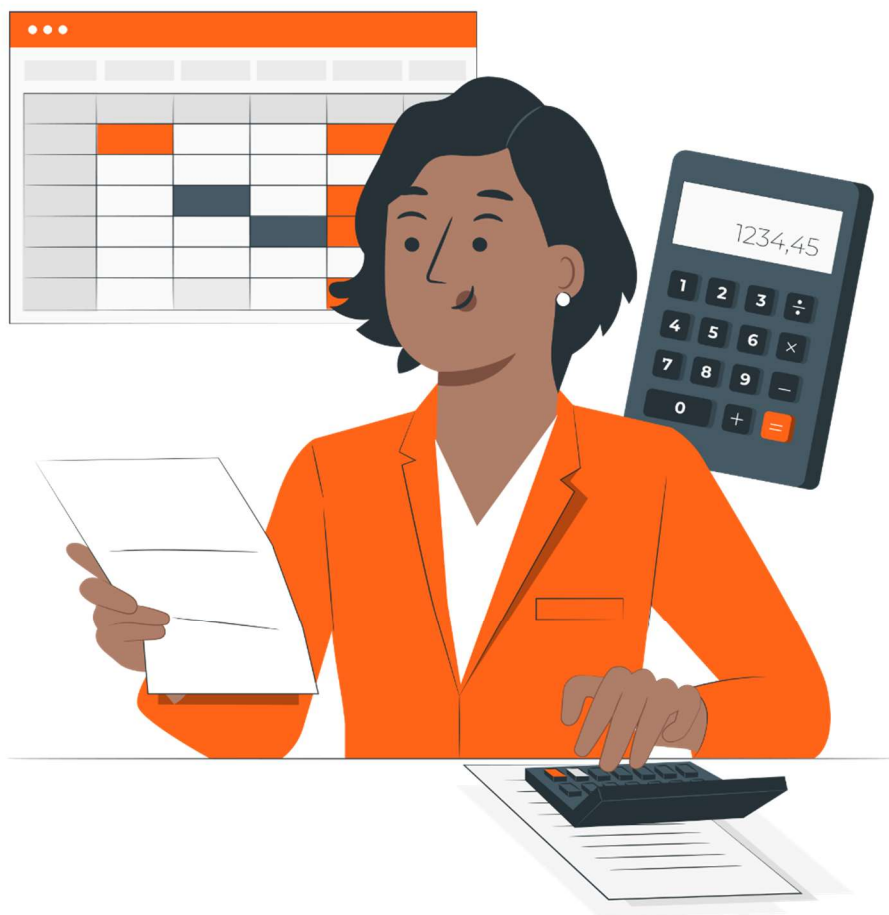


DOWNLOAD



Dossier Schijnzelfstandigheid

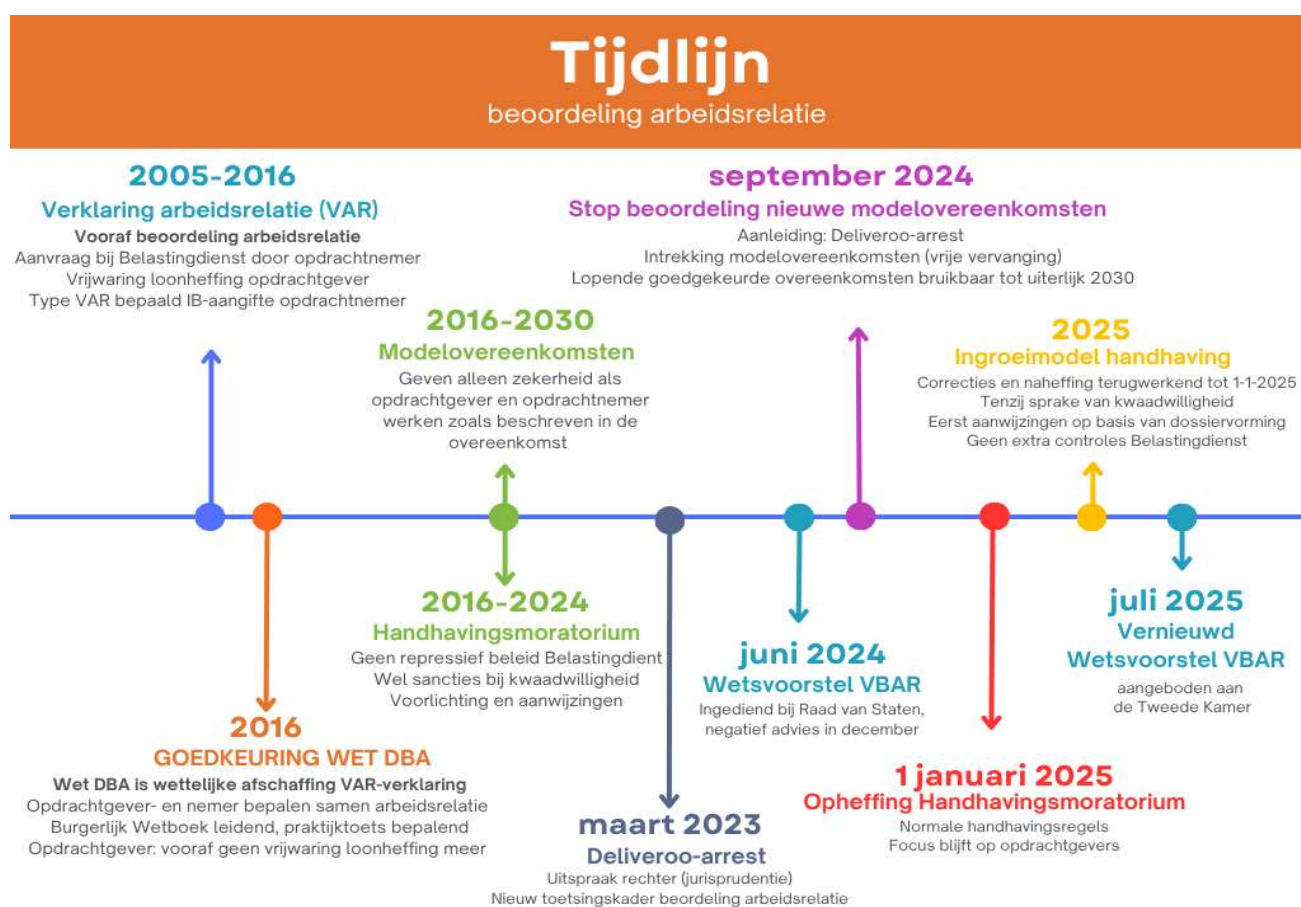


startersloket
de verbindende factor



Voorkom schijnzelfstandigheid als startende ondernemer in

Er is veel te doen over het onderwerp schijnzelfstandigheid. Ook startende ondernemers hebben hier veel mee te maken. Dit komt omdat er veel (politieke) ontwikkelingen zijn met betrekking tot de beoordeling van arbeidsrelaties. Zo is bijvoorbeeld per 1 januari 2025 het handhavingsmoratorium van de Belastingdienst opgeheven. In juli 2025 is er een wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gestuurd welke meer duidelijkheid moet geven over de beoordeling van arbeidsrelaties (VBAR). Zoals je in onderstaande tijdlijn kunt zien speelt dit onderwerp al 20 jaar lang:



In dit artikel leggen we uit waar je, op basis van bovenstaand verloop, op dit moment als zzp'er rekening mee moet houden als het gaat om het voorkomen van schijnzelfstandigheid.



De VAR-verklaring en de wet DBA

De overheid wil niet dat zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) op basis van een overeenkomst van opdracht ingehuurd worden, terwijl ze eigenlijk in loondienst zouden moeten zijn. Dit noemen ze schijnzelfstandigheid. Om schijnzelfstandigheid te voorkomen wordt er al langere tijd geprobeerd om dit met en zonder gerichte wetgeving goed te regelen. Tot 2016 was er de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) die door middel van de Wet DBA werd afgeschaft.

De wet DBA staat voor Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties. Kort door de bocht betekent dit dat opdrachtgever en opdrachtnemer zelf vooraf, zonder vrijwaringen en garanties, de juiste contractvorm moeten kiezen. Om afspraken goed op papier te zetten zijn er door de Belastingdienst diverse modelovereenkomsten goed gekeurd. Belangrijk is wel dat er in de praktijk op de juiste wijze en conform de overeenkomst wordt gewerkt. In 2016 is er ook een handhavingsmoratorium ingevoerd door de Belastingdienst, zodat er niet gelijk boetes werden opgelegd in het geval er achteraf toch sprake was van schijnzelfstandigheid.

Het handhavingsmoratorium in het kader van de wet DBA is per 2025 afgeschaft maar kent in 2026 nog wel een zachte landing. Er worden nog geen boetes opgelegd en de Belastingdienst waarschuwt en instrueert eerst, tenzij er sprake is van kwaadwilligheid. Controle op schijnzelfstandigheid vindt plaats bij de opdrachtgever.



Deliveroo-arrest

