

Werken mét
zelfstandigen
én als
zelfstandige.

Wat verandert
er voor jou als
ondernemer?



De agenda voor vanavond

- 20:00 Opening door Jeroen van Boekel
- 20:10 Presentatie en toelichting door de juristen van OOvB
- 21:30 Afsluiting met een drankje
- 22:30 Einde



Maandagavond
25 november



**CSE Lounge
TOP Oss**

Nelson Mandelaboulevard 24
5342 CZ Oss

Een actueel thema



Enkele cijfers



1,7 miljoen ZZP'ers
(ingeschreven bij KvK)




1,2 miljoen ZZP'ers als
hoofdbaas



Deze groep verdient gezamenlijk
zo'n **46 miljard** euro

Gemiddeld zo'n 38.000 euro
per ZZP'er

Presentatie op je
mobiel volgen?



Scan de QR code

OOB adviseurs
en accountants

Werkt de code niet?

Ga dan naar:
[https://ahaslides.com/
OOVB](https://ahaslides.com/OOVb)



OOB adviseurs
en accountants

Programma

- Wet DBA (2016)
- Wat gaat er 1 januari 2025 veranderen?
- Beoordelen dienstbetrekking – Deliveroo
- ZZP: ja of nee (voorbeelden)
- Gevolgen arbeidsovereenkomst (inclusief rechtspraak)
- Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties
- Wat te doen in 2024?



Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties

- In werking getreden 1 mei 2016
- Modelovereenkomsten (i.p.v. VAR)
- Geen loonheffingen
- Geen oordeel over ondernemerschap -> toets achteraf
- Belastingdienst handhaaft niet



Handhaving 1 januari 2025

- Wel handhaven in geval van kwaadwillendheid, of
- Aanwijzingen Belastingdienst niet of in onvoldoende mate binnen een redelijke termijn opgevolgd
- Aanwijzingen: de arbeidsrelatie zo vormgeven dat er sprake is van werken buiten dienstbetrekking, of
- De arbeidsrelatie als dienstbetrekking verwerken in de loonaangifte
- Termijn van 3 tot 6 maanden

Modelovereenkomsten



- Belastingdienst beoordeelt sinds 6 september 2024 geen nieuwe modelovereenkomsten
- Goedkeuring van bestaande modelovereenkomsten wordt niet verlengd
- Modelovereenkomsten mogen worden gebruikt zolang ze nog geldig zijn (volgens Belastingdienst)

Wel of geen zzp'er?

Een zzp'er werkt voor een ziekenhuis. De zzp'er bepaalt zelf het tarief en de werktijden. Ook is de zzp'er zelf verzekerd tegen aansprakelijkheid. De zorgwerkzaamheden worden bepaald door het ziekenhuis en het zijn werkzaamheden die in het ziekenhuis veel voorkomen. De zorgwerkzaamheden worden ook door werknemers verricht.

Het ziekenhuis heeft inspraak op de wijze waarop de zorgwerkzaamheden worden verricht. Er gelden strenge protocollen voor de uitvoering van de zorgwerkzaamheden. De zzp'er mag geen eigen materialen gebruiken. Ook zijn er aanwijzingen over de wijze waarop de zzp'er zich binnen het ziekenhuis dient te gedragen.

Géén zzp'er!

- Er is sprake van werken onder gezag (het ziekenhuis hanteert strenge protocollen en instructies).
- Het werk ziet op structurele werkzaamheden van het ziekenhuis, welke werkzaamheden ook door werknemers worden verricht.
- Er zijn regels binnen het ziekenhuis waar de zzp'er zich (ook) aan moet houden.
- Er is nauwelijks sprake van het werken voor eigen rekening en risico.

Beoordelen van een dienstbetrekking

- HR 24 maart 2023 (Deliveroo)
- Holistische toets:
Alle feiten en omstandigheden in onderling verband bekeken
- 9 criteria / gezichtspunten die van belang zijn bij de kwalificatie (Belastingdienst en civiele rechter)
- Afwegen van criteria: wat wijst op een arbeidsovereenkomst?



