dan €33 per uur verdienen automatisch een rechtsvermoeden van werknemerschap krijgen. Maar ook onder de huidige wetgeving speelt het tarief een rol. In het Deliveroo-arrest bepaalde de Hoge Raad dat de hoogte van de beloning een van de criteria is om te beoordelen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Daarbij wordt gekeken of de zzp'er daadwerkelijk over zijn tarief kan onderhandelen.

Zzp'ers met lage tarieven hebben vaak minder onderhandelingsruimte en zijn afhankelijker van de voorwaarden van de opdrachtgever. Dit kan wijzen op een gezagsverhouding en pleiten voor een dienstverband.

Stap 4: Beoordeel de aansturing

Evalueer hoeveel aansturing en controle de organisatie op de zzp'er uitoefent. Kijk daarbij of de werkzaamheden structureel zijn en vallen binnen het organisatorisch kader van uw organisatie. Raadpleeg hiervoor de functieanalyse uit stap 2.

Stap 5: Beoordeel de zzp'er op ondernemerschap

Toets de zzp'er aan de criteria voor IB-ondernemerschap:

- Werkt de zzp'er voor eigen rekening en risico?
- Gedraagt de zzp'er zich als ondernemer? Heeft de zzp'er bijvoorbeeld meerdere opdrachtgevers per jaar en staat hij of zij ingeschreven bij de Kamer van Koophandel? Doet de zzp'er aan acquisitie en maakt deze reclame?
- Zijn er geen tegenstrijdige signalen, zoals eerdere dienstverbanden of een gebrek aan ondernemerschapskennmerken?

Stap 6: Neem een besluit

Op basis van bovenstaande analyses kunt u nu bepalen hoe u verder gaat met de betreffende zzp'er. Afhankelijk van de risico's en omstandigheden, kunt u besluiten om:

- De zzp'er als zelfstandige te blijven inhuren, zonodig met aanpassing van de werkwijze.
- Een bureau inschakelen voor de inhuur kan helpen om de inleenconstructie en aansprakelijkheid duidelijker te maken. Dit biedt echter alleen een uitkomst als er geen sprake is van bemiddeling, maar van tussenkomst, waarbij het bureau de zzp'er rechtstreeks contracteert. Bij bemiddeling blijft de opdrachtgever namelijk zelf verantwoordelijk voor de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie.
- De zzp'er een arbeidsovereenkomst aanbieden, indien het werk feitelijk structureel en onder gezag plaatsvindt, of de werkzaamheden beëindigen als een arbeidsovereenkomst niet wenselijk of passend is.

Stap 7: Voer de beslissing uit

Tot slot, zorg ervoor dat alle overeenkomsten en contracten worden aangepast om in lijn te zijn met uw besluit. Ga na of de contracten voldoen aan de laatste wetgeving en werk met DEP WORKS Payroll Plus om zeker te zijn dat alles correct is vastgelegd. Hiermee beperkt u het risico op juridische conflicten.

Andere tips om schijnzelfstandigheid te voorkomen

- Maak contracten toekomstbestendig: Zorg dat nieuwe contracten met zzp'ers aansluiten op de huidige wetgeving en rechtspraak. Gebruik, waar mogelijk, een actuele en goedgekeurde modelovereenkomst van de Belastingdienst waarvan de looptijd nog geldig is. Vul deze aan met afspraken over bijvoorbeeld aansprakelijkheid. Kies voor een contract van bepaalde duur of laat de einddatum aansluiten op de looptijd van het modelcontract. Zo voorkomt u dat contracten niet meer voldoen aan toekomstige wetgeving.
- Informeer en betrek de zzp'ers: Informeer uw zzp'ers over de aankomende veranderingen en betrek hen actief bij het proces. Wees transparant over de mogelijke gevolgen van de nieuwe wetgeving voor hun arbeidsrelatie met uw organisatie.
- Blijf alert op einddatum en feitelijke werkzaamheden: Controleer regelmatig of de feitelijke werkzaamheden nog steeds overeenkomen met uw oorspronkelijke beoordeling van de arbeidsrelatie. Wees bovendien alert op de einddatum van de modelovereenkomst en gebruik dit moment om samen met de zzp'er te evalueren wat er tussen partijen geldt. Wijkt de praktijk af van de afspraken in de overeenkomst? Dan biedt de modelovereenkomst geen vrijwaring meer voor het afdragen van loonbelasting en sociale premies.

Bent u voorbereid op de nieuwe regels?

De veranderingen rondom schijnzelfstandigheid in 2025 en 2026 hebben grote impact. Het inhuren van zzp'ers uitbesteden aan DEP WORKS Payroll Plus betekent dat u geen verrassingen meer heeft als het gaat om schijnzelfstandigheid. Dat u duidelijkheid heeft over de (arbeids)relatie met de zelfstandige en dat u geen risico's meer loopt als het gaat om naheffingen loonbelasting en boetes van de Belastingdienst.

De wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties)

Vanaf 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst strenger controleren op het naleven van de wet DBA. Het direct inhuren van zzp'ers zal voor u als opdrachtgever vanaf dat moment nog meer administratieve taken en risico's met zich meebrengen.

DEP WORKS Payroll Plus kan dit inhuurvraagstuk goed voor u regelen. DEP WORKS Payroll Plus is er voor zowel opdrachtgevers als zelfstandigen. Maar DEP WORKS Payroll Plus is er ook voor werkgevers om het juridisch werkgeverschap van werknemers over te nemen. DEP WORKS Payroll Plus kan voor u het gehele inhuurproces uit handen nemen.

