



## **SRA-Praktijkhandreiking**

Arbeidsrelaties en handhaving schijnzelfstandigheid

---

Versie: 1 september 2025

Dit is een uitgave van:  
SRA-Vaktechniek  
Rijnzathe 14  
3454 PV Utrecht

Doelgroep: Alle SRA-kantoren

**T** 030 656 60 60  
**E** vaktechniek@sra.nl  
**www.sra.nl**

## Inhoudsopgave

<b>1</b>	<b>Inleiding.....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Algemeen, Wet DBA.....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Handhavingsmoratorium.....</b>	<b>3</b>
	3.1 Kwaadwillendheid .....	3
	3.2 Vervallen handhavingsmoratorium .....	4
<b>4</b>	<b>Voorstel tot wijziging art. 7:610 BW .....</b>	<b>6</b>
	4.1 Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR).....	6
	4.1.1 Hoofdelement 'werkinhoudelijke en organisatorische sturing' .....	7
	4.1.2 Hoofdelement: kenmerken die juist erop wijzen dat niet in dienst van een ander wordt gewerkt, maar voor eigen rekening en risico .....	8
	4.2 Zelfstandigenwet.....	8
<b>5</b>	<b>Handhaving per 1 januari 2025 .....</b>	<b>10</b>
	5.1 Zzp'er met eigen bv.....	10
	5.2 Fictieve dienstbetrekking.....	11
<b>6</b>	<b>Denk hieraan bij het aangaan van een overeenkomst van opdracht.....</b>	<b>12</b>

# 1 Inleiding

Met ingang van 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium geëindigd. In deze praktijkhandreiking wordt ingegaan op een deel voorgeschiedenis, het handhavingsmoratorium, de gevolgen van het vervallen van dit handhavingsmoratorium, het wetsvoorstel VBAR en het wetsvoorstel zelfstandigenwet en de handhaving vanaf 1 januari 2025.

Deze praktijkhandreiking wordt afgesloten met een checklist met aandachtspunten die van belang zijn bij de beoordeling van een concrete arbeidsrelatie.

## Update 1 september 2025

- De naam van de praktijkhandreiking is gewijzigd van 'Einde moratoriumhandhaving Wet DBA' in 'Arbeidsrelaties en handhaving schijnzelfstandigheid'.
- Verder zijn de volgende aanpassingen gedaan:
  - In paragraaf 3.2 over het vervallen van het handhavingsmoratorium is toegevoegd:
    - dat de bedrijfsbezoeken van de Belastingdienst met name gericht zijn om binnen de onderneming vast te stellen hoe de geldende procedure is met betrekking tot de inzet van derden, welke protocollen er zijn en welke vastleggingen en controles.
    - dat, na het Uber-arrest, de vraag of sprake is van ondernemerschap automatisch betekent dat er een individuele beoordeling dient plaats te vinden.
  - In hoofdstuk 4 is het op 7 juli 2025 bij de Tweede Kamer ingediende Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR) nader uitgewerkt en is een paragraaf (4.2) toegevoegd over het ter consultatie voorlegde voorstel voor een Zelfstandigenwet.
  - In hoofdstuk 5 zijn twee noten toegevoegd (noot 12 en 14).

## 2 Algemeen, Wet DBA

De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) is in mei 2016 ingevoerd met als doel om schijnzelfstandigheid beter aan te pakken. De Wet DBA werd daarmee 'de opvolger' van de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR). Bij de VAR waren er vier mogelijke varianten:

- 1) VAR loon: de relatie tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer werd aangemerkt als een dienstbetrekking;
- 2) VAR ROW: de inkomsten werden aangemerkt als resultaat uit overige werkzaamheid;
- 3) VAR WUO: de inkomsten werden beschouwd als winst uit onderneming;
- 4) VAR dga: de inkomsten werden toegerekend aan de vennootschap van de opdrachtnemer.

Bij de VAR-WUO en VAR-dga kon de opdrachtgever vertrouwen op een dergelijke afgegeven VAR. De afschaffing van de VAR is toentertijd met name ingegeven door het argument van de Belastingdienst dat er feitelijk niet of nauwelijks kon worden gehandhaafd indien achteraf naar voren kwam dat de VAR-WUO of VAR-dga ten onrechte was afgegeven.

De Wet DBA hield niet meer en niet minder in dan dat de VAR werd afgeschaft. De invoering van de Wet DBA leidde tot veel onrust, omdat de regels rondom het werken met zelfstandigen niet duidelijk waren. Om aan die onrust tegemoet te komen, heeft de Belastingdienst modelovereenkomsten opgesteld. Ook zijn door brancheorganisaties, bedrijven en andere stakeholders opgestelde contracten beoordeeld. Indien een contract op basis van de daarin opgenomen voorwaarden geen dienstbetrekking inhield en bovendien conform een dergelijk contract werd of wordt gewerkt, is dan geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Op deze manier konden de opdrachtgever en de opdrachtnemer duidelijkheid vooraf hebben of verkrijgen. In september 2024 is besloten geen verzoeken om beoordeling van overeenkomsten meer in behandeling te nemen. Goedgekeurde modelovereenkomsten blijven geldig tot en met 2029 mits daadwerkelijk conform de modelovereenkomst wordt gewerkt (zie voor meer details paragraaf 2.2).

Kort na de invoering (te weten november 2016) van de Wet DBA werd een handhavingsmoratorium ingesteld. Dit handhavingsmoratorium hield in dat de Belastingdienst bij opdrachtgevers niet met terugwerkende kracht kan corrigeren op de kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen. Dit handhavingsmoratorium gold tot 1 januari 2025. Enkel in de gevallen dat sprake is van evidente kwaadwillendheid kan de Belastingdienst ondanks het moratorium toch met terugwerkende kracht handhaven.

Momenteel is sprake van een veelheid aan ontwikkelingen op het gebied van arbeidsrelaties. De zogenoemde Wet VBAR<sup>1</sup> is bijvoorbeeld een belangrijk onderwerp, maar uiteraard zijn ook de ontwikkelingen ten aanzien van het Deliveroo-arrest, alsmede ten aanzien van de beslissing in de Uber-zaak van belang. Ook het wetsvoorstel Zelfstandigenwet<sup>2</sup> dat ter consultatie is gelegd speelt een rol. Deze ontwikkelingen raken zowel aan het arbeidsrecht als aan de belasting- en premieheffing. In deze praktijkhandreiking beperken wij ons evenwel primair tot de gevolgen van het einde van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025.

