



ONDERNEMERSVERENIGING
SINT NICOLAASGA

(schijn)zelfstandigheid

De stand per 27 maart 2025

27 maart 2025

Irma Alkema FA
Tiede Boersma FA RB



1

Historie beoordelen arbeidsrelaties

- Alles is loondienst volgens de wet (art. 7:610 BW), tenzij...
Er zijn drie voorwaarden voor loondienst:
 - - gezagsverhouding
 - - beloning
 - - persoonlijke arbeid

Vervalt er een voorwaarde, dan is er geen loondienst.
Deze wet is van dwingendrechtelijke aard (niet van af te wijken..).

Maar een overeenkomst tussen ondernemer en ZZP'er
voldoet normaal ook aan deze drie voorwaarden..



ONDERNEMERSVERENIGING
SINT NICOLAASGA



2

omschrijving

Zelfstandige staat niet in de wet.



Invoering VAR (Verklaring ArbeidsRelatie) in 2001, afgeschaft in 2016..
Toen wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie): beperkt tot geen handhaving.
Met ingang van 2025 beperkte controle op deze wet. Met ingang van 2026 volledig.

De rechter (Hoge Raad) heeft intussen (zo goed als) bepaald wanneer je zelfstandige bent.

De Hoge Raad bepaalt steeds meer, omdat de overheid maar niet beslist: Dit zien we ook bij box 3 (belasten vermogen naar werkelijkheid) en ook de stikstofcrisis (milieu in zijn algemeenheid), etc.

De regering codificeert (maakt tot wet) de uitspraken van de rechter met de wet VBAR (Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden).
Zou ingaan per 1 januari 2025. Is uitgesteld tot 2026 of later en wordt aangepast (?):
Opvallend detail aan deze wet: behalve de 9 punten (komt later) wordt er bij minder dan 33 euro per uur vermoed dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.
In de laatste dia's komen we op dit wetsvoorstel terug!



3

Het Deliveroo arrest

negen gezichtspunten in onderlinge samenhang te bekijken (HOLISTISCH)
(ECLI:NL:HR:2023:443 uitspraak Hoge Raad 24 maart 2023)



1. Aard en duur van de werkzaamheden;
2. Manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald;
3. Mate waarin de werkzaamheden én de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie;
4. Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
5. Manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen;
6. Manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald;
7. Hoogte van de beloning;
8. Mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt;
9. Mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt (of kan..)

Zolang er geen nieuwe wetgeving is, is de holistische benadering de juiste.



4

1. Aard en duur van de werkzaamheden

- Inspanningsverplichting (normaal AO) of resultaatverplichting (normaal ZO);
- Eenvoudig werk is normaal een AO;
- Heel bekwaam werk: vraagt vaak ook geen aanwijzing maar niet automatisch ZO;
- Hoe langer de duur (en regelmaat in werk) hoe meer kans op AO

AO is ArbeidsOvereenkomst
ZO is Zelfstandig Ondernemer

Eenvoudige en langdurige werkzaamheden wijzen vaak naar een AO.
Ook het verschil tussen een inspanningsverplichting (meestal AO) en resultaatverplichting (meestal ZO) speelt hierbij een rol.

5

2. Manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald.

- Wie bepaalt de werkwijze;
- Wie bepaalt de locatie;
- Wie bepaalt de werktijden;
Meer vrijheid voor de opdrachtnemer hoe groter de kans op ZO!
- Is locatie en/of tijd niet beïnvloedbaar door opdrachtnemer?
Dan zegt dit punt niets of minder of er sprake is van AO!

Minder vrijheid in het bepalen van werkwijze, werktijden en locatie,
wijst vaker naar een AO.

6

3. Inbedding in de organisatie.

- Verhouding tussen partijen is vergelijkbaar met personeel in dienst; van belang hierbij:
 1. werken op locatie opdrachtgever = AO;
 2. werken volgens werktijden opdrachtgever = AO;
 3. opdrachtgever stelt voorzieningen ter beschikking = AO;
 4. Opdrachtnemer neemt deel aan feestjes, teamoverleg etc. = AO;
- Het werk is een wezenlijk onderdeel van opdrachtgever = AO;
- Het werk heeft een structureel karakter = AO.

Allemaal omschrijvingen die duiden op AO maar niet doorslaggevend!

Werkt de opdrachtnemer zij-aan-zij met werknemers en volgt hij dezelfde regels en aansturing? Dit wijst naar een AO.

7

4. Verplichting tot persoonlijke uitvoering.

- Als het werk door de opdrachtnemer persoonlijk wordt uitgevoerd en opdrachtnemer kan zich niet zonder toestemming van opdrachtgever laten vervangen = AO;
- Als je je wel zonder toestemming kan laten vervangen = niet automatisch ZO;
- de opdrachtnemer kan een opdracht weigeren = niet automatisch ZO.

Dit gezichtspunt is bijzonder, want juist bij dit onderdeel was de wet nu wel duidelijk. Als het werk niet persoonlijk hoefde te worden uitgevoerd zou er geen sprake zijn van AO (1 van de 3). De rechter vindt dat het dan toch wel kan.

Moet de opdrachtnemer het werk persoonlijk uitvoeren, of kan hij zich laten vervangen? Verplichte persoonlijke arbeid wijst naar een AO.

8

5. Totstandkoming van de verhouding.



- Wie stelt de overeenkomst op;
- Is er ruimte voor onderhandeling;

Veel onderhandelingsruimte duidt op ZO
weinig of geen inbreng van opdrachtnemer duidt op AO

Had de opdrachtnemer onderhandelingsruimte bij het aangaan van de overeenkomst? Weinig onderhandelingsruimte wijst vaker naar een AO.



9

6. Beloning en wijze van uitkeren.



- Wie bepaalt de prijs/tarief, de ZZP'er?;
- Is er onderhandelingsruimte voor de ZZP'er;
- Wordt de factuur door de ZZP'er gemaakt?

Bij ja duidt dit op ZO
Bij nee duidt dit op AO

Heeft de opdrachtnemer invloed op zijn tarief en betalingswijze?
Een beloning die vergelijkbaar is met die van werknemers
wijst vaak naar een AO.



10

7. Hoogte van de beloning.

Is de beloning ongeveer gelijk aan vergelijkbaar personeel dan vermoedelijk AO
Hoe hoger de beloning ten opzichte van het personeel hoe meer kans op ZO

Stel een personeelslid verdient 3000 euro per maand, dan zijn de kosten voor de werkgever al snel 4000 euro per maand en dat maal 12 is 52.000 euro (bruto salaris Dus ongeveer 39.000 euro) Een werknemer werkt ongeveer 45 weken per jaar en 38 uur per week. Het uurloon is dan 30,40 euro. En dan zijn de kosten van de werkplek, Gereedschap, auto etc. niet meegerekend. Bij een uurloon van 35 euro is het nog discutabel.

Is de beloning vergelijkbaar met die van de personeelsleden? Lijkt AO.

Het is niet onmogelijk dat vooruitgelopen wordt op de wet VBAR (3^e dia) en de 33 euro per uur als minimale maatstaf wordt genomen voor een ZO, ook als het bestaande vergelijkbare personeel daar substantieel onder zit.

11

8. Ondernemersrisico.

- De opdrachtnemer kan ziekte niet declareren lijkt ZO;
- De opdrachtnemer heeft een eigen arbeidsongeschiktheidsverzekering: lijkt ZO;
- De opdrachtnemer kan bij een ongeval niets declareren: lijkt ZO;
- De opdrachtnemer heeft een aansprakelijkheidsverzekering die schade aan derden verzekert: lijkt ZO;
- Bij slecht eindproduct moet de opdrachtnemer in eigen tijd herstellen: lijkt ZO.

Omgekeerd wijst uiteraard op een AO.