In de basis is payrolling het uitbesteden van administratieve en juridische aspecten van het werkgeverschap. Steeds meer werkgevers en opdrachtgevers kiezen voor dit gemak. Uw medewerkers en zzp'ers krijgen persoonlijke aandacht, goede service en een maatwerk dienstverlening aangeboden van DEP WORKS Payroll Plus.

DEP WORKS Digital Office

Om u nog beter van dienst te zijn, hebben wij onze dienstverlening gedigitaliseerd. Via DEP WORKS Digital Office krijgt u online eenvoudig inzicht in alle gegevens van uw payrollmedewerker(s) en zzp'er(s), kunt u direct een nieuwe medewerker of zzp'er opgeven, facturen raadplegen en managementrapportages opvragen.

Natuurlijk is uw contactpersoon bij DEP WORKS ook altijd bereikbaar per telefoon, mail of WhatsApp.

Uw payrollmedewerkers hebben uiteraard toegang tot een eigen account voor DEP WORKS Digital Office. Hierin kunnen ze gemakkelijk online uren- en reiskosten declareren en salarisgegevens inzien. Declaraties waarvan u als opdrachtgever via een geautomatiseerd proces per e-mail bericht krijgt en die u vervolgens online goed- of af kan keuren.

ABU, NEN en SNA

DEP WORKS is opgenomen in het register van de Stichting Normering Arbeid (SNA), is NEN 4400-1 gecertificeerd en is lid van de Algemene Bond voor Uitzendondernemingen (ABU). DEP WORKS heeft een G-rekening en verklaringen van betalingsgedrag. DEP WORKS werkt met door Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomsten.

Contact

Heeft u nog aanvullende vragen of wilt u een offerte aanvragen? Aarzel dan niet en neem contact met ons op via digitaloffice@depworks.nl of via 020 636 0500.

DEP WORKS Payroll Plus

Hullenbergweg 413 – unit 6.10
Gebouw "Het Warenhuis"
1101 CS Amsterdam

T: 020 – 636 0500
@: digitaloffice@depworks.nl
W: www.depworks.nl



Belastingdienst

Toelichting Beoordeling arbeidsrelaties

Beslis- en
afwegingskader

Toelichting

Beoordeling arbeidsrelaties

Beslis- en afwegingskader

1 Inleiding

In deze toelichting vindt u het actuele beslis- en afwegingskader voor de privaatrechtelijke dienstbetrekking¹ zoals dat geldt op 1 november 2024. Het beslis- en afwegingskader berust op wettelijke uitgangspunten en jurisprudentie. Door wetwijziging of jurisprudentie kan dit kader wijzigen. Daarom passen we dit beslis- en afwegingskader aan als dat nodig is.

Naast de privaatrechtelijke dienstbetrekking kennen we in de loonheffingen ook fictieve dienstbetrekkingen. Meer informatie daarover vindt u in het Handboek Loonheffingen. Op belastingdienst.nl/loonheffingen kunt u het handboek downloaden.

2 Wettelijk kader arbeidsovereenkomst (privaatrechtelijke dienstbetrekking)

Voor de loonheffingen is allereerst van belang of er sprake is van een privaatrechtelijke dienstbetrekking. Voor het antwoord op die vraag is maatgevend of tussen 2 partijen sprake is van een arbeidsovereenkomst in de zin van [artikel 7:610, lid 1 van het Burgerlijk Wetboek](#).²

Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst uit het Burgerlijk Wetboek is een bijzondere overeenkomst die de verhouding tussen werknemer en werkgever regelt. Deze wettelijke regeling is van 'dwingendrechtelijke aard'. Dat betekent dat het gaat om wettelijke bepalingen waarvan partijen niet mogen afwijken. Dus volgt uit het beslis- en afwegingskader dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst? Dan mogen partijen niet afzonderlijk en ook niet in onderling overleg bepalen dat daarvan toch geen sprake is.

Belangrijke criteria arbeidsovereenkomst: gezag, arbeid en 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. Dit noemen we ook wel de gezagsverhouding.

Er kan sprake zijn van een gezagsverhouding als de werkgever de werknemer voor de uitvoering van het overeengekomen werk aanwijzingen en instructies kan geven die de werknemer moet opvolgen (materieel gezag). De werkgever hoeft de aanwijzingen en instructies niet daadwerkelijk te geven. Dat de werkgever de mogelijkheid heeft om ze te geven is al voldoende.³

Er kan ook sprake zijn van een gezagsverhouding als de werknemer zich moet houden aan de regels die binnen de organisatie van de werkgever gelden (formeel gezag).

Naast de gezagsverhouding zijn er nog 2 belangrijke criteria:

- De werknemer heeft zich verplicht de arbeid te verrichten.
- De werkgever heeft zich verplicht de arbeid te belonen.

Maar om te bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, is meer nodig dan alleen het vaststellen van gezag, arbeid en loon. Daarop gaan we hieronder in.

¹ Zie artikel 2, lid 1 van de Wet op de loonbelasting 1964, artikel 3, lid 1 van de Werkloosheidswet, artikel 3, lid 1 van de Ziektewet, artikel 8, lid 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

² Kamerstukken II, 1962-1963, 5380, nr. 23, p. 3 en Hoge Raad 25 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887 (Gouden Kooi).