---

<sup>1</sup> Het voorstel is op 7 juli 2025 ingediend bij de Tweede Kamer

<sup>2</sup> Officieel Voorstel van de leden Aartsen, Vijlbrief, Van Dijk en Flach houdende de regels in verband met het introduceren van een toetsingskader voor het werken als zelfstandige. Zie V-N 2025/27.5

## 3 Handhavingsmoratorium

Zoals hiervoor is aangegeven, werd in november 2016 de handhaving van de Wet DBA opgeschort en werd bekendgemaakt dat wordt gezocht naar alternatieven. Het fiscale moratorium hield in dat de Belastingdienst, indien werd vastgesteld dat een relatie als een dienstbetrekking moest worden aangemerkt, geen naheffingsaanslagen loonheffingen oplegde. Wel kon de Belastingdienst naar de toekomst toe aangeven dat die persoon moest worden verloond, dan wel dat de samenwerking anders vormgegeven moest worden om buiten dienstbetrekking te blijven werken. Naar onze mening leidde het niet opvolgen van die aanwijzing niet per se tot kwaadwillendheid (zie par. 2.1). In die gevallen betekende dit dat het niet naleven van die aanwijzing niet kan leiden tot een naheffingsaanslag loonheffingen. Het betreft dan gevallen waarin de Belastingdienst weliswaar (al dan niet in eerste instantie) meende dat sprake was van een dienstbetrekking, maar waar daarvan geen sprake was of in ieder de opdrachtgever in redelijkheid op basis van de feiten en omstandigheden kon menen dat daarvan geen sprake was.

Benadrukt moet worden dat het moratorium niet gold voor – onder meer - het arbeidsrecht. In een arbeidszaak kan dus best door een rechter worden geoordeeld dat de langer bestaande relatie als een arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt met alle arbeidsrechtelijke gevolgen van dien. Het feit dat voor de fiscale regelgeving misschien geen dienstbetrekking bestaat, betekent niet dat voor het arbeidsrecht er ook geen dienstbetrekking bestaat. Dat is een veelvoorkomend misverstand. Ondanks dat er voor de fiscale regelgeving geen dienstbetrekking bestaat, kan dat voor het arbeidsrecht wel zo zijn. Ook voor bijvoorbeeld pensioenregelingen bij bijvoorbeeld bedrijfstakpensioenfondsen kan dit verschil optreden.

### 3.1 Kwaadwillendheid

Als sprake is van kwaadwillendheid kon ondanks het handhavingsmoratorium toch worden nagevorderd. Dan is van groot belang te weten wanneer van kwaadwillendheid sprake is. Kwaadwillenden zijn de opdrachtgevers of opdrachtnemers die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laten ontstaan of voortbestaan, omdat zij weten – of hadden kunnen weten – dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking (en daarmee een oneigenlijk financieel voordeel behalen en/of het speelveld op een oneerlijke manier aantasten). Het gaat om gevallen waarin opdrachtgevers en opdrachtnemers opereren in een context van opzet, fraude of zwendel. Per 1 juli 2018 handhaafde de Belastingdienst bovendien bij 'andere kwaadwillenden'. Dit zijn degenen die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laten ontstaan of voortbestaan. De Belastingdienst kon in dat geval handhaven wanneer alle drie de volgende criteria kunnen worden bewezen:

1. er is sprake van een (fictieve) dienstbetrekking;
2. er is sprake van evidente schijnzelfstandigheid;
3. er is sprake van opzettelijke schijnzelfstandigheid.

In dergelijke gevallen wordt veelal een oneigenlijk voordeel behaald en/of het speelveld op een oneerlijke manier aangetast. Deze handhaving vond plaats in het kader van de reguliere controles loonheffingen.

Vanaf oktober 2019 handhaafde de Belastingdienst ook in het geval dat de belastingplichtige na een controle, bij constatering van een (fictieve) dienstbetrekking, niet:

- de arbeidsrelatie zo vormgaf dat er sprake was van werken buiten dienstbetrekking; of
- de arbeidsrelatie als dienstbetrekking verwerkte in de aangifte loonheffingen.

Voor de aanpassing kreeg de belastingplichtige in beginsel drie maanden de tijd. Was er na deze periode niets veranderd, dan kon de Belastingdienst handhaven. Naheffingsaanslagen, inclusief eventuele boeten en rente, konden echter niet verder terug opgelegd worden dan vanaf het moment van de constatering (uitgezonderd sommige bijzondere gevallen). De Belastingdienst noemde dit het instrument van de 'aanwijzing'. De vraag kan worden gesteld of dit standpunt in rechte stand zal houden. Immers, het is slechts een mening van de Belastingdienst en als de werkgevende en de werkende een pleitbaar standpunt hebben dat hun relatie geen (fictieve) dienstbetrekking is, dan is er geen sprake van kwaadwillendheid. Het enkele feit van het verdedigen van een ander standpunt dan dat van de Belastingdienst kan in onze optiek niet worden aangemerkt als kwaadwillendheid.

## 3.2 Vervallen handhavingsmoratorium

Per 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium vervallen. In de Kamerbrief van [6 september 2024](#) was al aangegeven dat de bestaande modelovereenkomsten zullen worden uitgefaseerd. De lopende goedgekeurde modelovereenkomsten blijven echter, conform de wens van de Tweede Kamer, wel geldig tot eind 2029, mits opdrachtgever en opdrachtnemer daadwerkelijk werken zoals afgesproken in de modelovereenkomst. Gelet op de bewoording in de diverse brieven en uitlatingen van de Staatssecretaris van Financiën is onduidelijk hoe die moet worden gedeut. Betekent dit dat indien partijen in 2025 een goedgekeurde modelovereenkomst sluiten (en conform werken) dat er vertrouwen kan worden ontleend aan die overeenkomst tot 1 januari 2030? Indien dat het geval is, dan is er dus effectief geen sprake van het vervallen van het handhavingsmoratorium. Dat lijkt ons gelet op de andere uitlatingen en bedoelingen dan ook niet het geval. Maar vooralsnog is het onduidelijk. Nadrukkelijk is in het [Handhavingsplan arbeidsrelaties tranche 2025](#) (pagina 12) opgemerkt dat het recht wordt voorbehouden om modelovereenkomsten in te trekken, naar wij aannemen naar de toekomst toe. Een dergelijke intrekking is aan de orde op het moment dat de modelovereenkomst niet langer voldoet aan de wet- en regelgeving, op grond van rechtspraak of nieuwe wetgeving of als blijkt dat niet volgens de voorwaarden in de modelovereenkomst gewerkt wordt of kan worden.

De Belastingdienst beoordeelt vanaf 6 september 2024 geen nieuwe aanvragen of nieuwe verlengingen van modelovereenkomsten meer.

In de Tweede Kamer was naar aanleiding van een debat een motie aangenomen, inhoudende dat er sprake zal zijn van een 'zachte landing'. Dat houdt in dat, voor in ieder geval één jaar, alleen risicogericht zal worden gehandhaafd. Daarbij zal de focus moeten komen te liggen op probleemgevallen, waarbij gedacht kan worden aan zaken als gedwongen zelfstandigheid, onderbetaling, evidente schijnzelfstandigen en arbeidsmigratieconstructies. Tevens is toegezegd en in het Handhavingsplan arbeidsrelaties tranche 2025 opgenomen, om in 2025 nog geen verzuim- en vergrijpboetes op te leggen als werkgevers en werkenden kunnen laten zien dat zij stappen zetten tegen de schijnzelfstandigheid. Dat laatste (de vergrijpboete) lijkt op een sigaar uit eigen doos. Immers, het is aan de Belastingdienst om te stellen en te bewijzen dat sprake is van grove schuld en/of opzet om een vergrijpboete op te leggen. Het lijkt ons, zeker gezien de onduidelijkheid en de rechtspraak, dat partijen vrij snel een pleitbaar standpunt hebben en in dat geval kan geen vergrijpboete worden opgelegd.

Uit het Handhavingsplan arbeidsrelaties tranche 2025 komt naar voren dat de handhaving zich met name zal richten op de opdrachtgevers door middel van bedrijfsbezoeken en boekenonderzoeken. In 2025 is de Belastingdienst gestart - in principe - met bedrijfsbezoeken. Dergelijke bedrijfsbezoeken zijn met name gericht om binnen de onderneming vast te stellen hoe de geldende procedure is met betrekking tot de inzet van derden, welke protocollen er zijn en welke vastleggingen en controles. Wij merken op dat tijdens een bedrijfsbezoek niet alle feiten en omstandigheden van de inzet van een of meer zelfstandige zonder personeel bekend zijn en/of worden onderzocht. Wel zal de opdrachtgever gewezen worden op mogelijke risico's van schijnzelfstandigheid. Op deze manier wordt de opdrachtgever gewaarschuwd door de Belastingdienst. Een dergelijk bedrijfsbezoek kan aanleiding zijn om een boekenonderzoek te starten, bijvoorbeeld als de Belastingdienst inschat dat sprake is van grote risico's of als de opdrachtgever werkt of blijft werken met schijnzelfstandigen. De invulling hiervan is nader vormgegeven in de [Handleiding bedrijfsbezoeken en boekenonderzoeken](#). Uiteraard kan het gevolg ook zijn dat er geen reden(en) voor de Belastingdienst is (zijn) om verder onderzoek te doen bij de betreffende onderneming. Grote detachingsbedrijven zijn al in december 2024 aangeschreven voor een bedrijfsbezoek; de eerste bezoeken hebben al plaatsgevonden.

Voor ondernemers die deelnemen aan Horizontaal toezicht geldt - in onze optiek opmerkelijk te noemen - dat daar geen onderzoek naar mogelijke schijnzelfstandigheid plaatsvindt.

Op de website van de Belastingdienst zijn sinds 18 december 2024 het [formulier Verzoek vooroverleg beoordeling arbeidsrelatie](#) en de [Checklist vooroverleg beoordeling arbeidsrelatie](#) te vinden. Met het formulier kan een opdrachtgever verzoeken om vooroverleg over de beoordeling van één arbeidsrelatie met één opdrachtnemer. In de checklist is opgenomen welke informatie minimaal in het verzoek vermeld

moet worden. Uit het Handhavingsplan arbeidsrelaties tranche 2025 komt naar voren dat de uitkomsten van een eventueel vooroverleg slechts voorwaardelijke zekerheid biedt en geen absolute zekerheid. Uit [antwoorden van 18 december 2024](#) op door Van Vroonhoven en Van Oostenbruggen (thans de huidige staatssecretaris van Financiën) gestelde Kamervragen op 6 november 2024 komt onder meer het volgende naar voren:

- 1) De voorbeelden uit de brochure zzp – ja of nee? zien slechts op een aantal duidelijke situaties welke helder genoeg is om een duidelijke conclusie te trekken. Hierdoor lijkt het dat enige nuance niet aan de orde kan zijn. De staatssecretaris motiveert de beperking tot slechts enkele situaties door de stellen dat het gaat om een vereenvoudigde weergave van het juridisch kader om daarmee een zo breed mogelijke doelgroep te bereiken.
- 2) Het begrip 'langere tijd' is afgeleid van het civielrechtelijke rechtsvermoeden van werknemerschap zoals opgenomen in art. 7:610a BW (in artikel 7:610a BW is opgenomen dat hij die ten behoeve van een ander tegen beloning gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende tenminste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst). Door hierbij aan te sluiten wordt naar onze mening uit het oog verloren dat dit civielrechtelijke vermoeden enkel tussen werknemer en werkgever bestaat en dat een derde daar geen beroep op kan doen.
- 3) De scan op [www.hetjuistecontract.nl](http://www.hetjuistecontract.nl) geeft enkel een indicatie en er kan geen enkel vertrouwen aan worden ontleend. De Belastingdienst gebruikt de scan ook niet voor de beoordeling van de arbeidsrelatie. De fictieve casusposities zijn niet te lang en ingewikkeld gemaakt om het laagdrempelig te houden.<sup>3</sup>
- 4) De beoordeling van de arbeidsrelatie dient in beginsel op individueel niveau plaats te vinden. Enkel ingeval sprake is van een homogene groep zelfstandigen (er wordt gewerkt met dezelfde overeenkomsten, er gelden gelijke afspraken, gebruik van hulpmiddelen en materialen is gelijk, etc.) kan mogelijk een steekproef worden toegepast. Belangrijk is om dan vast te stellen of er wel sprake is van een homogene groep. Naar wij menen zal dat in de praktijk veelal niet het geval zijn. Bovendien menen wij dat, na het Uber-arrest, de vraag of sprake is van ondernemerschap automatisch betekent dat er een individuele beoordeling dient plaats te vinden. Het beoordelen van een homogene groep lijkt daarmee niet (meer) mogelijk. Kortom: elke situatie dient afzonderlijk te worden beoordeeld.
- 5) Zeer nadrukkelijk wordt betoond dat de Belastingdienst geen partij is bij de verschillende handleidingen zoals opgesteld door diverse stakeholders. Denk aan de 'Handreiking over flexibele arbeidsinzet gemeentelijke sector' door de VNG en 'Fiscaal Kompas ZZZP-zorg' door Actiz.
- 6) De inzet van de staatssecretaris is om de informatieverstrekking zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de gebruikers, zowel ten aanzien van het kennisniveau als ten aanzien van de vragen die de gebruiker heeft. Naar onze mening wordt daarmee dus duidelijk dat de informatieverstrekking zal zien op duidelijke feiten en omstandigheden zonder de mogelijke nuances. En dat terwijl de praktijk juist daarop zit te wachten. Wij voorzien dan ook dat er geen duidelijk is gekomen, maar juist weer meer discussie over de duiding van verschillende arbeidsrelaties.