Draagt de opdrachtnemer zelf het ondernemersrisico, denk aan ziekte of herstelkosten? Minder risico wijst vaker op een AO.

12

9. Gedrag in economisch verkeer.

- De opdrachtnemer gedraagt zich als ondernemer: lijkt ZO;
- De naam van de opdrachtnemer is bekend als ondernemer: lijkt ZO;
- De opdrachtnemer maakt reclame onder meer voor nieuwe opdrachten: lijkt ZO;
- Er zijn meerdere (lees veel) opdrachtgevers en opdrachten: lijkt ZO;
- Heeft eigen bedrijfskleding en/of bedrijfswagen (met reclame): lijkt ZO;
- De opdrachtnemer heeft eigen "papieren" in de branche als ondernemer: is vaak ZO;
- Geen opdrachtgever kan bepalen bij wie en wanneer gewerkt wordt: lijkt ZO.

Omgekeerd wijst uiteraard op een AO.

Werkt een opdrachtnemer voor meerdere opdrachtgevers en investeert zij/hij in naamsbekendheid? Minder ondernemerschap wijst op een AO.

13

Betekenis contractuele beding.

Dit punt komt niet voor in de bijlage bij het beslis- en afwegingskader van de Belastingdienst. Het wordt ook weinig aangehaald, toch is het van groot belang: In het arrest staat letterlijk:

"Bezorgers werken op basis van een door Deliveroo aangereikte Algemene Modelovereenkomst van de Belastingdienst 'geen werkgeversgezag'. Dat is van minder belang, omdat het een vooraf opgestelde overeenkomst betreft, waarbij geen rekening is (en kan worden) gehouden met de specifieke rechten en verplichtingen die voor de civiele kwalificatie wel of geen arbeidsovereenkomst van belang zijn."

Dit gaat over de gezagsverhouding (volgende dia) en vooral dat de toch goedgekeurde overeenkomst niet is nageleefd. Ik ga later nog in op de modelovereenkomsten maar:

Modelovereenkomsten bieden niet de zekerheid (ook niet tot 2029) die soms met stelligheid wordt beweerd!

14

Modelovereenkomsten

De modelovereenkomsten mogen nog gebruikt worden tot einde 2029.

De formulering is belangrijk, maar de uitvoering moet gelijk zijn.

Vindbaar op de Belastingdienst (tik in modelovereenkomst Belastingdienst):

Twee algemene, drie bemiddeling/tussenkomst en ruim 50 specifieke per branche.

Een overeenkomst is altijd verstandig ongeacht of deze nu goedgekeurd is of niet.

De modelovereenkomsten geven enkele verplichtingen, maar helaas niet allemaal. Uit het Deliveroo arrest blijkt al dat alle omschrijvingen gelden, dus weer holistisch (geheel).

Wel bijzonder blijktbaar: de overeenkomst moet nageleefd worden

Een modelovereenkomst is geen vrijbrief:
zowel formulering als uitvoering moet goed zijn!

15

De gezagsverhouding 1.

Het Deliveroo arrest voorziet niet in een definitie voor de gezagsverhouding. Meerdere malen is al aangegeven, dat er wetgeving op dit punt komt. In het wetsvoorstel VBAR zijn inderdaad twee nieuwe leden toegevoegd aan artikel 7:610 BW:

nieuw lid 2: Van arbeid verrichten in dienst van een werkgever als bedoeld in het eerste lid is sprake indien:

- a. de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de werkgever, en;
- b. de werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht, of de arbeid in mindere mate voor eigen rekening en risico verricht dan dat sprake is van sturing als bedoeld in onderdeel a.

nieuw lid 3: Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld over:

- a. wanneer sprake is van sturing door de werkgever, dan wel het voor eigen rekening en risico verrichten van de arbeid, bedoeld in lid 2, en;
- b. de wijze waarop een arbeidsrelatie beoordeeld wordt ingeval in vergelijkbare sprake is van zowel sturing door de werkgever, als van het voor eigen rekening en risico verrichten van de arbeid.

16

De gezagsverhouding 2.

Die algemene maatregelen van bestuur (AMvB: besluit regering met uitwerking wet) zijn in hoofdlijnen gegeven en is feitelijk de WZOP toets. De gehele memorie van toelichting bij de wet VBAR waarin dit dit allemaal is omschreven omvatten 114 bladzijden. Het is allemaal heel simpel.....
De wet is een beetje aangepast. De AMvB moeten de vele twijfelgevallen zekerheid geven.

Hoewel dus discussie, hebben we voorlopig alleen hetgeen in 2022 (16-12) is besproken in de Tweede Kamer en vermeldt staat (sinds 2018) in het Handboek Loonheffingen (bijlage 3):

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 werkgever moet opvolgen (materieel gezag). De werkgever hoeft de aanwijzingen en instructies niet daadwerkelijk te geven. Dat de werkgever de mogelijkheid heeft is al voldoende (formeel gezag).

17

Het wetsvoorstel VBAR?

Voor een belangrijk deel is dit wetsvoorstel een codificering (tot wet maken) van de holistische benadering, vanuit onder meer het Deliveroo arrest, naast een minimum uurloon (komt later).

De WZOP-toets wordt geïntroduceerd:

Hoofdelement W voor Werknemer

Hoofdelement Z voor Zelfstandige

Kenmerkelement OP voor Ondernemend Persoon

Bij deze elementen worden indicaties vermeld. Als de uitslag van de hoofdelementen W en Z gelijk zijn, dan volgt nog het kenmerkelement OP, voor de definitieve bepaling.

De vraag is of deze indeling gevolgd kan worden. Het lijkt wel waarschijnlijk omdat uiteindelijk alle indicatoren zijn gebaseerd op de negen uitgangspunten van het Deliveroo arrest en aanstaande Über arrest.

18

Hoofdelement W voor Werknemer



Indicatoren:

1. Instructies krijgen;
2. Controle van het werk door "baas";
3. Organisatorisch ingebed (ingebied en normaal in de onderneming);
4. Werk van structurele aard;
5. Zij aan zij met werknemers.

Bij volledig toepasbaarheid tel 1 punt, bij deels minder (half, kwart, driekwart).
LET WEL In het wetsvoorstel wordt niet geteld. Dit is uitsluitend voor een richting!

Als alle indicaties nee (dus 0) zijn, dan is er in basis geen AO.
In de meeste gevallen gaan we door naar hoofdelement Z.



19

Hoofdelement Z voor Zelfstandige



Indicaties:

1. Financieel risico;
2. Eigen gereedschap, materieel, materiaal;
3. Specifieke expertise (diploma's e.d.) die niet structureel aanwezig is;
4. Zelfstandig naar buiten tredend;
5. Korte opdrachtduur (< jaar, deel van week etc.).

Ja of nee bij elk punt kan je waarderen, als op de vorige dia. Het gaat er om het holistisch te bekijken, dus het geheel. Reken niet in eigen voordeel. Kijk er zo objectief mogelijk naar en nogmaals deze puntentelling is voor uw gemak.

Als nu W duidelijk meer punten heeft dan Z dan is er sprake van een AO.
Als nu Z meer punten heeft dan W dan is er niet sprake van AO maar ZO.
Als het ongeveer in evenwicht is dan gaan we naar het kenmerkelement OP.



20

Kenmerkelement OP = Ondernemerschap Persoon



Indicaties:

1. Meerdere opdrachtgevers per jaar;
2. Eigen acquisitie en reputatie (website, sociale media etc.);
3. Eigen investeringen van enige omvang;
4. Fiscaal bekend handelsregister, btw nummer ed.

Deze indicaties zitten vaak buiten de werkopdracht, zoals nu bij vragen aan de Hoge Raad ook is geantwoord in het nog te wijzen arrest tussen Über (int. Taxi-org.) en FNV. Ook de Hoge Raad loopt daarmee vooruit op wetgeving of in ieder geval synchroon.