³ In 2018 is een bijlage aan het Handboek Loonheffingen toegevoegd die specifiek ingaat op de beoordeling van de gezagsverhouding. De bijlage is ook gedeeld met de Tweede Kamer en maakt nog steeds deel uit van het Handboek Loonheffingen. Zie ook <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/12/16/bijlage-3-beoordeling-gezagsverhouding-handboek-loonheffingen>

Oordeel Hoge Raad: holistische toets arbeidsovereenkomst

Bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst zijn alle feiten en omstandigheden van belang. Die feiten en omstandigheden moeten in onderling verband bekeken worden. Daarbij is niet 1 enkel feit of 1 enkele omstandigheid beslissend: alles moet in onderling verband worden beoordeeld. Dit noemen we ook wel de holistische toets.

Bij de beoordeling of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, zijn er volgens de Hoge Raad 2 fases:⁴

- de uitlegfase: Welke werkafspraken hebben partijen gemaakt en hoe hebben ze die uitgevoerd?
- de kwalificatiefase: Voldoen de werkafspraken en de uitvoering daarvan aan de eisen van een arbeidsovereenkomst?

Uitlegfase: Welke werkafspraken hebben partijen gemaakt en hoe hebben ze die uitgevoerd?

Het gaat hier om het antwoord op de vragen welke rechten en plichten partijen zijn overeengekomen en hoe zij die in de praktijk uitvoeren. Dit is de uitlegfase. Voor de uitleg van de rechten en plichten geldt de Haviltexmaatstaf.⁵ Dat betekent dat bij de uitleg van een overeenkomst niet alleen naar de letterlijke bewoordingen moet worden gekeken. Net zo belangrijk is de betekenis die partijen aan de tekst gaven en wat partijen over en weer van elkaar mochten verwachten. Daarbij kan ook van belang zijn tot welke sociale groep partijen horen en hoeveel rechtskennis van hen verwacht mag worden.

Kwalificatiefase: Voldoen de werkafspraken en de uitvoering daarvan aan de eisen van een arbeidsovereenkomst?

Is vastgesteld welke rechten en plichten partijen zijn overeengekomen en hoe deze in de praktijk zijn uitgevoerd? Dan is de volgende vraag of de werkafspraken en de uitvoering daarvan voldoen aan de eisen van een arbeidsovereenkomst. Dit is de kwalificatiefase. In deze fase speelt geen rol welke bedoeling partijen met de werkafspraken hadden.⁶ De feitelijke uitvoering is doorslaggevend bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Als de feitelijke uitvoering afwijkt van wat partijen hebben afgesproken, dan is de uitvoering dus bepalend voor de kwalificatie van de overeenkomst.⁷

Deliveroo-arrest⁸

In het Deliveroo-arrest oordeelde de Hoge Raad dat bij de holistische toets onder meer de volgende 9 feiten en omstandigheden (gezichtspunten) van belang kunnen zijn:

- 1 de aard en duur van de werkzaamheden
- 2 de manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald
- 3 de mate waarin de werkzaamheden én de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever
- 4 wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren
- 5 de manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen
- 6 de manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald
- 7 de hoogte van de beloning
- 8 de mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt
- 9 de mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld: wat doet de opdrachtnemer om opdrachten en een goede naam te krijgen, hoe behandelt de Belastingdienst de opdrachtnemer, wat is het aantal opdrachtgevers en hoelang werkt de opdrachtnemer meestal voor een opdrachtgever?

4 Hoge Raad 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (X/Gemeente Amsterdam) en Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).

5 Hoge Raad 13 maart 1981, ECLI:NL:HR:1981:AG4158 (Haviltex).

6 Hoge Raad 6 november 2020, ECLI:NL:HR:2020:1746 (X/Gemeente Amsterdam).

7 Zie HR 17 februari 2012, ECLI:NL:HR:2012:BU8926, B-notarissen-I, r.o.3.4.3.

8 Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).

Hoe zwaar een werkafsprake (contractueel beding) meeweegt binnen de holistische toets, hangt af van wat dat beding voor de opdrachtnemer betekent. Legt de opdrachtgever een contractueel beding op dat in de praktijk niet veel betekent voor de opdrachtnemer? Dan weegt dat beding niet of nauwelijks mee bij de beoordeling of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Alle feiten en omstandigheden in hun onderlinge samenhang zijn dus van belang. Daarom kijken we naar alle relevante feiten en omstandigheden als we beoordelen of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst. Sommige feiten en omstandigheden wijzen meer op een arbeidsovereenkomst, dus op werken in loondienst, andere meer op werken als zzp'er.⁹ Meer daarover leest u in de bijlage. Door alle feiten en omstandigheden in onderling verband te wegen komen we tot een oordeel. Wij geven daarbij aan waarom we tot dat oordeel komen.

Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie

Wilt u als opdrachtgever een indicatie krijgen of de opdrachtnemer in loondienst is of niet, vul dan de Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie in.¹⁰ In de webmodule zijn de gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest verwerkt.

3 Fictieve dienstbetrekkingen

De loonbelastingwetgeving en werknemersverzekeringen kennen naast de privaatrechtelijke dienstbetrekking ook fictieve dienstbetrekkingen. Er is dan geen privaatrechtelijke dienstbetrekking, maar de opdrachtgever moet dan toch loonheffingen inhouden en betalen over de vergoedingen en verstrekkingen aan de opdrachtnemer. Voor de meeste fictieve dienstbetrekkingen geldt dat de opdrachtnemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen en dan bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid een beroep kan doen op een uitkering. Meer informatie over de fictieve dienstbetrekkingen staat in hoofdstuk 18 van het Handboek Loonheffingen. Op belastingdienst.nl/loonheffingen kunt u het handboek downloaden.