Tot slot is ook te kennen gegeven door de Staatssecretaris van Financiën dat het niet mogelijk en niet wenselijk is en bovendien juridisch niet houdbaar is om uitzonderingen te maken voor bedrijfstakken of sectoren.

---

<sup>3</sup> Antwoorden Kamervragen van lid Aartsen, brief van 3 maart 2025, kenmerk 2025-0000051587.

## 4 Voorstel tot wijziging art. 7:610 BW

Tijdens de zoektocht naar een alternatief voor de Wet DBA zijn verschillende alternatieven de revue gepasseerd, maar die hebben niet geleid tot een concreet wetsvoorstel. De laatste variant is het wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden; veelal afgekort als VBAR, dat op 6 oktober 2023 ter consultatie is gelegd. Dit voorstel is in de consultatie van forse kritiek voorzien. Een iets aangepast voorstel is inmiddels voor advies naar de Raad van State gestuurd. Het wetsvoorstel is op 7 juli 2025 ingediend bij de Tweede Kamer.<sup>4</sup> Daarnaast is een wetsvoorstel van de Kamerleden Aartsen, Vijlbrief, Van Dijk en Flach is ter consultatie gelegd

### 4.1 Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR)

Het wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR) beoogt aan de ene kant schijnzelfstandigheid tegen te gaan en aan de andere kant de onduidelijkheid over de wijze waarop zonder arbeidsovereenkomst werk verricht kan worden weg te nemen. Om dat doel te bereiken wordt voorgesteld om het begrip arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:610 BW te wijzigen. De norm 'werken in dienst van' is een open norm, waarbij historisch gezien aangenomen wordt dat er sprake is van een zekere ondergeschiktheidsverhouding waarbij de werkgever gezag wil kunnen uitoefenen over de werknemer. De nadruk hierbij lag op het kunnen geven van instructies en houden van toezicht. De open norm 'in dienst van' heeft via jurisprudentie invulling gekregen en de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst wordt getoetst aan de hand van relevante feiten en omstandigheden van het geval in onderling verband bezien; de holistische benadering. Daarbij wordt gesteld dat pas achteraf kan worden vastgesteld of de werkzaamheden in dienstbetrekking zijn verricht of als zelfstandige. Echter, door de open norm is een 'grijs gebied' ontstaan waardoor de rechtszekerheid in sommige gevallen wordt bedreigd, aldus de memorie van toelichting. Het kabinet wil de open norm 'werken in dienst van' (gezag) nader invullen, omdat dit het voornaamste beslissende vereiste is bij de beoordeling van de arbeidsrelatie en dit de meeste onduidelijkheid oplevert. Bovendien wordt met dit voorstel de schijnzelfstandigheid verminderd, aldus de toelichting. Wel wordt nadrukkelijk gesteld dat het geven van volledige duidelijkheid vooraf niet een (sub)doel van dit wetsvoorstel is.

De open norm 'werken in dienst van' wordt ingevuld door in artikel 7:610 BW drie hoofdelementen op te nemen in een nieuw in te voegen lid (lid 2) in het wetsartikel. Het nieuwe lid 2 luidt als volgt:

*"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."*

Tevens is voorgesteld een nieuw derde lid toe te voegen. Dat derde lid luidt als volgt:

*"3. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld over wanneer sprake is van sturing door de werkgever, dan wel het voor eigen rekening en risico verrichten van de arbeid, bedoeld in lid 2."*

Deze zogeheten hoofdelementen worden vervolgens bij algemene maatregel van bestuur verder ingekleurd door middel van een aantal limitatieve indicaties. De exacte limitatieve indicaties zijn nu nog niet bekend. Wel is in de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel een aantal voorbeelden van indicaties behorende bij de genoemde hoofdelementen gegeven.

Als zich een situatie voordoet zoals genoemd in de onderdelen a of b van het tweede lid kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Als er geen indicaties van deze elementen zijn, is er ook geen sprake van werken in dienst van.

<sup>4</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2024-2025, 36 783.

Volledigheidshalve merken wij op dat in deze beoogde wet een rechtsvermoeden is opgenomen: bij een uurtarief van maximaal € 36 exclusief omzetbelasting per uur. Dit rechtsvermoeden gaat echter niet gelden voor de belastingheffing.

De opgenomen hoofdelementen zijn aan de jurisprudentie ontleend en vormen het kader aan de hand waarvan getoetst wordt of sprake is van werken in dienst van een ander, aldus de toelichting. De vraag laat zich stellen of de gekozen elementen nu de meest in de rechtspraak naar voren komende punten zijn die een rol spelen bij de beoordeling of een arbeidsrelatie is aan te merken als een arbeidsovereenkomst. De vraag stellen is de vraag beantwoorden. Deze hoofdelementen kunnen als volgt kort worden toegelicht.

#### **4.1.1 Hoofdelement ‘werkinhoudelijke en organisatorische sturing’**

Het eerste dat opvalt is dat er op basis van de voorgestelde wettekst voldaan wordt aan dit element indien er sprake is van inbedding van het werk óf de werkende. Op basis van het Deliveroo-arrest<sup>5</sup> zou verwacht worden dat aan beide voorwaarden voldaan moet worden om tot dit element te komen.

Voor het eerste hoofdelement blijft het kunnen geven van instructies en aanwijzingen ten aanzien van de wijze waarop het werk verricht wordt van belang. De verdere inkleuring vindt plaats aan de hand van indicaties. Deze indicaties worden bij algemene maatregel van bestuur bekendgemaakt. Indicaties die zien op werkinhoudelijke sturing zijn:

- De werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren en de werkende moet deze ook opvolgen.
- De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen.

Indicaties die zien op organisatorische sturing zijn:

- De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende.
- De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.
- Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

In de toelichting wordt de link gelegd met de aanwijzingsbevoegdheid bij een overeenkomst van opdracht. Die bevoegdheid ziet nadrukkelijk niet op de wijze waarop de opdracht wordt uitgevoerd. In de woorden van de toelichting: de mogelijkheid om aanwijzingen en instructies te geven ten aanzien van de wijze waarop het werk wordt verricht (werkinhoudelijke instructies). Daarbij moet worden opgemerkt dat de Belastingdienst bij haar onderzoeken naar de juridische duiding van een arbeidsrelatie juist veel waarde toekent aan zaken welke niets met de werkinhoud hebben te maken, maar meer met de kaders en randvoorwaarden voor een opdracht. In de toelichting is gesteld dat het feit dat een opdrachtnemer (werkende) zich moet conformeren aan wettelijke bepalingen op grond waarvan de opdrachtgever (werkgevende) werkinhoudelijke eisen kan stellen en controle uitoefent op het werk van de werkende, een aanwijzing vormt voor de aanwezigheid van een gezagsrelatie. Het controleren van de werkzaamheden en de bevoegdheid om op basis daarvan in te grijpen wordt in de toelichting verduidelijkt. Zo wordt gesteld dat het inzetten van GPS-trackers, het gebruikmaken van een vorm van werktijdregistratie en het houden van voortgangsgesprekken voorbeelden zijn van een indicatie dat er sprake is van een gezagsrelatie. In de arbeidsrechtspraak kunnen wij een dergelijke lijn echter niet ontdekken.

<sup>5</sup> HR 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443, BNB 2023/95 en NJ 2024/35. In dat arrest is geoordeeld dat zowel het werk als de werkende moeten zijn ingebed.

#### 4.1.2 Hoofdelement: kenmerken die juist erop wijzen dat niet in dienst van een ander wordt gewerkt, maar voor eigen rekening en risico

Als contra-indicatie bij de beoordeling van de arbeidsrelatie is er een element van ondernemerschap geïntroduceerd, namelijk het (niet) werken voor eigen rekening en risico in de desbetreffende arbeidsrelatie. Kernvraag is in dat geval, werkt men zelfstandig en voor eigen rekening en risico? Belangrijk daarbij is dat het werken voor eigen rekening en risico beoordeeld dient te worden in de desbetreffende arbeidsverhouding.

In de toelichting wordt bij het werken voor eigen rekening en risico een aantal elementen genoemd welke bij die beoordeling relevant kunnen zijn, te weten:

- Liggen de financiële risico's bij de werkende?
- Is de werkende bij de werkzaamheden zelf verantwoordelijk voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen?
- Is de werkende in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden die niet in de organisatie van de werkgevende aanwezig zijn?
- Treedt de werkende tijdens de werkzaamheden zelfstandig naar buiten?
- Is er sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week?

In dit kader is het antwoord dat de Hoge Raad heeft gegeven op de door het Hof Amsterdam gestelde prejudiciële vragen in de zaak Uber ook van belang. In de zaak Uber heeft het hof prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld vanwege het grote maatschappelijke en juridische belang van de vraag hoe het aspect 'ondernemerschap' een rol kon spelen bij de kwalificatie van een arbeidsrelatie. A-G De Bock heeft in haar [conclusie](#) van 30 september 2024 gesteld dat persoonlijk ondernemerschap van de werkende op grond van alle verrichte werkzaamheden in het toetsingskader van Deliveroo slechts een beperkte rol kan toekomen.<sup>6</sup> Het gaat volgens De Bock slechts om de specifieke arbeidsrelatie tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer en de concrete feiten en omstandigheden in die arbeidsrelatie. De Hoge Raad<sup>7</sup> echter neemt het advies van De Bock niet over. In de Uber-zaak heeft de [Hoge Raad](#) geoordeeld dat er geen rangorde is tussen de door hem genoemde criteria in het Deliveroo-arrest. Ook het feit dat werkenden zij-aan-zij werken met werknemers, een argument waar de Belastingdienst in de praktijk veel waarde aan hecht, betekent niet dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst; het is goed mogelijk dat hetzelfde werk tegen afwijkende voorwaarden of anders wordt verricht. De omstandigheid dat de werkende zich in het economisch verkeer als een ondernemer gedraagt of kan gedragen is een omstandigheid, die net als de andere door de Hoge Raad geformuleerde criteria, meeweegt. Gezien het feit dat er geen verschillende gewichten aan de genoemde criteria kunnen worden toegekend, houdt dat naar onze mening in dat de weging zoals die in de web-module aan de antwoorden op de verschillende vragen plaatsvindt dan ook niet op zijn plaats is.

## 4.2 Zelfstandigenwet

Een wetsvoorstel van de Kamerleden Aartsen, Vijlbrief, Van Dijk en Flach is ter consultatie gelegd. In dit voorstel wordt het begrip zelfstandige gedefinieerd. In art. 2 van het voorstel is gesteld dat sprake is van zelfstandig ondernemerschap indien de werkende aan de volgende cumulatieve voorwaarden voldoet, de werkende

- 1) Verricht arbeid voor eigen rekening en risico;
- 2) Voert een deugdelijke administratie;
- 3) Gedraagt zich in het economisch verkeer als zelfstandige;
- 4) Heeft een adequate voorziening getroffen tegen het risico van arbeidsongeschiktheid;
- 5) Heeft voorzien in een proportionele bijdrage voor een voorziening bij pensionering.

In het tweede lid van art. 2 is bepaald dat de werkende tegenover de werkverstrekker (opdrachtgever) onderbouwt dat sprake is van zelfstandig ondernemerschap.

<sup>6</sup> Conclusie A-G De Bock, 30 september 2024, ECLI:NL:PHR :2024 :996.

<sup>7</sup> Hoge Raad, 21 februari 2025, 24/00877, ECLI:NL:HR:2025:319, BNB 2025/61, V-N 2025/11.3 en JAR 2025/90,.

Aanwijzingen dat voldaan is aan de hiervoor genoemde vijf voorwaarden kan naar voren komen uit de volgende zaken:

- Indicaties voor het verrichten van arbeid voor eigen rekening en risico;
  - verwerft inkomsten via winst uit onderneming;
  - draagt aansprakelijkheid voor schulden van het bedrijf en voor extra werkzaamheden bij herstelwerkzaamheden;
  - loopt financieel risico bij niet betaling door klanten en bij ingebrekestelling of schade;
  - spreekt niets af over doorbetaling bij ziekte;
  - heeft over een bepaalde periode meerdere opdrachten of opdrachtgevers.
  
- Indicaties dat een deugdelijke administratie wordt gevoerd;
  - De administratie wordt gevoerd volgens de Algemene wet inzake rijksbelastingen (AWR).
  - De zelfstandige is ingeschreven bij de KvK.
  - De zelfstandige heeft een BTW-nummer, tenzij dit op basis van een SBI-code niet noodzakelijk is.
  - De zelfstandige heeft een zakelijke rekening.
  - De zelfstandige factureert volgens de Wet op de omzetbelasting (Wet OB).
  - De zelfstandige werkt met een geldige overeenkomst van opdracht of aanneming van werk of een andere relevante overeenkomst, die voldoet aan de wettelijke vereisten.
  
- Indicaties dat als zelfstandig ondernemer wordt geopereerd;
  - besteedt tijd of geld aan het vinden van klanten door bijvoorbeeld actieve acquisitie, het maken van reclame, sponsoring, lidmaatschap van een netwerkclub, verricht netwerkactiviteiten of plaats advertenties;
  - maakt zich bekend en is vindbaar als ondernemer (denk aan een website, visitekaartjes, een zakelijk e-mailadres of een logo);
  - investeert in apparatuur, materialen, opleidingen of andere middelen die nodig zijn voor het uitvoeren van de werkzaamheden.
  
- Indicaties voor het hebben van een adequate voorziening getroffen tegen het risico van arbeidsongeschiktheid;
  - de vormgeving van een adequate voorziening tegen dit risico is aan de zelfstandige zelf. Een adequate voorziening moet worden geïnterpreteerd in de ruimste zin van het woord, maar de norm voor een adequate voorziening zal (mits het wetsvoorstel BAZ wordt aangenomen en ingevoerd, de basisverzekering zijn
  
- Indicaties voor een proportionele bijdrage voor een voorziening bij pensionering;
  - ook hier geldt dat het aan de zelfstandige zelf is wat onder een proportionele bijdrage moet worden verstaan. Een proportionele bijdrage moet worden geïnterpreteerd in de ruimste zin van het woord. Te denken valt aan pensioensparen, een storting in een pensioenfonds, een lijfrente een (vastgoed)beleggingsportefeuille of een andere pensioenvoorziening.
  - Zelfstandigen die onder een collectieve pensioenregeling vallen (zoals schilders en sommige andere werkenden in de bouw, die (ook als zelfstandige) onder een verplicht bedrijfstakpensioenfonds vallen, voldoen in elk geval aan een proportionele bijdrage voor een pensioenvoorziening.

In dit voorstel wordt tevens voorgesteld om, onder vernummering van het tweede lid naar het derde lid, een nieuw lid na lid 1 van art. 7:610 BW toe te voegen. Dat nieuwe lid luidt:

*“2. Van het verrichten van arbeid in dienst van een werkgever als bedoeld in het eerste lid is in ieder geen sprake indien:*

- a. Sprake is van zelfstandig ondernemerschap als bedoeld in artikel 2 van de Zelfstandigenwet;*
- b. Geen sprake is van hiërarchische controle;*
- c. Sprake is van de vrijheid van organisatie van het werk;*
- d. Sprake is van de vrijheid van organisatie van de werktijd; en*
- e. De partijen de bedoeling hebben om anders dan op grond van arbeidsovereenkomst arbeid te verrichten.”*

## 5 Handhaving per 1 januari 2025

Per 1 januari 2025 wordt door de Belastingdienst wederom gehandhaafd, hetgeen wil zeggen dat de Belastingdienst kan naheffen voor de loonheffingen indien een relatie als een arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt. Zoals hiervoor is aangegeven is de terugwerkende kracht beperkt tot 1 januari 2025, tenzij sprake is van kwaadwillendheid.

Het toetsen of sprake is van een arbeidsovereenkomst vindt plaats op basis van de vigerende wet- en regelgeving en naar de stand van de jurisprudentie op dat moment. Nadrukkelijk kan de Belastingdienst bij de toetsing niet verwijzen of gebruik maken van hetgeen in het wetsvoorstel VBAR is gesteld of opgemerkt. Dat houdt in de betreffende arbeidsrelatie getoetst moet worden aan de criteria uit het Deliveroo-arrest. Door de Belastingdienst is ook toegezegd om op basis daarvan te toetsen.<sup>8</sup>

In het Deliveroo-arrest heeft de Hoge Raad (nogmaals) geoordeeld dat de beoordeling van de arbeidsrelatie holistisch dient plaats te vinden (alle feiten en omstandigheden moeten worden gewogen). In het arrest heeft de Hoge Raad aangegeven welke omstandigheden tenminste bij die beoordeling in ogenschouw moeten worden genomen:

- 1) de aard en duur van de werkzaamheden;
- 2) de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
- 3) de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht;
- 4) het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
- 5) de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen is tot stand gekomen;
- 6) de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;
- 7) de hoogte van deze beloningen;
- 8) de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt;
- 9) de vraag of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen (het ondernemerschap) en
- 10) het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding.

Niet vergeten moet worden dat het aan de Belastingdienst is om te stellen én te bewijzen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Zoals gezegd dient de Belastingdienst daarbij de hiervoor genoemde punten na te lopen. Daarbij is niet doorslaggevend of aan een punt niet wordt voldaan; het gaat om de totale afweging van alle feiten en omstandigheden van het specifieke geval en afhankelijk daarvan slaat de weegschaal door naar 'in dienstbetrekking' of 'buiten dienstbetrekking'. Dus het feit dat de werkzaamheden zijn ingebed is op zich onvoldoende om daaruit de conclusie te trekken dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Gelet op het oordeel van de Hoge Raad in de zaak Uber weegt het (persoonlijk) ondernemerschap even zwaar als de andere criteria (zie pag.6/7).

### 5.1 Zzp'er met eigen bv

Er zijn ook zelfstandigen zonder personeel die hun onderneming in een bv uitoefenen. Bij die bv is de zzp'er dan enig aandeelhouder en de enige werknemer. De vraag rijst of hiermee is geregeld dat er geen arbeidsovereenkomst bestaat of ontstaat tussen de zzp'er (via zijn bv) en de opdrachtgever. Immers, tussen twee rechtspersonen kan geen arbeidsovereenkomst bestaan.<sup>9</sup> Alleen indien de tussen partijen gesloten overeenkomst (overeenkomst van opdracht of managementovereenkomst) in feite een verpakte arbeidsovereenkomst is, dan ontstaat er toch een arbeidsovereenkomst tussen de zzp'er en de opdrachtgever.<sup>10</sup>

<sup>8</sup> Zie [Toelichting Beoordeling arbeidsrelaties, Beslis- en afwegingskader, te vinden op de website van de Belastingdienst](#)

<sup>9</sup> Zie HR 9 juli 1990, ECLI:NL:HR:1990:AC0930, NJ 1991/215.

<sup>10</sup> Zie HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BZ6231, NJ 2007/449 (Thuiszorg Rotterdam/PGGM).

In dit geval komt er dus op aan de beoordeling van de tussen partijen gesloten overeenkomst van opdracht of managementovereenkomst. Recentelijk heeft Hof 's-Hertogenbosch zich over een dergelijke kwestie moeten uitlaten en daarbij heeft het hof een aantal elementen genoemd welke tegen het bestaan van een arbeidsovereenkomst pleiten.<sup>11</sup> Het ging daarbij om de volgende zaken:

- Betaling per opdracht;
- Eigen vervoer, kleding en gereedschappen;
- Niet herkenbaar als werknemer van de opdrachtgever;
- De mogelijkheid om zelf te bepalen wanneer je niet beschikbaar bent;
- Het niet meedoen aan bedrijfsuitjes, bedrijfstrainingen en functioneringsgesprekken;
- Geen doorbetaling bij ziekte en verlof;
- Het voor eigen rekening moeten oplossen van problemen achteraf.

Los van de elementen uit hiervoor genoemde uitspraak kan tevens gewicht worden gehecht aan het feit of (i) gelijktijdig of volgtijdig sprake is van meerdere opdrachtgevers, (ii) opdrachtnemer aansprakelijk is voor fouten, etc.<sup>12</sup>

## 5.2 Fictieve dienstbetrekking

Bedacht moet worden dat, indien niet wordt voldaan aan alle voorwaarden voor een privaatrechtelijke dienstbetrekking, voor de loonheffingen nog wel getoetst moet worden op de vraag of er mogelijk sprake is van een fictieve dienstbetrekking. Deze zijn opgenomen in art. 3 en 4 Wet op de loonbelasting 1964 juncto art. 2 t/m 2h Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965. Voor de werknemersverzekeringen zijn de fictieve dienstbetrekkingen opgenomen in de art. 4 en 5 ZW/WW/WAO juncto art. 1, 3 t/m 5a Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd.

Bij de fictieve dienstbetrekkingen geldt dat een aantal van de ficties opzij wordt gezet indien de arbeid wordt verricht in de uitoefening van een bedrijf of beroep.<sup>13</sup> Hierbij dient te worden gerealiseerd dat bij uitsluiting van elke andere instantie de Belastingdienst is die oordeelt over de vraag of er al dan niet sprake is van winst uit onderneming.<sup>14</sup> Verder kan de fictieve dienstbetrekking van thuiswerkers<sup>15</sup> en van de gelijkgestelden<sup>16</sup> worden 'weg gecontracteerd'. Zie voor de voorwaarden art. 2e lid 2 onderdeel g van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965.

<sup>11</sup> Hof 's-Hertogenbosch 19 juni 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:2002, V-N 2024/44.1.5. Het tegen deze uitspraak ingestelde beroep in cassatie is door de staatssecretaris ingetrokken.

<sup>12</sup> Inmiddels zijn er (met name arbeidsrechtelijke) uitspraken door rechters gedaan over de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst. De uitkomst is afhankelijk van de specifieke feiten en omstandigheden, maar er is naar onze mening (nog?) geen rode lijn te ontdekken in de gepubliceerde jurisprudentie.

<sup>13</sup> Art. 2<sup>e</sup> Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965.

<sup>14</sup> Dat betekent dat op voorhand geen zekerheid kan worden verstrekt of sprake is van winst uit onderneming in de zin van de Wet op de inkomstenbelasting 2001.

<sup>15</sup> Art. 2b Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965.

<sup>16</sup> Art. 2c Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965.

## 6 Denk hieraan bij het aangaan van een overeenkomst van opdracht

Bij het aangaan van een overeenkomst van opdracht met een zzp'er of freelancer is het belangrijk om te voorkomen dat later blijkt dat toch sprake is van een arbeidsovereenkomst. Deze checklist biedt handvatten om te kunnen beoordelen of er sprake is van een overeenkomst van opdracht of van een arbeidsovereenkomst.

### Screen zzp'er of freelancer

Wordt voor het eerst met een zzp'er of freelancer samengewerkt, dan is het aan te raden om referenties te vragen. Als hij niet wil dat er referenties bij voormalige opdrachtgevers worden opgevraagd, dan is het verstandig om te vragen waarom niet. Wanneer hier geen logische verklaring voor is, dan is het waarschijnlijk beter om de zzp'er of freelancer niet in te huren.

Voor sommige opdrachten kan het handig zijn (soms is het zelfs verplicht) om een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aan de zzp'er te vragen.

### Bedoeling van partijen?

Uit de overeenkomst van opdracht en de correspondentie daarover moet duidelijk blijken dat de opdrachtgever de opdrachtnemer wil inhuren om bepaalde diensten te verlenen. Ook moet duidelijk zijn dat beide partijen niet de bedoeling hebben om een arbeidscontract met elkaar aan te gaan. Leg dat letterlijk vast. Vermijd woorden die gebruikelijk zijn bij arbeidscontracten, zoals 'loon' of 'salaris', 'arbeid' of 'in dienst nemen', 'in dienst treden', 'uw leidinggevende is', 'u legt verantwoording af aan'.

### Arbeid

Hoewel het natuurlijk de bedoeling is dat de opdrachtnemer werkzaamheden verricht voor de opdrachtgever, is het beter om te spreken over het tot stand brengen van een bepaald resultaat dan over het verrichten van bepaalde werkzaamheden of spreek een afgebakend project af. Een voorbeeld: in plaats van 'opdrachtnemer verricht de marketingwerkzaamheden' is 'opdrachtnemer draagt zorg voor de totstandkoming van een marketingcampagne gericht op doelgroep X' beter.