Door het afschaffen van de VAR-verklaring kon er vooraf geen zekerheid meer worden verkregen bij het kiezen van de juiste contractvorm. In de basis moet men zich nu houden aan het Burgerlijk Wetboek. Zo kent Artikel 7:610 de volgende definitie voor een arbeidsovereenkomst:

*‘De overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt **in dienst van** de andere partij, de werkgever, tegen **loon** gedurende zekere tijd **arbeid** te verrichten.’*

In lijn met deze wettekst zijn er ook definities te vinden in het Handboek Loonheffingen (hoofdstuk 1):

Arbeidsovereenkomst:

Dit is een overeenkomst tussen een werkgever en een werknemer, waarin zij afspraken maken onder welke voorwaarden de werknemer persoonlijk, tegen betaling en in gezagsverhouding zal werken.

Overeenkomst van opdracht:

Dit is een overeenkomst waarbij de opdrachtgever een bepaalde dienst of prestatie opdraagt aan een opdrachtnemer. De opdrachtnemer voert deze dienst of de prestatie zelfstandig uit.

Pas wanneer er **geen** sprake is van een arbeidsovereenkomst kan er pas sprake zijn van bijvoorbeeld een overeenkomst van opdracht. In 2023 kwam het bedrijf Deliveroo in opspraak omdat zijn hun bezorgers op basis van een overeenkomst van opdracht lieten werken. De rechter vond dit onterecht en kwam op basis van een holistische benadering tot de uitspraak dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen het bedrijf en bezorgers. Deze uitspraak, ook wel jurisprudentie genoemd, vormt nu een belangrijke maatstaf bij de beoordeling van arbeidsrelaties. De uitspraak heeft er ook toe geleid dat er een aantal modelovereenkomsten van de Belastingdienst zijn afgekeurd. Er worden per 2025 ook geen nieuwe overeenkomsten meer goedgekeurd. Bestaande nog goedgekeurde overeenkomsten zijn nog geldig tot 2030.

Zowel de opdrachtgever als de opdrachtnemer zijn dus nog steeds zelf verantwoordelijk voor de keuze van de juiste contractvorm. Op basis van jurisprudentie (vooral het Deliveroo-arrest) zijn er door overheid een aantal hulpmiddel ontwikkeld om te komen tot het kiezen van de juiste contractvorm. De werkende (opdrachtnemer / zzp'er) in kan terecht op www.hetjuistecontract.nl. Ben je ondernemer en heb je zelf personeel of huur je zzp'ers in? Raadpleeg dan www.beoordelingsarbeidsrelatie.nl om een indicatie te krijgen of er sprake is van loondienst of zzp-schap. Ben je zzp'er neem dan je (bestaande) opdrachtovereenkomsten goed onder de loep, maar vooral ook de manier van werken. Uiteindelijk bepaalt de uitvoering in de praktijk of er sprake is van voldoende mate van zelfstandigheid en niet het contract of bijvoorbeeld de gekozen rechtsvorm. Houd ook de komende periode de ontwikkelingen op het gebied van schijnzelfstandigheid goed in de gaten.



Wetsvoorstel VBAR

In juli 2025 is het wetsvoorstel VBAR (verduidelijking arbeidsrelatie en rechtsvermoeden) in licht aangepaste vorm ter goedkeuring gestuurd naar de Tweede Kamer. De eerste versie van dit voorstel is in 2024 afgewezen door de Raad van Staten. In de nieuwe versie wordt ook gesproken over uitbreiding van het rechtsvermoeden (artikel 610a); oftewel wanneer het wettelijk gezien aannemelijk is dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het huidige vermoeden luidt als volgt:

'Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.'

Hieraan wordt o.a. toegevoegd:

Artikel 610aa

Hij die ten behoeve van een ander tegen een beloning door die ander van ten hoogste € 36,- per uur, arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

Hieronder tref je een download met belangrijke passages uit het vernieuwde wetsvoorstel. Ook hebben we een handig schema toegevoegd om een begin te maken met de beoordeling van jouw arbeidsrelaties als startende ondernemer / zzp'ers in .

Toelichting Wet VBAR

De informatie op deze en volgende pagina's is gebaseerd op het wetsvoorstel VBAR zoals deze op 7 juli

2025 ter goedkeuring is voorgelegd aan de Tweede Kamer. Het voorstel betreft een wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het verduidelijken van wanneer er sprake is van werken in dienst van een ander in de zin van artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek en het invoeren van een rechtsvermoeden op basis van een uurtarief.

Weging

Bij de beoordeling van 'werken in dienst van' wordt met de voorgenomen wetgeving structuur aangebracht en een toetsingskader aangereikt. De beoordeling van 'werken in dienst van' start met de toetsing aan hoofdelement W (werkinhoudelijke en organisatorische sturing). Alleen als dit hoofdelement in enige mate aanwezig is, kan er immers sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Andersom geldt dat, als er in een casus geen indicaties zijn van werkinhoudelijke of organisatorische sturing, er ook geen sprake is van werken in dienst van en daarmee niet van een arbeidsovereenkomst. De beoordeling kan dan stoppen. Het is in zulke gevallen niet nodig om aan contra-indicaties voor het bestaan van het werken in dienst van te toetsen (hoofdelement W). Dit kunnen werkenden zijn die duidelijk buiten een arbeidsovereenkomst werken en ondernemer zijn. Maar dit geldt ook voor degene die zowel niet in loondienst werken als ook geen ondernemer zijn (resultaatgenieters en/of zelfstandig bijverdieners).



Indien er wel in enige mate sprake is van indicaties die wijzen op de aanwezigheid van werkinhoudelijke dan wel organisatorische sturing (hoofdelement W), dan worden deze indicaties in samenhang bezien en gewogen met de contra-indicaties (hoofdelement Z). Er moet vervolgens worden gekeken waar het zwaartepunt in een arbeidsrelatie ligt, ofwel op werkinhoudelijke en organisatorische sturing, dan wel op werken voor eigen rekening en risico. In deze benadering wordt hoofdelement W nadrukkelijk tegenover hoofdelement Z geplaatst en wordt gewogen waar het zwaartepunt ligt. Beide zijden van de medaille (W versus Z) kunnen in potentie evenveel gewicht in de schaal leggen. Door een volgordelijkheid in toetsing aan te brengen, wordt duidelijk hoe de hoofdelementen moeten worden langsgelopen om tot een beoordeling van de arbeidsrelatie te komen. Deze structuur biedt meer duidelijkheid ten opzichte van de huidige situatie waarin niet gespecificeerd is aan welke elementen binnen werken in dienst van getoetst moet worden en welke indicaties daarbij betrokken moeten worden. Het aanbrengen van structuur in de hoofdelementen, ontleend aan de rode draden uit de Nederlandse en Europese jurisprudentie, verlaagt tevens de druk op de toetsing voor partijen (werkenden, werkgevers maar ook uitvoeringsorganisaties en rechters). Bij een toetsing van de arbeidsrelatie moet voortaan altijd de bovenstaande structuur gevolgd worden waarbij hoofdelementen het gewicht krijgen zoals beschreven.

Bovenstaande verduidelijking zal wettelijk worden verankerd door aanpassing van hoofdstuk 7 van het Burgerlijk Wetboek. In artikel BW 7:610 worden, na het eerste lid (de arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten) twee nieuwe leden ingevoegd, luidende:

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.

Lid 3. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels (*zoals uitgelegd in dit document*) 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.



Minimumtarief onderdeel van rechtsvermoeden

Naast bovengenoemde wijzigingen zal er een toevoeging plaatsvinden in BW 7:610a:
Rechtsvermoeden arbeidsovereenkomst. In dit artikel staat momenteel:

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

Hieraan wordt o.a. toegevoegd:

Artikel 610aa

1. Hij die ten behoeve van een ander tegen een beloning door die ander van ten hoogste € 36,- per uur, arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.



Kenmerken verduidelijking arbeidsrelatie

De wet heeft het niet over opdrachtgever en opdrachtnemer maar over werkgevende en werkende. Voor het gemak hebben wij dit overgenomen, je kunt het zo lezen dat de werkgevende jouw opdrachtgever of bemiddelaar is en de werkende ben jij. Hieronder een overzicht van de kenmerken met opvolgend per kenmerk een uitgebreide toelichting zoals deze is opgenomen in het wetsvoorstel.

W – Kenmerken voor werken als werknemer

Werkinstructies krijgen

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.

Controle werkzaamheden

De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen.

Organisatorisch ingebed

De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende.

Structureel karakter

De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.

Zij-aan-zij met werknemers

Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.



Z – Kenmerken voor werken als zelfstandige

Financieel risico

De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende.

Herkenbare zelfstandig

De werkende zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden.

Specifieke expertise

De werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet structureel aanwezig is

Korte opdracht(duur)

Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week.

Extern ondernemerschap

Kenmerken die wijzen op ondernemerschap van de werkende (buiten de arbeidsrelatie gelegen) voor soortgelijke werkzaamheden (extern ondernemerschap)



W – Werken als werknemer

1. Werkinstructies krijgen

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. Er is dus sprake van werkinhoudelijke en organisatorische sturing door de werkgevende. De werkgevende bepaald wat je moet doen en hoe.

Volledige wettekst:

Een belangrijke indicatie voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding is de bevoegdheid van de werkgevende om tijdens de uitvoering van de werkzaamheden aanwijzingen en instructies te geven aan de werkende die deze moet opvolgen. Deze aanwijzingen en instructies kunnen zien op het te behalen en/of op het te leveren resultaat (het wat), maar ook op de manier waarop de werkende het werk moet uitvoeren (het hoe). Daarbij kunnen binnen de arbeidsovereenkomst doorgaans eerder op beide punten (wat en hoe) instructies worden gegeven. Binnen andere overeenkomsten (zoals een overeenkomst van opdracht) zal dit met name zien op het resultaat van de opdracht.

Daarbij geldt dat voor het aannemen van een gezagsverhouding het voldoende is dat aanwijzingen en instructies over de werkinhoud kunnen worden gegeven. Het is dus niet nodig dat de werkgever in de praktijk steeds daadwerkelijk de werknemer deze instructies geeft: voldoende is dat de werkgever die bevoegdheid heeft. Dit wordt in de literatuur ook wel met latent gezag aangeduid:

het kunnen verstrekken van instructies en aanwijzingen ten aanzien van de wijze waarop het werk wordt verricht (werkinhoudelijke instructies).

Het geven van aanwijzingen en instructies kan in vele vormen gebeuren. Zo kunnen deze direct of indirect gegeven worden, voorafgaand aan de werkzaamheden, of juist gedurende de werkzaamheden, mondeling of schriftelijk. Aanwijzingen en instructies kunnen ook gegeven worden via de digitale weg, door middel van bijvoorbeeld een algoritme. Ook deze moderne uitingsvorm van het geven van aanwijzingen en instructies is een indicatie van een gezagsverhouding.

Wanneer het door wet- en regelgeving van derden voor de werkende onmogelijk is om de werkzaamheden zonder aanwijzingen en toezicht te verrichten, is het de vraag of dergelijke aanwijzingen en toezicht ook een indicatie van gezag vormen. Dergelijke regels, die niet rechtstreeks door of namens de werkgevende zijn uitgevaardigd, kunnen het vaststellen van een gezagsrelatie bemoeilijken.



Als het gaat om regels die ook gelden voor derden, bijvoorbeeld in het kader van de veiligheid, zoals deze op bijvoorbeeld een bouwplaats of met betrekking tot de verkeersveiligheid van toepassing zijn, kunnen dergelijke regels niet zonder meer als indicatie voor gezag gelden. Immers, de voorschriften gelden ook voor bezoekers of andere derden op de locatie of andere verkeersdeelnemers. Ze zijn daarmee niet onderscheidend, want ze zeggen in wezen niets over de sturing(smogelijkheden) in de hoedanigheid van werkgevende. Hetzelfde geldt voor regels die samenhangen met het beroep van de werkende. Het gaat hierbij om reglementen of beroepseisen die voor de werkende bindend zijn. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld beroepseisen voor advocaten of zorgverleners. Dit soort regels staan los van de aard van de arbeidsrelatie en vormen dan ook geen indicatie van gezag.

Als het gaat om aanwijzingen en instructies voortkomend uit specifieke regelgeving die verband houdt met een specifieke verantwoordelijkheid van de werkgevende met betrekking tot de kwaliteit van de geleverde diensten, denk bijvoorbeeld aan eisen uit de Wet kinderopvang of wetgeving in de zorg en het onderwijs, op grond waarvan de werkgevende werkinhoudelijke eisen stelt en controle uitoefent op het werk van de werkende, dan betreft dit wel een indicatie van de aanwezigheid van een gezagsrelatie. De aanwijzingen en instructies voortvloeiend uit dergelijke regelgeving of protocollen gelden doorgaans alleen voor werkenden binnen de betreffende organisatie en zijn niet zonder meer van toepassing op derden. Dit is een aanwijzing dat de verantwoordelijkheid voor het resultaat van de (kwaliteit van de) arbeid ligt bij de werkgevende in plaats van de werkende. Als niet de werkende maar de werkgevende uiteindelijk afgerekend wordt op het resultaat en de werkende hier zelf geen of beperkt risico of verantwoordelijkheid loopt, is dit immers ook een belangrijke indicatie dat de werkgevende ook het werk wil kunnen aansturen om een bepaald resultaat te bereiken. De werkende moet 'meebewegen' met de (arbeids)behoeften van de werkgevende, wat impliceert dat de werkende onderworpen is aan (de mogelijkheid van) werkinhoudelijke sturing. Als het daarbij aan de werkgevende is om concrete invulling te geven aan bestaande regelgeving dan wel protocollen richting de organisatie die hij heeft ingericht om het werk te verrichten, is dit een vorm van gezagsuitoefening..

Onderscheid met instructierecht in het kader van de overeenkomst van opdracht

Er kunnen ook in het kader van de overeenkomst van opdracht instructies worden verstrekt ter uitvoering van de opdracht. Die aanwijzingsbevoegdheid is echter minder verstrekkend en beperkter dan in het kader van een arbeidsovereenkomst: aanwijzingen van een opdrachtgever kunnen alleen zien op de uitvoering van de opdracht, dienen verantwoord te zijn en moeten tijdig worden verstrekt. Is dat niet het geval, dan is de opdrachtnemer bevoegd de aanwijzing naast zich neer te leggen of daarvan af te wijken.



De opdrachtnemer kan ook de opdrachtovereenkomst beëindigen als hij op redelijke grond de opdracht niet volgens de aanwijzingen uit wil voeren en de opdrachtgever de opdrachtnemer daar desalniettemin aan houdt. Hieruit volgt dat de aanwijzingsbevoegdheid van de opdrachtgever minder ver strekt dan de instructiebevoegdheid in het kader van werkinhoudelijke gezagsuitoefening van de werkgever.

De werkgever kan eveneens aanwijzingen geven ter bevordering van de goede orde binnen de onderneming (artikel 7:660 BW) – en de werknemer heeft op grond van artikel 7:660 BW ook de plicht om deze instructies op te volgen -, die niet de beperkingen kennen van de aanwijzingsbevoegdheid van de opdrachtgever. In het kader van een arbeidsovereenkomst kunnen bij het (pertinent) weigeren van het opvolgen van instructies daarentegen sancties volgen, zoals ontbinding van de arbeidsovereenkomst, of zelfs ontslag op staande voet in een uiterst geval.⁹⁶ De werknemer is kortom verplicht instructies van de werkgever op te volgen, terwijl de opdrachtnemer op grond van artikel 7:402 BW aanwijzingen wel naast zich neer kan leggen als hij daarvoor een redelijke grond heeft. Hoewel er dus onderscheid is qua 'intensiteit' en verstrekkendheid van de aanwijzingen, is de bevoegdheid om instructies te geven niet uitsluitend mogelijk binnen een arbeidsovereenkomst. Dit is ook een van de redenen waarom, met een toegenomen opleidingsniveau en autonomie van werkenden de instructiebevoegdheid niet altijd meer toereikend is het onderscheid te maken tussen het werken als zelfstandige en het werken op basis van een arbeidsovereenkomst. Daarom is in de loop der tijd ook meer aandacht gekomen voor de instructiebevoegdheid ten aanzien van de organisatorische inrichting van het werk, in de literatuur als formeel gezag aangeduid. Deze formele gezagsuitoefening zal bij een overeenkomst van opdracht veelal ontbreken.

2. Controle op werk

De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen.

Volledige wettekst:

Wanneer de werkgevende toeziet op de werkzaamheden van de werkende, en ook bevoegd is om op basis hiervan bij te sturen of in te grijpen om te zorgen dat het resultaat van de arbeid voldoet aan zijn verwachtingen, is dit een indicatie van de aanwezigheid van een gezagsrelatie. Het monitoren van de werkzaamheden van de werkende kan op verschillende manier vorm krijgen. Het inzetten van GPS-trackers, of het gebruik maken van een vorm van (werk-)tijdregistratie zijn hier voorbeelden van. Het ingrijpen of bijsturen door de werkgevende naar aanleiding hiervan kan op verschillende manieren plaatsvinden, bijvoorbeeld door sancties op te leggen.



Maar ook het bijsturen op basis van gemonitorde werkzaamheden of juist het bevorderen van werkenden op basis hiervan zijn voorbeelden. Tot slot is ook het voeren van functionerings- en/of voortgangsgesprekken over de wijze waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd tussen werkgevende en werkende, een wijze van toezicht op en controle houden over de arbeid.

Het onderscheidende aspect bij deze indicatie, ten opzichte van werk dat uitgevoerd wordt door een zelfstandige (bijvoorbeeld op basis van de overeenkomst van opdracht), is de bevoegdheid van de werkgever om als opvolging op het toezien op de werkzaamheden ook actie te ondernemen om dit actief bij te sturen. Tegelijkertijd geldt hier dat bij een overeenkomst van opdracht en aanneming van werk ook bijsturing kan plaatsvinden door een opdrachtgever richting een opdrachtnemer (zelfstandige). Hier geldt, zoals hiervoor al opgemerkt, dat bij een opdrachtnemer (zelfstandige) aanwijzingen op de uitvoering van de opdracht moeten zien en verantwoord dienen te zijn en tijdig moeten worden verstrekt.⁹⁰ Is dat niet het geval, dan is de opdrachtnemer bevoegd de aanwijzing naast zich neer te leggen of daarvan af te wijken. Dat betekent dat – net als bij de instructiebevoegdheid op grond van artikel 7:660 BW – de bevoegdheid om in te grijpen bij het toezicht houden op de werkzaamheden (veel) minder ver reikt dan die van een werkgever ten opzichte van een werknemer. Daarnaast ziet het toezicht of het bijsturen door de opdrachtgever in het geval van een overeenkomst van opdracht of bij aanneming van werk meestal vooral op het resultaat, waarbij de opdrachtnemer wordt beoordeeld op het behalen van het overeengekomen resultaat. In het geval van een arbeidsovereenkomst ligt het risico van het behalen van een resultaat bij de werkgever, die dan ook het recht heeft om op de werkzaamheden toe te zien en bij te sturen.

3. Organisatorisch ingebed

De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende.

Volledige wettekst:

Het organisatorisch kader wordt gevormd door de binnen de organisatie geldende kaders, regels en (gedrags-)normen. Deze kaders kunnen zien op bijvoorbeeld gedragscodes of bedrijfsbeleid van de werkgevende. Maar ook het feit dat de werkzaamheden moeten worden verricht met behulp van de door de werkgevende beschikbaar gestelde voorzieningen, zoals materialen, bedrijfsmiddelen, hulpmiddelen, gereedschap, kantoorartikelen dragen bij aan het verrichten van de werkzaamheden binnen het organisatorisch kader van de organisatie.



Hoewel het niet per definitie een indicatie voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding is als de aard van het werk met zich meebrengt dat de werkende op een bepaalde locatie of op een bepaald tijdstip moet werken, kan zeggenschap van de werkgevende hierover wel een indicatie vormen dat er wordt gewerkt binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende. Ook het feit dat de werkende een vergelijkbaar systeem van arbeidsvoorwaarden kent als werknemers bij dezelfde organisatie, dezelfde opleidingen en/of trainingen dient te volgen en de werkende voor derden herkenbaar als werkende voor het bedrijf van de werkgevende en als zodanig naar buiten treedt tijdens de werkzaamheden, zijn indicaties dat de werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de werkgevende.

4. Structureel karakter

De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.

Volledige wettekst:

Ook het structurele karakter van de werkzaamheden vormt in een betreffende arbeidsrelatie een indicatie dat de werkzaamheden zijn ingebed in de organisatie. Het structurele karakter van de werkzaamheden vormt in een betreffende arbeidsrelatie een indicatie dat de betreffende werkzaamheden belangrijk zijn om de organisatie draaiende te houden. Het ligt dan in de rede dat de werkgevende hier een bepaalde mate van sturing aan wil geven. Werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen een organisatie, wanneer er sprake is van een regelmatig patroon van de werkzaamheden. Daarbij moet het niet gaan om werk dat een zeer marginale omvang heeft.

Een aanwijzing dat het gaat om werk met een structureel karakter betreft het gegeven dat het gaat om werkzaamheden die de voornaamste bestaansreden zijn van een bedrijf. In dat geval is het doorgaans lastiger voorstelbaar dat de werkgevende hier geen economisch risico op draagt en er dus geen sprake is van gezag. Dit kan echter ook gelden voor werkzaamheden die langdurig of op regelmatige en wederkerige basis noodzakelijk zijn voor het draaiende houden van de organisatie, bijvoorbeeld administratieve of stafdiensten.

Wanneer de werkzaamheden normaliter door werknemers worden verricht, is dit bijvoorbeeld een indicatie dat de werkzaamheden een structureel karakter hebben in de organisatie. Dat kan ook gaan om vervanging bij ziekte of zwangerschap, of om inspringen bij piekmomenten. In beginsel moet, indien de arbeidsrelatie verder niet anders wordt vormgegeven, een werkende die dit soort werk tijdelijk uitvoert binnen een organisatie op eenzelfde wijze als andere werknemers ook op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn.

Dat betekent niet dat tijdelijke klussen die een zekere inbedding kennen binnen een organisatie altijd op basis van een arbeidsovereenkomst plaats dienen te vinden. Wanneer de werkzaamheden zo anders zijn dan de wijze waarop het werk regulier is vormgegeven dan maakt dit de beoordeling van de specifieke casus anders en kan – afhankelijk van hoe de arbeidsrelatie in dat geval is ingericht – het zwaartepunt binnen de arbeidsrelatie toch liggen op het werken voor eigen rekening en risico (buiten arbeidsovereenkomst).



5. Zij-aan-zijn met werknemers

Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

Volledige wettekst:

Wanneer de werkzaamheden vergelijkbaar zijn met de werkzaamheden van andere werknemers die bij dezelfde werkgevende op basis van een arbeidsovereenkomst werken, is dat een indicatie dat de werkende organisatorisch onderdeel uitmaakt van de organisatie van de werkgevende. Het gaat in dat geval om werkenden die niet of nauwelijks te onderscheiden zijn van werknemers in loondienst van de organisatie. Daarbij gelden voor de werkenden dezelfde werkafspraken, bedrijfs- of gedragsregels of voorschriften als voor werknemers bij dezelfde organisatie. Het uitgangspunt is dat wanneer de werkende er uit ziet als een werknemer, de werkende wordt behandeld als een werknemer, en als de werkende zich gedraagt als een werknemer, deze dan waarschijnlijk ook een werknemer is.

Dit is ook het geval als het gaat om vervanging bij ziekte of zwangerschap, of om inspringen bij piekmomenten. Indien de arbeidsrelatie verder niet anders wordt vormgegeven, zal een werkende die dit soort werk weliswaar tijdelijk maar op eenzelfde wijze als andere werknemers uitvoert, net zoals de werknemers op een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn.

Dat betekent niet dat tijdelijke klussen binnen een organisatie altijd op basis van een arbeidsovereenkomst plaats dienen te vinden. Wanneer de werkzaamheden zo anders zijn dan de wijze waarop het werk regulier is vormgegeven dan maakt dit de beoordeling van de specifieke casus anders en kan – afhankelijk van hoe de arbeidsrelatie in dat geval is ingericht – het zwaartepunt binnen de arbeidsrelatie toch liggen op het werken voor eigen rekening en risico (buiten arbeidsovereenkomst).

Overigens betekent deze indicatie niet dat op het moment dat er geen werknemers aanwezig zijn in de organisatie van de werkgevende dit een zelfstandige contra-indicatie vormt voor de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst.



Z – Werken als zelfstandige (werken voor eigen rekening en risico)

1. Financieel risico

De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende.

Volledige wettekst:

Zoals hierboven toegelicht is het werken voor eigen rekening en risico de essentie van het werken als zelfstandige, bijvoorbeeld op basis van een overeenkomst van opdracht of overeenkomst van aanneming van werk. In het verlengde hiervan is het dus een contra-indicatie van werken in dienst van wanneer de financiële risico's en resultaten van het werk bij de werkende liggen. Hierbij gaat het om het debiteurenrisico, aansprakelijkheidsrisico en de financiële risico's bij het niet nakomen van een resultaatverplichting. Hierbij kun je denken aan het afspreken van een totaalprijs, waarbij de werkende extra winst maakt als hij de opdracht efficiënter uitvoert, maar ook een risico loopt op een lagere winstmarge of zelfs verlies als de uitvoering van de opdracht tegenvalt en meer tijd of middelen vraagt. Ook kan gedacht worden aan de financiële verantwoordelijkheid voor het opnieuw moeten uitvoeren van een opdracht als het afgesproken resultaat niet (voldoende) is behaald. Hierbij speelt ook een rol of de werkende financieel verantwoordelijk is voor eventuele schade die hij veroorzaakt tijdens de uitvoering van de opdracht. Voor deze beoordeling is het niet van belang of de werkende het risico al dan niet heeft afgedekt door het afsluiten van een verzekering.

Een onderdeel van deze contra-indicatie is daarnaast dat de werkende investeringen heeft gedaan die van belang zijn voor de betreffende arbeidsrelatie. Hierbij is zowel de aard als de omvang van de investeringen van belang. Van belang is ten eerste of de investeringen nadrukkelijk van belang zijn voor de arbeidsrelatie. Zo kan in overweging genomen worden of de bedrijfsmiddelen normaliter ook in de privésfeer gebruikt kunnen worden (bijv. een personenauto, computer, telefoon, fiets). Dit staat in relatie met de verantwoordelijkheid voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen (de indicatie die hierna wordt besproken). Vervolgens moet gekeken worden naar de omvang van de investeringen in relatie tot de verdiensten om na te gaan of er sprake is van investeringen van relevante omvang.

Essentieel is tevens dat naast de benoemde risico's en daar bijhorende verantwoordelijkheid de werkende ook de mogelijkheid heeft om in de betreffende arbeidsrelatie hogere winst of rendement te boeken. In de kern gaat ondernemerschap over het toevoegen van economische waarde, met winst uit onderneming als inkomen.



Het is van belang dat deze toegevoegde waarde aanwezig is en leidt tot winst voor de ondernemer. Hierbij kan afwisselend sprake zijn van tijden van winst en verlies. En dus ook tijden waar geen winst wordt geboekt maar er nog wel een realistisch perspectief dat die winst in de toekomst weer kan komen.

Bij het werken voor eigen rekening en risico kan ook de reële mogelijkheid van de werkende om zich vrij te laten vervangen, betrokken worden. Wanneer de werkende zich, zonder voorafgaande toestemming, kan laten vervangen, is dit een indicatie dat de werkende voor eigen rekening en risico werkt. Dit is het geval wanneer de vormgeving van de arbeidsrelatie en bedrijfsvoering het mogelijk maakt dat de werkende zich, zonder overleg met de werkgevende, laat vervangen en dat dit een reële mogelijkheid is die commercieel aangewend kan worden. Alleen als de vrije vervangingsmogelijkheid ook commercieel benut kan worden door de werkende, zegt dat iets over het ondernemerschap van de werkende in die arbeidsrelatie. Het gaat daarbij niet om de situatie waarbij een werkende zich incidenteel laat vervangen. Bij het commercieel benutten van de vrije vervanging kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de pakketbezorger die de bezorging van een postcodegebied als opdracht aanneemt, en anderen inzet om de klus te klaren.

Voor de indicatie geldt dat het van belang is dat de werkende er daadwerkelijk voor gekozen heeft om de risico's en resultaten van het werk te dragen. En dat de werkende niet door beperkte onderhandelingsmacht de facto gedwongen wordt om alle risico's te dragen. Zoals bij alle 50 indicaties, geldt dat de situatie in de praktijk en de verhoudingen tussen partijen moet overeenkomen met de afspraken op papier. Is dat niet zo dan geldt: "wezen gaat voor schijn".

2. Herkenbaar zelfstandig

De werkende zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden. In het lang

Volledige wettekst:

Bij deze indicatie is van belang dat de werkende voor anderen herkenbaar als zelfstandige de werkzaamheden uitvoert. Wanneer de werkende tijdens de werkzaamheden binnen de arbeidsrelatie als zelfstandige economische entiteit naar buiten treedt, is dit een indicatie voor werken voor eigen rekening en risico. Hierbij is van belang dat het naar buiten toe treden als zelfstandige ook voor derden kenbaar is. Als voor derden duidelijk is dat sprake is van een zelfstandige die op afstand staat van de organisatie van de werkgevende waarvoor hij werk verricht is dit een indicatie dat er geen sprake is van werken in dienst van.



De werkende is daarmee – zichtbaar – geen onderdeel van de organisatie van de werkgevende, ook al verricht hij werkzaamheden voor de werkgevende. Op deze manier vormt het zelfstandig naar buiten treden als werkende, een contrast met organisatorische sturing.

Als de werkende de ruimte heeft om als zelfstandige entiteit naar buiten toe te treden ook gedurende de werkzaamheden, vormt dat een indicatie dat voor eigen rekening en risico wordt gewerkt. Dit kan bijvoorbeeld kenbaar worden gemaakt door zichtbare eigen logo's op bijvoorbeeld werkkleding of bedrijfsbus. Maar een zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden vraagt ook dat er gebruik wordt gemaakt van eigen gereedschappen, hulpmiddelen en materialen. Dat hoeven niet alleen fysieke hulpmiddelen te zijn, maar kan evenzeer bijvoorbeeld bepaalde software zijn. Bedrijfsmiddelen die over het algemeen als basisvoorziening in de privésfeer kunnen worden gezien (zoals een personenauto, computer, telefoon, fiets) en/of die onder een marktconforme prijs worden aangeboden door een opdrachtgever of tussenpersoon worden aangeboden zijn geen onderdeel van deze indicatie. Dan gaat het om zaken die algemeen gangbaar zijn om over te beschikken ook als privépersoon. Het gaat erom dat het daadwerkelijk investeringen doen in de middelen waarmee wordt gewerkt, wijst op werken voor eigen rekening en risico, als ondernemer. Zo kan de aanschaf van, bijvoorbeeld een bestelbus, wel gezien worden als een dergelijke investering.

3. Specifiek expertise

De werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet structureel aanwezig is.

Volledige wettekst:

Wanneer de werkende in het bezit is van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet aanwezig is, kan dat een indicatie vormen dat sprake is van werken voor eigen rekening en risico. Dit criterium kan in relatie gezien worden tot de indicaties onder hoofdelement “werkinhoudelijke en organisatorische sturing”. Wanneer de werkende niet wordt ingehuurd voor een bepaald specialisme, maar voor werkzaamheden die structureel worden uitgevoerd binnen de onderneming en er doorgaans werknemers ingeschakeld worden om dit werk te doen dan is dit een indicatie voor een arbeidsovereenkomst.

Omgekeerd geldt: als er sprake is van een werkende die qua competenties werkzaamheden kan verrichten die niet structureel binnen de organisatie van de werkgevende aanwezig zijn en werkzaamheden verricht met gebruikmaking van die competenties, is voldaan aan dit criterium. Dit vormt daarmee een indicatie van werken voor eigen rekening en risico.



4. Korte opdracht(duur)

Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week.

Volledige wettekst:

Wanneer sprake is van een kortdurende opdracht, met een beperkte (uren)omvang, is dit een indicatie die wijst op het werken voor eigen rekening en risico. Werkzaamheden op projectbasis kunnen hier een voorbeeld van zijn. Bij deze indicatie geldt dat als een opdracht korter en met minder uren dan gangbaar is voor dit soort werk (binnen de organisatie) dat dit wijst op werken voor eigen rekening en risico. De lange duur van een overeenkomst wordt (intuïtief) vaak gekoppeld aan een arbeidsovereenkomst, en korte klussen aan (de mogelijkheid) van een overeenkomst van opdracht of overeenkomst van aanneming van werk. Alhoewel geldt dat ook een kortdurende opdracht, met een beperkte (uren)omvang, op basis van een arbeidsovereenkomst onder gezag plaats kan vinden, geldt doorgaans wel dat hoe korter de opdracht en voor hoe minder uren, hoe waarschijnlijker dat de werkzaamheden verricht kunnen worden zonder dat er sprake is van werkinhoudelijke en organisatorische sturing. Verder kan een opdracht van korte duur erop wijzen dat de werkende meerdere verschillende opdrachtgevers heeft. Dit betekent doorgaans dat de werkende (financieel) niet afhankelijk is ten opzichte van deze specifieke werkgevende. Dit wordt aangemerkt als een indicatie voor het werken voor eigen rekening en risico.

Het kabinet reikt geen concrete omvang van duur of aantal uur per week aan om deze indicatie nader in te vullen. Vanaf welke duur en omvang geldt dat zij beperkt qua omvang zijn, hangt af van de omstandigheden van de concrete casus en hangt bijvoorbeeld sterk samen met de werkzaamheden die het betreft, de sector waarin wordt gewerkt en wat daarin gebruikelijk is voor zowel werknemers als zelfstandigen qua duur van werkzaamheden, ook in de desbetreffende organisatie. Indien er steeds vergelijkbare, korte opdrachten worden verricht voor dezelfde opdrachtgever, worden deze niet geacht te vallen onder het criterium korte duur en beperkte omvang. De opdrachten moeten in deze situatie in samenhang worden gezien. Dat geldt ook als er bemiddeld wordt door een tussenpartij, bijvoorbeeld een platform. Indien de werkgevende via een platform bijvoorbeeld de werkende inhuurt terwijl er door de inhurende partij in de praktijk wel gezag wordt uitgeoefend (werkinhoudelijke dan wel organisatorische sturing), moet dit worden gezien als uitzendwerk op basis van een arbeidsovereenkomst (uitzendovereenkomst) en niet als zzp-bemiddeling.



5. Extern ondernemerschap

Kenmerken die wijzen op ondernemerschap van de werkende (buiten de arbeidsrelatie gelegen) voor soortgelijke werkzaamheden (extern ondernemerschap)

Volledige wettekst:

De wijze waarop de werkende zich doorgaans in het economisch verkeer presenteert, kan uit verschillende elementen blijken. Zoals vermeld is hierbij van belang dat de wijze waarop de werkende zich in het economisch verkeer gedraagt wel voor soortgelijke werkzaamheden moet zijn als de werkzaamheden die worden verricht in de arbeidsrelatie die wordt beoordeeld. Indien het zelfstandig ondernemerschap op duidelijk andere werkzaamheden ziet dan waarvoor de werkende in de specifieke arbeidsrelatie wordt ingehuurd, dan legt het extern ondernemerschap geen gewicht in de schaal¹⁰⁶ Dit is aangebracht omwille van de praktische toepasbaarheid van deze indicatie. Hierbij dient te worden bedacht dat het 'werken in dienst van' wordt beoordeeld voor de kwalificatie van een overeenkomst tussen de werkende en de werkgevende. Het is daarom van belang dat er wel enig verband is met de verhouding tussen de twee contractspartijen. Hierbij kan gedacht worden aan de volgende indicaties:

- De werkende heeft meerdere opdrachtgevers per jaar;
- De werkende besteedt tijd en/of geld aan het opbouwen van een reputatie en het vinden van nieuwe klanten of opdrachtgevers;
- De werkende heeft bedrijfsinvesteringen gedaan van enige omvang;
- De werkende is aansprakelijk voor schulden van zijn bedrijf
- Het administratief handelen van de werkende wijst op ondernemerschap.
 - o De werkende is ingeschreven bij de KVK
 - o De werkende is btw-ondernemer
 - o De werkende heeft recht op de fiscale voordelen van het ondernemerschap (zoals ondernemersfaciliteiten).

Aan de hand van deze elementen, kan worden gezien of de werkende zich voor soortgelijke werkzaamheden doorgaans als zelfstandige gedraagt, of als werknemer. Dit weegt op die manier mee in de te beoordelen specifieke arbeidsrelatie.

Het is aan de werkverschaffer en de werkende om in eerste instantie hun arbeidsrelatie te kwalificeren. In dat kader is het ook aan de werkverschaffer en de werkende om het extern ondernemerschap van de werkende in kaart te brengen en dit in de loon- dan wel personeelsadministratie op te nemen. Op die manier is herleidbaar op basis van welke gegevens is geconcludeerd dat er sprake is van extern ondernemerschap.



startersloket

de verbindende factor



Dit zou bijvoorbeeld kunnen met de ondernemerscheck van de Belastingdienst. Uiteraard moeten dan wel alle vragen en antwoorden naar waarheid zijn ingevuld en controleerbaar zijn. Het is aan werkverschaffer en werkende om voldoende mate aan te tonen dat de werkende voor soortgelijke werkzaamheden doorgaans als zelfstandige presenteert (voor de volledigheid wordt hierbij opgemerkt dat dit niet slaat op de fiscale invulling van ondernemerschap, daarvoor blijft de fiscale regelgeving relevant).

Disclaimer: Deze download is met grote zorgvuldigheid samengesteld, echter kunnen er geen rechten of plichten aan worden verleend. Voor mogelijke onjuistheid en/of onvolledigheid van de hierin verstrekte informatie kan Het Startersloket geen aansprakelijkheid aanvaarden, evenmin kunnen aan de inhoud van dit bericht (inclusief bijlagen en verwijzingen) rechten worden ontleend. De inhoud van deze download. Houd er rekening mee dat deze wet nog moet worden goedgekeurd.