⁹ In dit beslis- en afwegingskader gebruiken we de term zzp'er als tegenhanger van werknemer. Een zzp'er werkt dus niet in loondienst. Voor de inkomstenbelasting is nog wel van belang onder welke categorie de zzp'er valt: zelfstandig ondernemer of resultaatgenieter. Daarop geeft dit beslis- en afwegingskader geen antwoord. De zzp'er kan bijvoorbeeld via de ondernemerscheck een indicatie krijgen van die categorie (belastingdienst.nl/ondernemerscheck).

¹⁰ <https://ondernemersplein.kvk.nl/webmodule-beoordeling-arbeidsrelatie/>

Bijlage

Afwegingskader Deliveroo-arrest - loondienst of zzp'er

In deze bijlage leest u meer over wanneer de 9 gezichtspunten van het afwegingskader wijzen op een arbeidsovereenkomst, dus werken in loondienst, of juist op werken als zzp'er. De gezichtspunten moeten in onderlinge samenhang worden bekeken. Ze zijn niet uitputtend en het belang van een gezichtspunt kan per situatie verschillen.

1 Aard en duur van de werkzaamheden

Bij de aard van de werkzaamheden gaat het om de vraag wat voor soort werkzaamheden de opdrachtnemer doet. Zo is bijvoorbeeld van belang of de opdrachtnemer een inspanningsverplichting of een resultaatverplichting heeft. Een inspanningsverplichting wijst op een arbeidsovereenkomst, een resultaatverplichting wijst daar juist niet op.

Wanneer de werkzaamheden eenvoudig van aard zijn, kan dat wijzen op een arbeidsovereenkomst. Daarnaast kan de aard van het werk betekenen dat er weinig of geen aanwijzingen nodig zijn. Bijvoorbeeld als het werk heel eenvoudig is (koek inpakken of aardbeien plukken) of als de opdrachtnemer heel bekwaam is (een ervaren jurist). Als er in die situaties ook daadwerkelijk weinig of geen aanwijzingen worden gegeven, dan heeft dat niet veel betekenis, omdat de aard van het werk dit met zich meebrengt.

Over het algemeen geldt ook hoe langer de duur van de arbeidsrelatie, hoe meer dat wijst op een arbeidsovereenkomst.

2 Manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald

Hierbij is van belang in hoeverre de opdrachtnemer ook zelf de werkwijze, de werktijden en de locatie van de werkzaamheden kan bepalen. Hoe vrijer de opdrachtnemer daarin is, hoe eerder er sprake is van werken als zzp'er.

Brengt de aard van het werk met zich mee dat de opdrachtnemer op een bepaalde locatie of op een bepaald tijdstip moet werken? Dan wijst dat niet automatisch op een arbeidsovereenkomst. Bijvoorbeeld bij werken op een bouwplaats. De locatie staat dan vast. En als de bouwplaats om veiligheidsredenen vanaf een bepaald tijdstip niet meer toegankelijk is, zijn ook de werktijden niet helemaal vrij te bepalen. In zo'n geval zegt dit punt minder over wel of geen arbeidsovereenkomst.

3 Mate waarin de werkzaamheden én de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever (inbedding)

Hierbij gaat het onder andere om de vraag in hoeverre de verhouding tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer vergelijkbaar is met personeel dat in dienst is bij de opdrachtgever. Als een opdrachtnemer lange tijd in een organisatie werkt, dan is de arbeidsrelatie mogelijk te vergelijken met die van het personeel. Dit kan dan wijzen op een arbeidsovereenkomst.

Van belang is ook het antwoord op deze vragen:

- Werkt de opdrachtnemer op de locatie van de opdrachtgever?
- Moet de opdrachtnemer zich houden aan de werktijden die bij de opdrachtgever gelden?
- Maakt de opdrachtnemer gebruik van voorzieningen die de opdrachtgever beschikbaar stelt?
- Neemt de opdrachtnemer deel aan personeelsactiviteiten, zoals bedrijfsuitjes, teamoverleggen en beoordelingen?

Hoe meer de opdrachtnemer is ingebed in de organisatie van de opdrachtgever, hoe meer dat wijst op een arbeidsovereenkomst.

Daarnaast kan eerder sprake zijn van een arbeidsovereenkomst als het werk een wezenlijk onderdeel vormt van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever. Het is dan van belang om vast te stellen wat de ondernemingsactiviteiten van de opdrachtgever zijn en wat de rol van de opdrachtnemer hierin is. Is het werk een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever of heeft het een structureel karakter? Dan is er volgens de jurisprudentie meestal sprake van een arbeidsovereenkomst.

4 Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren

Als de opdrachtnemer het werk persoonlijk uitvoert en zich niet zonder toestemming van de opdrachtgever mag laten vervangen, dan wijst dit eerder op een arbeidsovereenkomst. Maar ook als de opdrachtnemer zich wél mag laten vervangen, kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor de vrijheid om een opdracht wel of niet te aanvaarden.

Vóór het Deliveroo-arrest werd nog wel eens gedacht dat er geen sprake kon zijn van een arbeidsovereenkomst als de opdrachtnemer zich vrij kon laten vervangen. In het Deliveroo-arrest heeft de Hoge Raad daarover een ander oordeel gegeven.

5 Manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen

Van belang hierbij is om vast te stellen wie de overeenkomst heeft opgesteld. Weinig tot geen onderhandelingsruimte van de opdrachtnemer wijst op een arbeidsovereenkomst. Veel onderhandelingsruimte wijst juist op werken als zzp'er.