1. De aard en duur van de werkzaamheden

- Inspanningsverplichting, of
- Resultaatverplichting
- Eenvoudige werkzaamheden
- Aanwijzingen geven
- Hoe langer de duur, hoe meer dit wijst op een arbeidsovereenkomst



2. De manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald

- Bepaald opdrachtnemer zelf zijn/haar werkwijze?
- Bepaald opdrachtnemer zelf zijn/haar werktijden?
- Bepaald opdrachtnemer zelf zijn/haar de locatie?
- Hoe vrijer de opdrachtnemer is, hoe eerder sprake van ZZP-er
- Voorbeeld bouwplaats → criteria 2 niet relevant in beoordeling



3. De mate waarin de werkzaamheden én de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever

- Inbedding: in hoeverre is de verhouding tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer vergelijkbaar met personeel dat in dienst is bij de opdrachtgever?
- Vormt het werk een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever?
- Is er een structureel karakter?



4. Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren

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



5. De manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen

- Wie heeft de overeenkomst opgesteld?
- Was er wel of geen onderhandelingsruimte?
- Veel onderhandelingsruimte wijst op werken als zzp'er



6. De manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald

- Hoe is het tarief tot stand gekomen?
- Als de opdrachtgever automatisch de beloning aan de opdrachtnemer betaalt of als de opdrachtgever de facturen voor de opdrachtnemer verzorgt, dan kan dat wijzen op bepaalmacht bij de opdrachtgever en dus op gezag



7. De hoogte van de beloning

- Is de beloning van de opdrachtnemer hoger dan van personeel in loondienst of vergelijkbaar?
- Let op wetsvoorstel: uurtarief onder € 33,- is een arbeidsovereenkomst



8. De mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt

- Verdeling van risico's, bij schade(aan derden), ziekte en ongeval.
- Verantwoordelijk voor kwaliteit en resultaat
- Waar ligt het risico?



9. De mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen

- Naamsbekendheid, zelf werven van klanten
- Inspanningen om nieuwe opdrachten te krijgen
- Aantal opdrachten van andere opdrachtgevers (continuïteitsrisico)
- Duur van de opdrachten
- Bedrijfsinvesteringen
- Economisch risico (aansprakelijkheid voor schade, herstel fouten)
- 30-9-2024 Conclusie de AG de Bock



Zzp: ja of nee?



Wel of geen zzp'er?

Een acteur (zzp'er) begeleidt elk jaar groep 8 van een basisschool bij het maken van de eindmusical. Naast dit werk voor de basisschool heeft de zzp'er ook andere opdrachtgevers en een eigen website.

De acteur moet op afgesproken tijd in de klas aanwezig zijn en er zijn richtlijnen voor de inhoud van de musical. Verder bepaalt de acteur de inhoud van de werkzaamheden zelf.

Wel zzp'er!

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

Wel of geen zzp'er?

Een zzp'er werkt 2 dagen per week voor een bouwbedrijf. De opdracht houdt in het installeren van keukens in nieuwbouw huizen en duurt 2 maanden. De zzp'er:

- Doet het werk alleen
- Is zelf verantwoordelijk dat het op tijd af is
- Heeft een eigen bus, gereedschap en koopt zelf de bouwmaterialen
- Bepaalt zelf de werktijden
- Is verzekerd tegen aansprakelijkheid
- Moet schade op eigen kosten herstellen

De zzp'er staat ingeschreven bij de KvK, is btw-ondernemer en heeft al jaren recht op zelfstandigenaftrek.

Wel zzp'er!

- Er is beperkt sprake van aansturing door het bouwbedrijf.
- Het betreft structureel werk. Er zijn werknemers die hetzelfde werk doen.
- Maar, er is duidelijk sprake van werken voor eigen rekening en risico.
 - De zzp'er is zelf verantwoordelijk voor de opdracht, want hij loopt risico indien het werk niet op de afgesproken tijd klaar is of als een fout wordt gemaakt.
 - De zzp'er werkt met eigen gereedschap, onder eigen naam.
 - En de opdracht is van korte duur.

Wel of geen zzp'er?

Een schilder (zzp'er) wordt aan een team van schilders (werknemers) toegevoegd vanwege specifieke kennis en vaardigheden over het restaureren van oude gebouwen, zoals plafondornamenten. Indien het de zzp'er niet lukt om de plafondornamenten in goede staat te herstellen, krijgt hij niet betaald.

De zzp'er krijgt voor een deel van het werk dezelfde instructies als de werknemer, maar geniet voor de restauratie van de ornamenten veel vrijheid.