### Loon

Met werknemers wordt normaliter een bepaald maandloon afgesproken. Daarom is het niet handig om dit met een opdrachtnemer af te spreken; het lijkt dan te veel op een dienstverband. Beter is het dus om een afspraak te maken over betaling van een bepaald bedrag per afgeronde opdracht, per verrichtte dienst of per gewerkt uur. Wat verder nog belangrijk is:

- laat de opdrachtnemer een gespecificeerde factuur sturen;
- laat de opdrachtnemer - zo nodig - btw in rekening brengen over het in rekening gebrachte bedrag; en
- betaal pas na ontvangst van de factuur.

Er worden géén belastingen en sociale premies ingehouden over het aan de opdrachtnemer betaalde bedrag. Geef goed aan de administratie door om wat voor soort contract het gaat. Het is helaas geen uitzondering dat de administratie van een bedrijf het contract als arbeidscontract opvat en een personeelsdossier, medewerkerskaart, vakantiekaart, enzovoort aanmaakt.

### Gezagsverhouding

Kenmerkend voor een arbeidsovereenkomst zijn de onderdelen arbeid, loon en gezagsverhouding. Omdat bij een overeenkomst van opdracht ook sprake is van arbeid en loon, is het grootste struikelblok vaak de gezagsverhouding. Uiteraard moet een opdrachtnemer doen wat een opdrachtgever hem opdraagt, maar wanneer is nu sprake van een gezagsverhouding en wanneer niet? Het gaat erom dat de opdrachtgever geen instructies mag (of kan) geven over de inhoud van de uitvoering van de opdracht. Het is dus belangrijk om te voorkomen dat een gezagsverhouding bestaat of ontstaat.

Hoe kan dit worden aangepakt?<sup>17</sup>

- Laat de bedoeling van partijen (het aangaan van een opdrachtovereenkomst) duidelijk uit de overeenkomst van opdracht blijken. In de overeenkomst mag ook best staan dat het uitdrukkelijk niet de bedoeling is van partijen om een arbeidsovereenkomst met elkaar aan te gaan.
- Spreek af dat de opdrachtnemer niet persoonlijk aan de opdracht hoeft te werken en laat dit in de praktijk ook de realiteit zijn (dit kan natuurlijk niet altijd, maar áls het kan, doe het dan!). Spreek af dat de opdrachtnemer de mogelijkheid heeft zich te laten vervangen en laat dat in praktijk ook de realiteit zijn.
- Spreek af dat de opdrachtnemer zelf kan bepalen hoe hij de opdracht tot stand brengt en geef hem binnen de noodzakelijke grenzen in de praktijk ook die mogelijkheid. Spreek af dat de opdrachtnemer zelf kan bepalen wanneer hij aan de opdracht werkt. Spreek wel af wanneer de opdracht afgerond moet zijn.
- Voorkom zo veel mogelijk dat de opdrachtnemer elke keer instructies nodig heeft van de opdrachtgever om de opdracht uit te voeren. Het is van belang dat de opdrachtnemer zo zelfstandig mogelijk werkt.
- Hoe meer andere opdrachtgevers de opdrachtnemer heeft, hoe kleiner de kans dat sprake is van een arbeidscontract. Laat de opdrachtnemer daarom in de overeenkomst verklaren dat hij verschillende opdrachtgevers heeft.
- De duur van de opdracht. Hoe langer de opdracht duurt, des te meer dat dit een aanwijzing is van een arbeidsovereenkomst, aldus de Belastingdienst. Beperk daarom de overeenkomst van opdracht in tijd, desnoods door meerdere opdrachten aan de opdrachtnemer te verstrekken.
- Hoogte honorarium: het is goed om te onderhandelen over de hoogte van het honorarium voor de opdracht. Indien de vergoeding wordt 'opgelegd' door de opdrachtgever is dat een aanwijzing richting een arbeidsovereenkomst. Zorg ook voor een 'paper trail' waaruit eventuele onderhandelingen naar voren komen.

### **Feitelijke uitvoering van de overeenkomst**

Minstens zo belangrijk als de papieren werkelijkheid, is de feitelijke werkelijkheid. Ook als op papier alles volgens het boekje is geregeld, kán nog steeds worden geconstateerd dat sprake is van een arbeidscontract, bijvoorbeeld omdat in de praktijk met de zzp-er of freelancer wordt omgegaan als werknemer; de opdrachtnemer wordt bijvoorbeeld via de loonadministratie van opdrachtgever uitbetaald, de opdrachtnemer krijgt vakantiegeld, vakantiedagen of eindejaarsuitkeringen en/of hij wordt doorbetaald als hij ziek is. Kortom, de afspraken die in de overeenkomst worden opgenomen, moeten ook in de praktijk worden uitgevoerd en visa versa.

### **Waar moet verder rekening mee worden gehouden?**

- Behandel de opdrachtnemer vooral niet als één van de eigen werknemers. De opdrachtnemer is geen werknemer. Als onduidelijkheid bestaat over het soort contract dat is gesloten, dan kunnen kleine details van groot belang worden.
- Laat de opdrachtnemer niet meedoen aan de binnen het bedrijf geldende personeelsregelingen (zoals bonusregelingen, kerstgratificatie, fiets van de zaak, enzovoort).
- Zorg dat de opdrachtnemer niet via opdrachtgever sociaal verzekerd is.
- Betaal de opdrachtnemer niet door als hij geen werk verricht omdat hij ziek is.
- Betaal geen vakantiegeld aan de opdrachtnemer.
- Betaal niet extra voor overwerk aan de opdrachtnemer (tenzij voor extra uren een ander tarief is overeengekomen, maar noem het in dat geval geen 'overuren').
- Houd geen beoordelings- en/of functioneringsgesprekken met de opdrachtnemer, maar 'evalueer' bijvoorbeeld de samenwerking (gebruik hierbij dan ook niet de formulieren die bij de beoordeling van werknemers worden gebruikt).
- Laat de opdrachtnemer niet meedoen aan de binnen het bedrijf van opdrachtgever beschikbare pensioenregeling.
- Geef de opdrachtnemer geen personeelskorting.

---

<sup>17</sup> Zie ook de criteria uit het Deliveroo-arrest.



- Nodig de opdrachtnemer niet uit voor het deelnemen aan personeelsactiviteiten, zoals feestjes en uitjes als die alleen voor personeelsleden bedoeld zijn.
- Geef de opdrachtnemer geen toegangspas van het kantoor als dat niet nodig is.