6 Manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald

Een zzp'er zal meestal zelf de tarieven bepalen. Of het tarief is de uitkomst van een onderhandeling. Werknemers hebben meestal minder onderhandelingsruimte over het salaris, zeker als er een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is. Dan bepaalt de cao de salarisschaal.

Als de opdrachtnemer zelf facturen stuurt en erop let dat die (op tijd) worden betaald, dan wijst dat meer op werken als zzp'er. Als de opdrachtgever automatisch de beloning aan de opdrachtnemer betaalt of als de opdrachtgever de facturen voor de opdrachtnemer verzorgt, dan kan dat wijzen op bepaalmacht bij de opdrachtgever en dus op een vorm van gezag. Dat wijst op een arbeidsovereenkomst.

7 Hoogte van de beloning

In hoeverre is de beloning van de opdrachtnemer hoger dan van personeel in loondienst? Als de beloning van de opdrachtnemer vergelijkbaar is met het loon van het personeel in loondienst, dan wijst dat op een arbeidsovereenkomst. Hoe hoger de beloning van de opdrachtnemer ten opzichte van de beloning van vergelijkbaar personeel in loondienst, hoe meer dat wijst op werken als zzp'er.

8 Mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt

Hierbij gaat het onder meer om de verdeling van risico's tussen de opdrachtnemer en de opdrachtgever, bijvoorbeeld bij schade (aan derden), ziekte en ongeval. En ook om de mate waarin de opdrachtnemer verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het resultaat. Moet de opdrachtnemer bijvoorbeeld in eigen tijd en voor eigen rekening het resultaat verbeteren wanneer dit onder de maat is? Als het risico bij de opdrachtnemer ligt, wijst dit op werken als zzp'er. Als het risico bij de opdrachtgever ligt, wijst dit op een arbeidsovereenkomst.

9 Mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen

Bij dit gezichtspunt is van belang in hoeverre de opdrachtnemer zich bij soortgelijke opdrachten voor andere opdrachtgevers als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Gedraagt de opdrachtnemer zich als ondernemer? Dan wijst dit op werken als zzp'er. Denk bijvoorbeeld aan de naamsbekendheid van de opdrachtnemer, de inspanningen om nieuwe opdrachten te krijgen, het aantal opdrachten van andere opdrachtgevers, de duur van deze opdrachten en eigen bedrijfskleding. Van belang hierbij is ook hoeveel invloed de opdrachtgever heeft op het aantal opdrachten dat de opdrachtnemer bij andere opdrachtgevers mag aannemen. Denk aan een concurrentie- en relatiebeding.





Rijksoverheid


ZZZP

ja *of* nee

Voorbeelden per sector

Inhoudsopgave

Voorbeelden per sector

Zorg		pag 3	Onderwijs	
Creatieve sector		pag 4	Bouw	
Schilder		pag 5	Advisering	
Kinderopvang		pag 6	Interim-manager	
Bezorgdiensten		pag 7	Grafisch ontwerper	
		pag 8		

Klik op jouw sector of paginanummer om er direct heen te gaan. 

Inhoudsopgave

Het is niet voor iedereen altijd duidelijk of er sprake is van loondienst of zzp. Dat kan per situatie verschillen en hangt af van hoe in de praktijk wordt gewerkt. Er zijn meerdere kenmerken die van belang zijn. Om u een idee te geven wanneer sprake is van loondienst of zzp, ziet u hieronder een aantal voorbeelden. Per sector en met een duidelijke conclusie.

Zorg



Een zorgverlener werkt voor een ziekenhuis. De zorgverlener bepaalt zelf het tarief en heeft aansprakelijkheidsverzekeringen. Het werk dat de medewerker verricht wordt bepaald door het ziekenhuis. Het gaat om zorgwerkzaamheden die veel voorkomen in ziekenhuizen. Het werk wordt ook door werknemers verricht. Het ziekenhuis heeft inspraak in de manier waarop de patiënten worden verzorgd. Ook gelden strenge algemene protocollen/instructies. Onderdeel daarvan is dat de medewerker niet zijn eigen materialen mag gebruiken. Ook zijn er aanwijzingen over hoe de medewerker zich binnen de organisatie dient te presenteren en dient te gedragen. De werkende heeft inspraak op zijn werktijden.

Op basis van de informatie:

Er is sprake van 'werken onder gezag'. Er zijn strenge protocollen en instructies. De activiteiten zijn structurele werkzaamheden voor een ziekenhuis en worden ook door werknemers verricht. Ook zijn er regels bij de ziekenhuizen waar de werkende zich aan moet houden. Er is nauwelijks sprake van werken voor eigen rekening en risico.

zzp ja of nee

NEE Er is sprake van een arbeidsovereenkomst.



Creatieve sector

Een acteur komt elk jaar voor groep 8 helpen bij het begeleiden van de eindmusical. Deze acteur doet naast dit werk nog ander werk voor verschillende opdrachtgevers en heeft een eigen website. De acteur moet op afgesproken tijden in de klas zijn en er zijn richtlijnen voor de inhoud van de musical. De acteur werkt samen met de leerkracht van groep 8 aan de musical. De acteur bepaalt de inhoud van de werkzaamheden verder zelf.

Op basis van de informatie:

Er is weinig sprake van 'aansturing en gezag'. De acteur heeft veel vrijheid om zelf de inhoud van het werk te bepalen. Resultaat dat de acteur oplevert staat centraal. Het gaat niet om standaardwerkzaamheden van de school, er wordt niet zij-aan-zij met werknemers gewerkt.

zzp ja of nee

JA Dit werk kan gedaan worden als zzp'er.