Er worden geen functioneringsgesprekken met de zzp'er gevoerd. De zzp'er neemt zijn eigen materialen en gereedschappen mee, heeft een eigen bus (met naam en logo) heeft meerdere opdrachtgevers en een eigen website.

De zzp'er staat ingeschreven bij de KvK, is btw-ondernemer en heeft al jaren recht op zelfstandigenaftrek.

Wel degelijk.

Wel zzp'er!

- Werken voor eigen rekening en risico weegt zwaarder dan aansturing en gezag.
- Er is sprake van aansturing door het schildersbedrijf en het schilderwerk behoort tot het basiswerk van het schildersbedrijf.
- Er kunnen instructies worden gegeven ten aanzien van het werk, maar met betrekking tot de ornamenten geniet de zzp'er veel vrijheid. Er is geen sprake van toezicht of het voeren van functioneringsgesprekken.
- Er is ook sprake van werken voor eigen rekening en risico. De zzp'er:
 - Is verantwoordelijk voor het resultaat en loopt financiële risico's
 - Beschikt over specifieke vaardigheden
 - Gebruikt eigen gereedschap en materialen
 - Heeft een eigen website en presenteert zich als ondernemer

Wel of geen zzp'er?

Een interim-manager vervangt op zzp basis een zieke manager in loondienst. De interim-manager is ervaren, kan snel inspringen en is verantwoordelijk voor 25 fte. De cultuur van het bedrijf is om managers relatief vrij te laten en autonoom te laten werken zolang de productie op peil blijft, maar het bedrijf kan wel instructies geven.

De interim-manager houdt zich aan de kaders die binnen de organisatie gelden. De interim-manager heeft op deze basis ongeveer 2 à 3 fulltime klussen op jaarbasis voor enkele maanden per opdracht.

Géén zzp'er!

- Er is meer sprake van aansturing en gezag dan van het werken voor eigen rekening en risico.
- Er is sprake van aansturing. Anderen zijn namelijk wel bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven waar de interim-manager zich aan moet houden.
- Er is sprake van structureel werk, dat ook door werknemers in loondienst wordt gedaan en er is een organisatorisch kader waaraan de interim-manager zich moet houden.
- Ook is nauwelijks sprake van werken voor eigen rekening en risico, want de risico's liggen bij de opdrachtgever.

Rechtspraak na Deliveroo

Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443

Mei 2023:

Global Sales Manager (ECLI:NL:GHSHE:2023:1419)

opdrachtovereenkomst

Cameravrouw (ECLI:NL:RBLIM:2023:3404)

opdrachtovereenkomst

September 2023:

Coördinator naaiatelier (ECLI:NL:RBROT:2023:12118)

arbeidsovereenkomst

Verpleegkundige in opleiding (ECLI:NL:GHDHA:2023:1813)

arbeidsovereenkomst

November 2023:

Technicus via eenmanszaak (ECLI:NL:RBMNE:2023:6218)

opdrachtovereenkomst

Rechtspraak na Deliveroo

Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443

Februari 2024:

HR/Financiën (ECLI:NL:RBMNE2024:1231)

opdrachtovereenkomst

Corrector Volkskrant (ECLI:NL:RBAMS:2024:685)

arbeidsovereenkomst

Mei 2024:

Portier (ECLI:NL:RBNHO:2024:4468)

arbeidsovereenkomst

Juli 2024:

Intensivist (ECLI:NL:RBZWB:2024:4597)

arbeidsovereenkomst

Beoordeling is altijd pas achteraf, op basis van alle feiten en omstandigheden

100% zekerheid vooraf kan niet worden gegeven!

Belastingdienst handhaaft vanaf 2025 - Fiscale gevolgen -

- Naheffen (sociale premies en belastingen) met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2025, maar premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw mogen niet worden verhaald op werknemer
- Coulant met opleggen van vergrijpboetes 'die aantoonbaar kunnen laten zien dat ze aan de slag zijn met het verkleinen van schijnzelfstandigheid binnen hun organisatie'
- Geen vergrijpboetes over 2025
- Wel verzuimboetes
- Inkomstenbelasting: inkomen wordt niet als winst aangemerkt, vervallen van zelfstandigenaftrek en/of MKB-winstvrijstelling.

Gevolgen arbeidsovereenkomst

- Overeenkomst kan niet zomaar worden opgezegd → arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- Loondoorbetaling totdat rechtsgeldig kan worden opgezegd of overeenstemming over einde arbeidsovereenkomst wordt bereikt
- Loondoorbetaling bij ziekte
- Binnen het bedrijf geldende CAO wordt van toepassing op de arbeidsovereenkomst (vakantiegeld, vakantiedagen, andere secundaire arbeidsvoorwaarden)

Gevolgen arbeidsovereenkomst

- Verplichting tot opneming in pensioenfonds en afdracht pensioenpremies
- Verplichting tot betaling van transitievergoeding bij einde arbeidsovereenkomst
Mogelijk tot wettelijke verhoging en aanvullende rentevergoedingen

Dit alles kan met terugwerkende kracht over de afgelopen 5 jaar gevorderd worden!

Pensioenfondsen / claim premies

- Pensioenfondsen kan verder terug (20 jaar?)!
- Deliveroo veroordeeld tot betaling € 600.000,- achterstallige pensioenpremies;
- Kamerbrief 8 november 2024
 - Geen premie, wel recht en pensioen bij schijnzelfstandigheid
 - Pensioenfondsen kan de pensioenpremies verhalen op de werkgever
 - Werkgever kan werknemersbijdrage verhalen op de schijnzelfstandige (dit kan fiscale consequenties hebben voor de schijnzelfstandige bijv. zelfstandigenaftrek)
- Onduidelijkheid wetsvoorstel VBAR → kritiek Raad van State 11 november 2024
 - Risico's / onduidelijkheid over verschuldigdheid pensioenpremies

Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties (Wet VBAR)

- Beoogde datum inwerkingtreding 1-1-2026 (moet nog door Tweede Kamer en Eerste Kamer heen)
- Recent kritiek Raad van State 11 november 2024
- Toetsingskader WZOP
- Holistische benadering blijft
- Rechtsvermoeden uurloon < € 33,- (juli 2024) (gewerkt wordt op basis van een arbeidsovereenkomst)

Indicaties die duiden op werknemerschap (W)

- De werkgevende is bevoegd tot **aanwijzingen**
- De werkgevende heeft mogelijkheid tot **controle** en **ingrijpen**
- Werkzaamheden worden verricht binnen **organisatorisch kader** van werkgevende
- Werkzaamheden hebben een **structureel karakter**
- Werkzaamheden worden **zij-aan-zij** verricht met werknemers

Indicaties die duiden op zelfstandige (Z)