Als deze indicators merendeels nee zijn en W en P waren redelijk in evenwicht, dan is er toch sprake van AO. Is het ja dan is er sprake van ZO.



21

VBAR van toepassing?



Hoewel deze nieuwe VBAR in basis uitgaat van de uitspraken van de rechter is het nog geen wet.

Een belangrijk wetsartikel, die in het wetsvoorstel VBAR staat (nieuw artikel 7:610aa BW) is dat er bij 33 euro per uur of minder direct al uit wordt gegaan van een AO en dus het hoofdelement W direct volledig ja is op alle punten, zonder enige beperking. Het hoofdelement Z moet dan dus ook volledig ja zijn wil er mogelijk toch nog sprake zijn van zelfstandigheid. Praktisch zal dit vrijwel niet voorkomen.

Is het nu al toepasbaar? Nee, geen wet, maar ook ja, want gebaseerd op uitspraken, Met uitzondering van het tellingsysteem, wat er is voor het gemak en enig inzicht, maar zoals alles rondom deze problematiek: bij twijfel is er geen zekerheid. Uiteraard is het wel zeker een aanvullend hulpmiddel.

De VBAR is nog maar een wetsvoorstel en kan wijzigen of vervallen!



22

De opdrachtgever moet wat doen?

- a. Welke ZZP'ers werken er in mijn organisatie (eenmanszaken, VOF, BV);
- b. Omschrijf wat ze doen, hoe lang al, hoe lang nog, mogelijk eerder dienstverband, overeenkomst;
- c. Inventarisatie: maak dossiers aan, controleer of contracten kloppen met werkelijkheid, of de overeenkomsten nog geldig zijn en loop de 10 punten na en omschrijf dit;
- d. Doe per ZZP'er de test op www.beoordelingarbeidsrelatie.nl en leg deze vast;
- e. Neem een besluit op basis van de tien (incl. de gezagsverhouding):
 - a. De ZZP'er blijft als zelfstandige, eventueel met aanpassing naar werkelijkheid;
 - b. Ga over op een inleenconstructie, welk inleenbedrijf dan rechtstreeks aan u factureert (verplaatsing aansprakelijkheid, maar let op in het contract!);
 - c. Biedt de ZZP'er een arbeidsovereenkomst aan;
 - d. Beëindig de werkzaamheden van de ZZP'er.

U wilt zekerheid? Doe een verzoek vooroverleg bij de Belastingdienst!

23

De Risico's bij controle

Naheffingen loonheffingen bij de opdrachtgever met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025
Pensioenverplichtingen vanuit het bedrijfspensioen kunnen echter veel verder terug (max 20jr)!
Er kan plotseling een arbeidsovereenkomst zijn met een ZZP'er met een soms heel hoog loon;
En doorbetaling bij ziekte, arbeidsongeschiktheid, vakantie en ontslagrecht is van toepassing;
De ZZP'er wordt dan zijn zelfstandigheid ontnomen en moet derhalve meer belasting betalen.
De opdrachtgever zal dan de loonbelasting verhalen op de ZZP'er: deze kan dit wel verrekenen.
De zogenaamde werkgeverslasten (incl. pensioen) zijn niet te verhalen door de opdrachtgever.

Dit jaar nog geen boeten. Verwacht wel volgend jaar weer controle (en dan wel boeten).

Tenzij kwade opzet ligt het risico eigenlijk vooral bij de opdrachtgever!

24

De hulpmiddelen



Webmodule: <https://www.beoordelingarbeidsrelatie.nl>

Interessante website www.hetjuistecontract.nl

Voorbeeld ZZP – ja of nee:

<https://open.overheid.nl/documenten/db6be109-9a6e-464f-a064-8e83ad5f6caa/file>

Advies: uw eigen accountant, boekhouder of fiscalist (Horizontaal Toezicht?)
en/of
uw advocaat gespecialiseerd in arbeidsrecht (vooral bij contracten)



25

Vragen? en tot ziens!



26