Onderwijs



Een leerkracht Spaans laat zich inhuren bij een school waar de leerkracht zes uur per week werkt. De leerkracht maakt gebruik van de lesmethoden en materialen van de school die zijn voorgeschreven, houdt zich aan de interne regels en is aanwezig op de afgesproken tijden van de school. Het functioneren wordt jaarlijks besproken. De leerkracht geeft ook examentrainingen vanuit een bij de KvK ingeschreven onderneming en doet regelmatig vertaalklassen.

Op basis van de informatie:

Er is in grote mate van sprake van 'aansturing en gezag'. De leraar dient zich aan de lesmethoden te houden die zijn voorgeschreven, krijgt een functioneringsgesprek, het lesgeven betreft basiswerk voor de school, het werk wordt ook door werknemers gedaan en hij moet zich aan interne regels en afgesproken werktijden houden.

Er is geen sprake van werken voor eigen rekening en risico. Het risico van het resultaat van het werk dat de les niet wordt gegeven of niet goed wordt gegeven ligt bij de school en de leraar loopt niet zelf of zeer beperkt het risico voor zijn werk.

zzp ja of nee

NEE Er is sprake van een arbeidsovereenkomst met de school als het gaat om de werkzaamheden als leraar Spaans. Dat zegt verder niks over de examentrainingen en vertaalklassen die de leraar mogelijk als zelfstandige buiten een arbeidsovereenkomst kan verrichten.

Bouw



Een bouwbedrijf heeft een zzp'er benaderd om 2 dagen in de week mee te draaien op lopende bouwprojecten. De zzp'er krijgt de opdracht keukens te installeren in een nieuw huizenproject.

Dit duurt ongeveer 2 maanden. De zzp'er doet dit alleen en is zelf verantwoordelijk dat het op tijd af is. Hij werkt met zijn eigen bus en eigen gereedschap. Het bouwbedrijf koopt de bouwmaterialen in. De zzp'er bepaalt zelf zijn eigen werktijden. Hij laat het bouwbedrijf wel weten wanneer hij aanwezig is. De zzp'er stuurt maandelijks facturen met alleen zijn daadwerkelijk gewerkte uren. Als de keukens niet goed worden geïnstalleerd, moet de zzp'er dit op eigen kosten herstellen. Ook als de zzp'er tijdens het werk schade veroorzaakt, moet de zzp'er de kosten van de schade vergoeden. De zzp'er heeft een aansprakelijkheidsverzekering. De zzp'er staat bij de Belastingdienst al enkele jaren bekend als ondernemer voor de omzetbelasting en inkomstenbelasting.

Op basis van de informatie:

Is er beperkt sprake van aansturing door het bouwbedrijf. Het betreft structureel werk, er zijn werknemers die hetzelfde werk doen.

Er is ook duidelijk sprake van werken voor eigen rekening en risico. De zzp'er is zelf verantwoordelijk voor de opdracht, de zzp'er loopt risico als hij niet werkt of het afgesproken resultaat niet haalt, hij moet op eigen kosten werk herstellen en indien van toepassing schade vergoeden. Hij werkt met eigen gereedschap. De zzp'er werkt onder eigen naam en het betreft een opdracht van korte duur.

zzp ja of nee

JA Er is meer sprake van werken voor eigen rekening en risico dan aansturing en gezag. Er is **geen** sprake van een arbeidsovereenkomst.

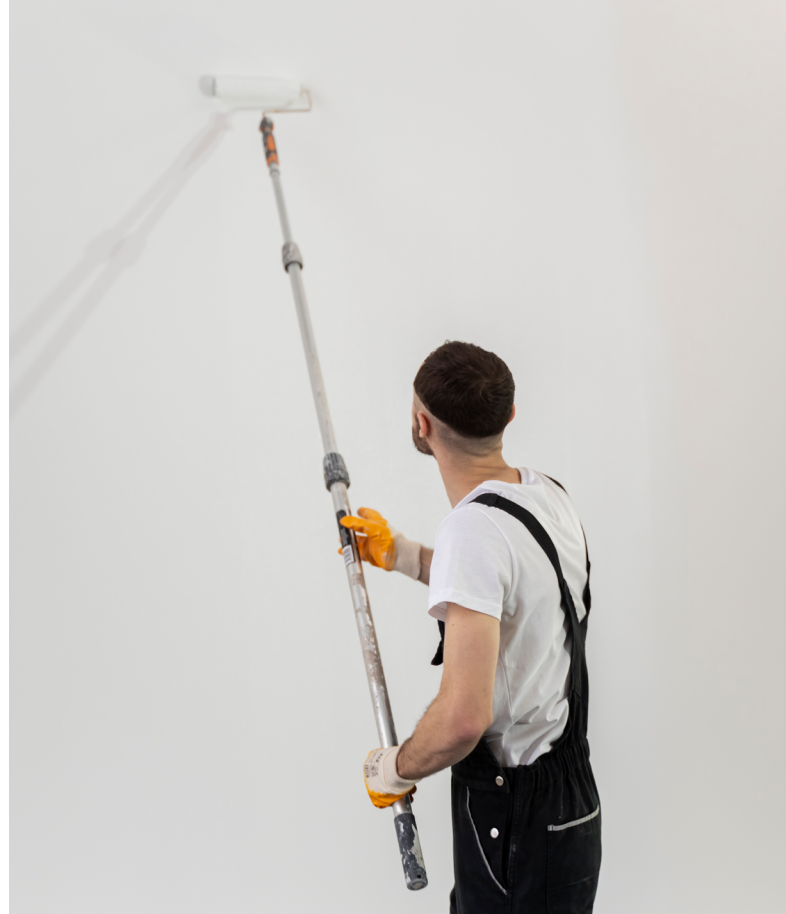
Schilder



Een schilder wordt gevraagd om een schildersbedrijf te helpen.