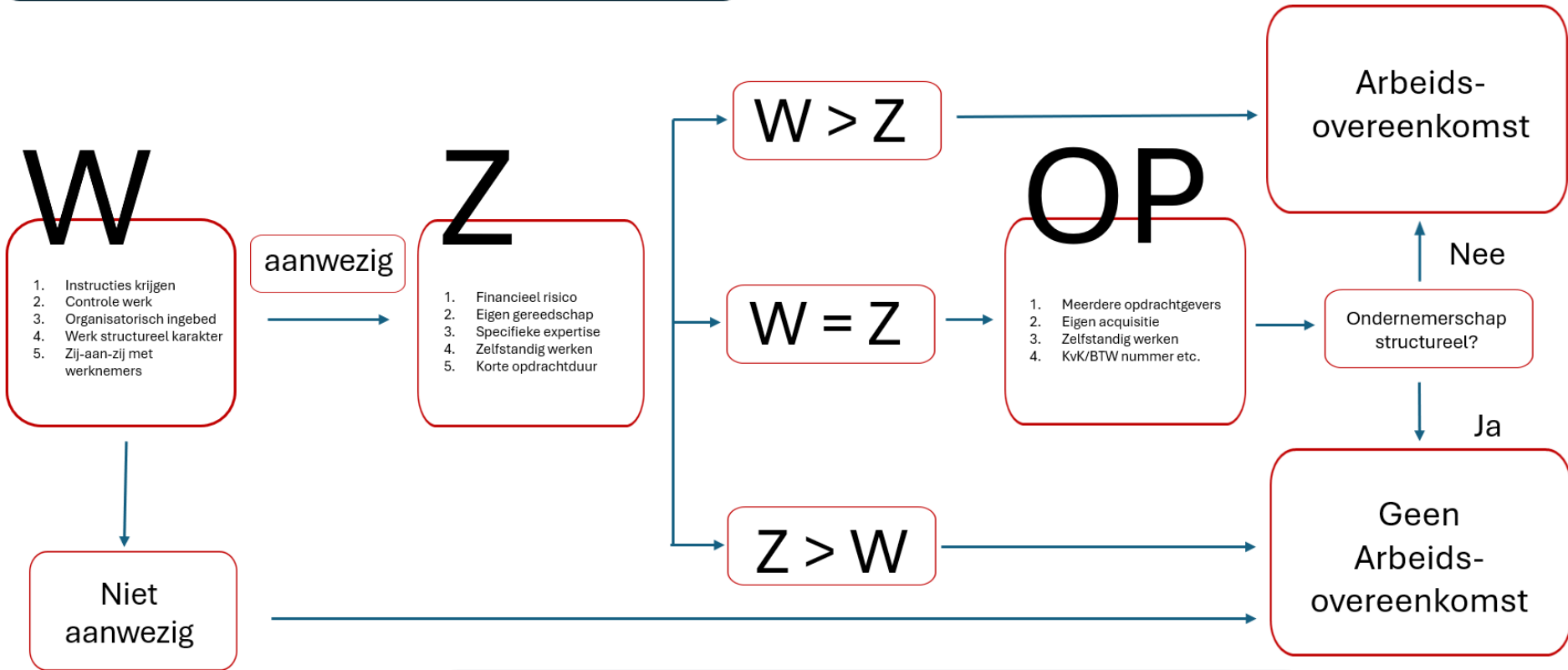
- Financiële **risico's en resultaten** van de werkzaamheden liggen bij de werkende
- Bij het verrichten van de werkzaamheden is de werkende zelf **verantwoordelijk** voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen
- De werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende **niet structureel** aanwezig is
- De werkende treedt tijdens de werkzaamheden **zelfstandig** naar buiten
- Er is sprake van een **korte duur** van de opdracht en/of een **beperkt aantal uren** per week

Indicaties die duiden op ondernemerschap persoon (OP)

Alleen indien W en Z niet tot een duidelijke uitkomst leidt

- De werkende heeft **meerdere opdrachtgevers** per jaar
- De werkende besteedt tijd en/of geld aan het verwerven van een **reputatie** en het vinden van **nieuwe klanten of opdrachtgevers**
- De werkende heeft **bedrijfsinvesteringen** van enige omvang
- De werkende **gedraagt** zich administratief als zelfstandig ondernemer: is ingeschreven bij de KVK, is btw-ondernemer en/of heeft recht op de fiscale voordelen van het ondernemerschap (zoals ondernemersfaciliteiten)

Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelatie
(conform concept wetsvoorstel VBAR, ter advies voorgelegd aan Raad van State)



W = criteria die wijzen op werknemerschap
 Z = criteria die wijzen op zelfstandigheid binnen opdracht
 OP = Ondernemerschap Persoon (buiten opdracht)

Wat te doen in 2024?

- In kaart brengen werkzaamheden / zzp'ers
- Gebruik modelovereenkomsten
- Belastingdienst heeft zware bewijslast:
 - Niet gewerkt conform overeenkomst
 - Dienstbetrekking (gezag, persoonlijke arbeid en loon)
 - Fictieve dienstbetrekking uitgesloten in overeenkomst
 - Evidente of opzettelijke schijnzelfstandigheid



Wat te doen in 2024?

- [Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie | Ondernemersplein](#)
- zzp-check ministerie van sociale zaken: [Voorkomen van schijnzelfstandigheid | Aanpak schijnconstructies | Rijksoverheid.nl](#)
- Voorbeelden per beroepsgroep van Belastingdienst [zzp - ja of nee | Publicatie | Rijksoverheid.nl](#)
- Toelichting beoordeling arbeidsrelaties van Belastingdienst [Toelichting Beoordeling arbeidsrelaties - Beslis- en afwegingskader](#)

Vragen?



Juristen OOvB:

- Emile Koenen e.koenen@oovb.nl
- Janneke van Gaal-Janssen j.vangaal@oovb.nl
- Tessa Pittens t.pittens@oovb.nl
- Ilona Vinke-Cobussen i.vinke@oovb.nl
- Mariëlle te Lindert m.telindert@oovb.nl

Wel degelijk.