De schilder wordt toegevoegd aan een team van schilders in loondienst dat met een grote schilderopdracht bezig is. De schilder is gevraagd voor het team vanwege specifieke kennis en vaardigheden met betrekking tot het schilderen en restaureren van oudere gebouwen en in het bijzonder de restauratie van de plafondornamenten. Als het de schilder niet lukt de plafondornamenten in goede staat op te leveren, krijgt de schilder niet betaald. Om betaald te krijgen, moet de schilder in dat geval op eigen kosten het werk opnieuw doen.

Alle schilders werken samen in een team, maar deze schilder is vanwege zijn specifieke expertise verantwoordelijk voor een specifiek onderdeel (de ornamenten). De schilder krijgt voor een gedeelte van de werkzaamheden dezelfde instructies als het team waar de schilder zich in bevindt, maar voor de ornamenten veel vrijheid. De schilder heeft geen functioneringsgesprekken en neemt eigen gereedschappen en materialen mee (specifiek geschikt voor ornamenten). Verder heeft de schilder een groot aantal opdrachtgevers en een eigen website. Ook gebruikt hij een eigen busje waar zijn naam en het logo van zijn bedrijf op staat. De schilder staat ingeschreven bij de KvK, is btw-ondernemer en heeft al jaren recht op de zelfstandigenaftrek.



Op basis van de informatie:

Er is wel sprake van aansturing door het schildersbedrijf, en het schilderwerk hoort tot het basiswerk van het schildersbedrijf. Er kunnen instructies worden gegeven over de manier waarop het werk gedaan moet worden, maar voor de werkzaamheden aan de ornamenten geniet de schilder veel autonomie. Er is geen sprake van toezicht zoals functioneringsgesprekken.

Er is ook nadrukkelijk sprake van werken voor eigen rekening en risico (de schilder is verantwoordelijk voor het op te leveren resultaat en loopt financiële risico's, beschikt over specifieke vaardigheden, gebruikt eigen gereedschap en materialen en de opdracht is van korte duur). Ook heeft de schilder een eigen website en presenteert hij zich als ondernemer.

zzp ja of nee

JA Er is meer sprake van werken voor eigen rekening en risico dan aansturing en gezag. Er is **geen** sprake van een arbeidsovereenkomst.



Advisering

Een organisatieadviseur laat zich regelmatig inhuren om reorganisaties in kaart te brengen.

Hij maakt een plan van aanpak en als het nodig is helpt hij met de reorganisatie zelf. Hij zoekt zelf actief klanten en opdrachtgevers. Bij grotere bedrijven duren de opdrachten wat langer, voor kleinere bedrijven geldt dat het in kortere termijn kan. Voor het plan van aanpak geldt een resultaatsverplichting. Dat betekent dat hij erop wordt aangesproken als er geen resultaat bereikt wordt. De organisatieadviseur is vrij in hoe hij dit plan van aanpak realiseert en de inhoud ervan. Er is geen inhoudelijke aansturing vanuit de bedrijven. De adviseur heeft een e-mailadres van de onderneming waar de reorganisatie wordt verricht en heeft zich te houden aan de werktijden in de onderneming. De betaling hangt af van het succes van de reorganisaties.

Op basis van de informatie:

Er is niet of nauwelijks sprake van 'aansturing en gezag'. Er worden geen instructies gegeven, de werkzaamheden zijn niet structureel, en worden niet ook verricht door werknemers. Het resultaat staat voorop. Wel zijn er bepaalde werktijden en wordt een e-mailadres van de organisatie gebruikt.

De omstandigheden die wijzen op 'aansturing en gezag' zijn dusdanig beperkt aanwezig dat geen sprake is van werken in loondienst.

zzp **ja** of nee

JA Er is meer sprake van werken voor eigen rekening en risico dan aansturing en gezag. Er is **geen** sprake van een arbeidsovereenkomst.



Interim-manager

Een interim-manager laat zich inhuren ter vervanging van de zieke manager in loondienst bij de werkgever.

De interim-manager is ervaren en kan daardoor snel inspringen. De interim-manager is personeelsverantwoordelijk voor ca. 25 FTE. De cultuur van het bedrijf is om managers relatief vrij te laten en autonoom te laten werken zolang productie op peil blijft, maar het bedrijf kan wel instructies geven. De interim-manager houdt zich aan de kaders van de organisatie en opereert daarbinnen. De interim-manager heeft hiermee doorgaans 2 of 3 fulltime klussen per jaar voor enkele maanden per opdracht.

Op basis van de informatie:

Er is sprake van aansturing. Anderen zijn namelijk wel bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven waar de manager zich aan moet houden. Daarbij is er sprake van structureel werk, en het werk wordt ook door managers in loondienst gedaan. Ook is er sprake van een organisatorisch kader waar de manager zich aan moet houden.

Er is niet of nauwelijks sprake van werken voor eigen rekening en risico. De risico's liggen bij de opdrachtgever. Wel gaat het om een opdracht van relatief kortere duur.

zzp **ja** of **nee**

NEE Er is sprake van een arbeidsovereenkomst met het bedrijf voor de duur van de opdracht. Er is meer sprake van aansturing en gezag dan het werken voor eigen rekening en risico.

Kinderopvang

Een pedagogisch professional laat zich inhuren door een kinderopvangorganisatie.

Deze professional bepaalt zelf het tarief. Het werk van de pedagogisch professional bestaat uit het verzorgen, opvoeden en/of bijdragen aan de ontwikkeling van kinderen. De pedagogisch professional moet zich aan het pedagogisch beleidsplan van de kinderopvangorganisatie houden, bijvoorbeeld door het dagritme te volgen dat in het pedagogisch beleidsplan vermeld staat. Een leidinggevende houdt toezicht op de wijze waarop de professional de taken uitvoert en kan hierbij instructies geven. De pedagogisch professional ontvangt dezelfde instructies als werknemers van de kinderopvangorganisatie. Er geldt een 'inspanningsverplichting' voor de werkzaamheden, geen resultaatsverplichting. Dat betekent dat de professional er niet op wordt aangesproken als een bepaald resultaat niet bereikt wordt. Er is geen sprake van specifieke kennis of ervaring die niet structureel in de organisatie aanwezig is.

Op basis van de informatie:

Er is nadrukkelijk sprake van aansturing en gezag: Er worden instructies gegeven en er vindt toezicht plaats door een leidinggevende. De professional moet zich ook houden aan de werktijden en aan het beleidsplan van de kinderopvangorganisatie. Ook is het structureel werk dat ook door werknemers wordt uitgevoerd.

Er is maar heel beperkt sprake van werken voor eigen rekening en risico. Het enige dat hier op wijst is dat de medewerker zelf het tarief bepaalt.

zzp ja of nee

NEE Er is meer sprake van aansturing en gezag dan van werken voor eigen rekening en risico. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst.



Bezorgdiensten

Een maaltijdbezorger werkt op regelmatige basis een wisselend aantal uren per week voor een platformbedrijf.

Wanneer hij wil werken meldt hij zich aan in de app en krijgt dan van een algoritme instructies over waar en wanneer er bezorgd moet worden. Daarbij geldt dat hij meer aanbod krijgt naarmate hij meer/sneller werkt. Hij mag zelf kiezen wanneer hij wil werken en of hij zich eventueel laat vervangen. Hij gebruikt hiervoor zijn eigen fiets en mag zelf zijn kleding kiezen. De maaltijdbezorger werkt alleen voor dit platform en hoewel het mag, laat hij zich niet vervangen. De bezorger krijgt betaald per afgeleverde maaltijd.

Op basis van de informatie:

Er is sprake van aansturing en gezag. Er worden aanwijzingen en instructies gegeven, de werkzaamheden worden gecontroleerd, het bezorgen is structureel werk van de organisatie en wordt ook door werknemers gedaan.

Er is weinig sprake van werken 'voor eigen rekening en risico'. De werkende is wel zelf verantwoordelijk voor eigen materialen (de fiets).

zzp ja of nee

NEE Er is meer sprake van aansturing en gezag dan van werken voor eigen rekening en risico. Er is sprake van een arbeidsovereenkomst.



Grafisch ontwerper

Twee zelfstandig ontwerpers werken allebei in een creatieve hub. Hun werkplaats grenst aan elkaar. Ze hebben beide een zelfstandige praktijk. Ze hebben een eigen website, eigen reclameuitingen, huren zelfstandig hun hub-werkplaats, verwerven zelfstandig hun eigen opdrachten en doen investeringen in materialen, hulpmiddelen enz. In de hub geldt een informele afspraak dat ontwerpers een beroep kunnen doen op een andere ontwerper uit de hub om in voorkomende gevallen te helpen bij een opdracht.

Ontwerper één heeft een opdracht aangenomen om voor een klein mkb-bedrijf een huisstijl te ontwikkelen. Deze opdracht blijkt in de praktijk voor hemzelf te groot om tijdig en volgens gemaakte afspraken met het mkb-bedrijf af te doen. Daarom huurt hij ontwerper twee in om hem te helpen bij de aangenomen opdracht.

Ontwerper één blijft eindverantwoordelijk voor het op te leveren eindresultaat van de totale opdracht. Hij geeft daarom aanwijzingen over het uiteindelijke resultaat dat door ontwerper twee opgeleverd moet worden, en ook over welke stijl daarbij gebruikt moet worden. Maar hij laat ontwerper twee verder vrij in hoe hij de opdracht verder uitvoert. Hiervoor is na onderhandeling tussen beide ontwerpers een vast totaal bedrag afgesproken. Ontwerper twee gebruikt eigen materialen en hulpmiddelen om zijn deel van de opdracht te vervullen. Indien het door ontwerper twee opgeleverde eindresultaat niet voldoet aan de gemaakte afspraken, dan dient hij dit voor eigen rekening te herstellen.



Op basis van de informatie:

Er is weinig sprake van aansturing en gezag. Er worden wel instructies gegeven, maar deze beperken zich tot het resultaat dat moet worden opgeleverd. Het gaat wel om structurele activiteiten. Maar de werkzaamheden worden niet samen uitgevoerd met mensen in loondienst.

Er is sprake van werken voor eigen rekening en risico. Er is onderhandeld over het tarief, opdrachtnemer twee draagt de financiële risico's of resultaten van deze opdracht, en er worden eigen materialen door ontwerper twee gebruikt.

zpz ja of nee

JA Er zijn weliswaar kenmerken die wijzen op aansturing en gezag, maar er is meer sprake van werken voor eigen rekening en risico. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst.