



**De mogelijkheden voor
de inhuur van zzp'ers
na 1 januari 2025**

Inhoud

1. Voorwoord	pagina 3
2. Wetgeving rond zzp'ers	pagina 4
3. Handhaving belastingdienst per 1 januari 2025	pagina 5
4. Wat gaat Maandag [®] doen?	pagina 7
5. Veelgestelde vragen	pagina 8
Bijlage 1: zzp'er of in loondienst: de verschillen.	pagina 9
Bijlage 2: zzp stroomschema	pagina 10

1. Voorwoord

Er is onrust op de arbeidsmarkt ontstaan omdat de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 gaat handhaven op schijnzelfstandigheid. Hoewel de politiek en de Belastingdienst nog in discussie zijn over de uitvoering van de handhaving, is het duidelijk dat organisaties moeten voldoen aan de wet- en regelgeving rond de inhuur van zzp'ers. Mogelijk komt er een 'zachtere landing', maar de handhaving gaat in elk geval door.

Maandag® gaat samen met haar zzp'ers en opdrachtgevers in gesprek om de inzet van zzp'ers vanaf 1 januari 2025 vorm te geven. In deze hand-out krijgt u informatie over de wet- en regelgeving, leest u de aanpak van Maandag® en wordt het duidelijk hoe u na 1 januari 2025 zzp'ers kunt inzetten.



2. Wetgeving rond zzp'ers

Sinds mei 2016 is de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) van kracht. Een opdrachtgever en zzp'er moeten samen bepalen of de opdracht door de zzp'er kan worden uitgevoerd. De wet DBA heeft het uitgangspunt of loonheffingen betaald moeten worden veranderd: voortaan staat de dienstbetrekking centraal, niet alleen het ondernemerschap van de zzp'er. Voor elke opdracht moet worden beoordeeld of de zzp'er de werkzaamheden zelfstandig en zonder gezag kan uitvoeren. Als achteraf blijkt dat er toch sprake is van schijnzelfstandigheid, kan de Belastingdienst een naheffing of boetes opleggen aan de opdrachtgever, Maandag® en/of de zzp'er.

De Wet DBA heeft veel onzekerheid gebracht omdat het niet duidelijk was in welke gevallen of onder welke voorwaarden een opdrachtgever een zzp'er kon inhuren. Door de Wet DBA werd het lastig om als zzp'er dezelfde werkzaamheden te verrichten bij een opdrachtgever als mensen die daar in loondienst waren. Bijvoorbeeld als docent Nederlands, verpleegkundige of medewerker loonadministratie. Voor deze functies worden er bijvoorbeeld bij langdurige ziekte of zwangerschap zzp'ers ingezet.

Opdrachtgevers werden echter huiverig om zzp'ers in te huren en daarom werd de handhaving van de Wet DBA tot (uiteindelijk) 1 januari 2025 opgeschort. De bedoeling was dat er in de

tussentijd meer duidelijkheid zou komen wanneer er sprake was van een gezagsverhouding en dit vast te leggen in duidelijkere wetgeving.

Uiteindelijk is een aantal wetsvoorstellen de revue gepasseerd, maar tot op heden is er nog geen nieuwe wetgeving. Formeel is dus de Wet DBA nog steeds van kracht. Momenteel is er wel een concept wetsvoorstel gepubliceerd, de Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR). Die wordt mogelijk in 2026 actief.

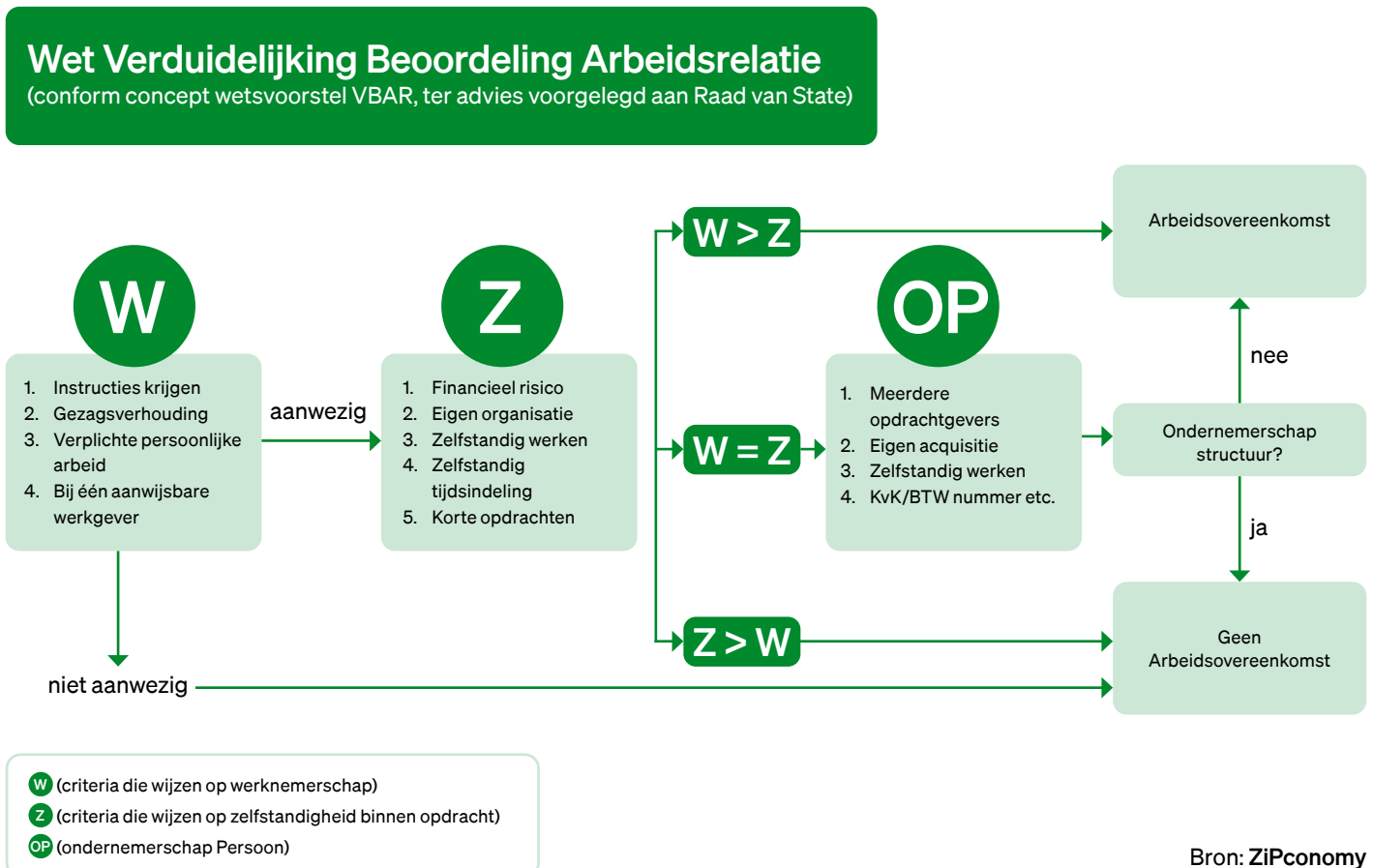
De Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR)

Het doel van de Wet VBAR is om schijnzelfstandigheid te voorkomen en handhaving makkelijker te maken. De wet bestaat uit 2 onderdelen: het eerste onderdeel geeft criteria die bepalen of een zzp'er voor bepaalde werkzaamheden ingehuurd kan worden. Het tweede onderdeel gaat over een minimum uurtarief van € 33 per uur. Is het uurtarief lager? Dan is er vermoedelijk sprake van werken in loondienst.

De criteria in deze wet zijn onderverdeeld in 3 types:

1. Kenmerken van de opdracht die wijzen op een werknemer in loondienst.
2. Kenmerken van de opdracht die wijzen op een zzp'er.
3. Kenmerken van de zzp'er die wijzen op ondernemerschap.

In onderstaand schema ziet u hoe dit praktisch getoetst kan worden:



Bron: ZiPconomy

3. Handhaving Belastingdienst per 1 januari 2025

De grote vraag is hoe de Belastingdienst de wet DBA gaat handhaven zolang er nog geen nieuwe wetgeving is. De Belastingdienst heeft bevestigd dat zij dit vanaf 1 januari 2025 gaat doen op basis van de criteria uit de Deliveroo-rechtszaak. Deliveroo huurde bezorgers in als zzp'ers. Dit was financieel aantrekkelijk voor het bedrijf, maar beschermde de bezorgers te weinig op sociaal vlak. De rechter heeft geoordeeld dat de bezorgers eigenlijk werknemers in loondienst waren. Om tot deze uitspraak te komen, heeft de rechter de volgende criteria gegeven:

- De aard en duur van de werkzaamheden.
- De wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald.
- De inbedding van het werk en van degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht.
- Het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren.
- De wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen.
- De wijze waarop de beloning (prijs/tarief) wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd.
- De hoogte van deze beloningen.
- Ondernemerscriteria - de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt en zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld:
 - Bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling.
 - Het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt.
 - De duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.

Deze criteria heeft de belastingdienst zelf verwerkt in 10 stellingen. Hiermee kunt u zelf beoordelen of de werkzaamheden door een zzp'er kunnen worden uitgevoerd. Ook zijn er voorbeelden gepubliceerd.



Wat zijn die 10 stellingen?

Beantwoord de stellingen met ja of nee.

1. De opdrachtgever kan de werktijden en werkwijze bepalen.
2. Het werk wordt gedurende langere tijd gedaan. Langer dan 3 maanden en voor meer dan 20 uur bij 1 opdrachtgever.
3. De werkende voert werkzaamheden uit die ook door werknemers van de opdrachtgever worden gedaan.
4. De werkende verricht taken die structureel onderdeel zijn van de organisatie (zoals bouwen bij een bouwbedrijf, of lesgeven op een school).
5. De werkende verricht het werk persoonlijk. De werkende mag zich niet zonder toestemming van de werkgevende laten vervangen.
6. De vergoeding/het salaris voor het werk wordt van tevoren per uur (of per maand) afgesproken en op een vast moment overgemaakt.
7. De vergoedingen zijn niet veel hoger dan het salaris dat aan werknemers wordt betaald voor gelijksoortig werk.
8. De werkende loopt weinig commercieel risico bij het uitvoeren van het werk. Bijvoorbeeld omdat de werkgever/opdrachtgever de kosten draagt als het werk niet goed wordt uitgevoerd.
9. De werkende heeft steeds verschillende opdrachten en opdrachtgevers.
10. De werkende heeft een 'inspanningsverplichting'. Dit betekent dat hij/zij niet rechtstreeks wordt afgerekend op een bereikt resultaat.

Bij de beoordeling moeten de 10 antwoorden tegen elkaar worden afgewogen.

Voorbeelden

Enkele voorbeelden van werkzaamheden die uitgevoerd kunnen worden door een zzp'er:

- Werkzaamheden als organisatieadviseur die zich regelmatig laat inhuren om reorganisaties in kaart te brengen en zelf de vrijheid heeft om zijn werkzaamheden in te richten, kunnen wel door een zzp'er uitgevoerd worden.
- Een jurist die WOB-verzoeken in behandeling moet nemen maar zelf zijn of haar werkzaamheden mag indelen maar wel rapporteert over de voortgang. De jurist mag de werktijd zelf indelen zolang er maar 10 WOB-verzoeken zijn afgehandeld binnen 3 maanden.
- Een teambuildingscoach die zich regelmatig laat inhuren door verschillende bedrijven en aan de hand van zijn of haar eigen methodiek teams coacht zodat er een betere teambuilding ontstaat.
- Werkzaamheden als IT'er die zich voor langere tijd dan gebruikelijk is laat inhuren voor het implementeren van een nieuw ICT-systeem waarbij de opdracht stopt als het nieuwe ICT-systeem is geïmplementeerd.

Enkele voorbeelden van werkzaamheden die uitgevoerd kunnen worden door een werknemer in loondienst:

- Een zorgverlener die voor een ziekenhuis werkt en werkzaamheden uitvoert, die door het ziekenhuis wordt bepaald en ook door andere werknemers in loondienst wordt verricht, kan niet door een zzp'er worden uitgevoerd.
- Een docent die werkzaam is op een school als docent Nederlands als tijdelijke vervanger wegens zwangerschapsverlof.
- Een medewerker die werkzaamheden verricht voor de loonadministratie en moet werken onder gezag van een teamleider en niet zijn of haar eigen werkzaamheden kan indelen.

Meer voorbeelden en informatie vindt u in het artikel '[Voorkomen van Schijnzelfstandigheid](#)' op de site van de Rijksoverheid.

Gevolgen bij schijnzelfstandigheid

Goed om te weten: de Belastingdienst gaat niet met terugwerkende kracht controleren. Mocht u voor 2025 zzp'ers hebben ingehuurd, dan hoeft u over die periode geen zorgen te maken. De Belastingdienst gaat over die periode geen loonheffingen of premies innen of boetes opleggen. Pas vanaf 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst handhaven. In 2025 worden ook nog geen boetes opgelegd.

Als de Belastingdienst oordeelt dat er vanaf 1 januari 2025 sprake is van schijnzelfstandigheid, dan wordt er wel gevraagd om loonheffingen te betalen. De naheffing bestaat uit loonbelasting, premies voor de volksverzekering, premies werknemersverzekeringen en de bijdrage voor de Zorgverzekeringswet. De naheffingsaanslag stuurt de Belastingdienst dan aan de opdrachtgever of het bemiddelingsbureau. Afhankelijk van de contractuele afspraken komt dit vervolgens voor rekening van het bemiddelingsbureau, op de zzp'er of op de opdrachtgever.



4. Wat gaat Maandag[®] doen?

U heeft kunnen lezen dat de Belastingdienst gaat handhaven vanaf 1 januari 2025 en hoe zij dat gaan doen. Maandag[®] gaat op basis van deze informatie alle werkzaamheden beoordelen die door zzp'ers worden verricht en bepalen of deze vanaf 1 januari 2025 nog steeds door zzp'ers uitgevoerd kunnen worden. Opdrachten die op schijnzelfstandigheid wijzen, worden aangepast. Lukt dit niet, dan zoekt Maandag[®] naar een andere oplossing, zoals het in dienst nemen van een zzp'er door Maandag[®].

Hiervoor doorloopt Maandag[®] de volgende stappen:

Stap 1. In kaart brengen van de zzp'ers

Maandag[®] begint met het in kaart brengen van de zzp'ers die voor Maandag[®] werkzaam zijn. Op welke afdelingen zitten ze, welk werk doen ze, wat staat er in de contracten en tot wanneer loopt de opdracht? De handhaving start op 1 januari 2025 en geldt niet met terugwerkende kracht. Maandag[®] concentreert zich daarom alleen op opdrachten waarvan de looptijd verder gaat dan 1 januari 2025.

Stap 2. Beoordelen van de opdracht

Iedere opdracht wordt afzonderlijk beoordeeld op hoe die zich verhoudt tot de Deliveroo-criteria en de relevante vragen van de Belastingdienst. Het 'zzp-stroomschema' wordt hierbij gebruikt. Het schema en bijpassende leesinstructies staan in bijlage 2.

Drie mogelijke uitkomsten

Zzp'er. Er is eigenlijk geen discussie mogelijk: deze opdracht kan door een zzp'er worden uitgevoerd. Het is een duidelijk project met een kop en een staart; de zzp'er heeft specifieke expertise die niet elders in de organisatie aanwezig is. Deze persoon heeft ook voldoende vrijheid om de opdracht naar eigen inzicht uit te voeren. Deze aspecten zijn ook goed vastgelegd in een overeenkomst van opdracht. Alle documentatie die deze beoordeling aantoont, worden bewaard.

Misschien een zzp'er. Er zullen na de beoordeling opdrachten zijn die in het grijze gebied vallen. Ze zijn aan interpretatie onderhevig. Deze casussen worden door de juridische afdeling van Maandag[®] bekeken. Los daarvan is er actie nodig. Met wat aanpassingen kunnen dit soort opdrachten vaak groen worden gemaakt.

Waarschijnlijk werknemer. Hoe graag een zzp'er en een opdrachtgever ook zelf willen, dit zijn de opdrachten die, zelfs als de omstandigheden zouden worden aangepast, niet geschikt zijn om door een zzp'er te laten uitvoeren. De zzp'er kan (vermoedelijk) ook niet via een andere partij in eenzelfde rol gaan werken. Maandag[®] gaat met de zzp'er om tafel om de mogelijkheden te bespreken.

Stap 3. Aanpassen van opdrachten

Het is mogelijk om de lopende 'grijze' opdrachten zodanig aan te passen zodat ze 'groen' worden. Door bijvoorbeeld meer zelfstandigheid in de opdracht te verwerken, zodat de inhoud van het werk en de manier waarop iemand werkt echt afwijkt van een reguliere functie.

Er zijn hierbij twee aandachtspunten:

1. Maandag[®] doet aanpassingen altijd in goed overleg tussen opdrachtgever en zzp'er. Mocht er sprake zijn van een intermediair dan wordt deze hierbij betrokken. Dit is vanzelfsprekend, want er is vaak ook een gemeenschappelijk belang. In de regel wil een zzp'er ook graag als zzp'er verder.
2. De aanpassingen moeten niet alleen op papier worden vastgelegd (bijvoorbeeld door een opdrachtformulering op te stellen als deze er nog niet was), maar ze moeten ook in de praktijk worden gebracht. Aanpassingen voor de vorm hebben geen waarde.

Contact

Uw contactpersoon binnen Maandag neemt snel contact op om een afspraak in te plannen en de inzet van zzp'ers te bespreken. Indien de inzet van zzp'ers voor bepaalde werkzaamheden niet meer mogelijk is, zullen wij u adviseren hoe de flexibele schil in uw organisatie wel ingevuld kan worden vanaf 1 januari 2025.

Naast dat wij u ondersteunen, ondersteunen wij ook de zzp'ers in dit proces, waarbij zij ondersteuning en vergelijkbare communicatie van ons ontvangen. Het resultaat van de beoordeling en de mogelijkheden worden ook met hen besproken.



5. Veelgestelde vragen

Maandag® heeft de afgelopen maanden veel vragen gehad van opdrachtgevers. In dit hoofdstuk is een top 10 van vragen opgenomen met antwoorden.

1. Zijn er specifieke werkzaamheden of projecten die beter passen bij een zzp-constructie?

Werkzaamheden met een duidelijke afbakening, zoals adviesopdrachten of projecten met een kop en een staart, passen beter bij een zzp-constructie. Structurele werkzaamheden of kernactiviteiten van de organisatie zijn meer geschikt voor werknemers.

2. Wat zijn de risico's als er binnen de opdracht toch sprake is van aansturing en controle (gezag), en hoe kan dat voorkomen worden?

Als er sprake is van aansturing en controle kan dit wijzen op een dienstbetrekking, wat kan leiden tot schijnzelfstandigheid. Om dit te voorkomen, moet de zzp'er zelfstandig de werkzaamheden uitvoeren zonder leiding en toezicht. Als opdrachtgever mag u zich dan ook niet als werkgever gedragen en moet u de zelfstandige niet behandelen als een werknemer.

3. Welke documentatie of bewijsvoering is nodig om aan de Belastingdienst te laten zien dat de regels correct worden nageleefd, zodat geen van de partijen aansprakelijk kan worden gesteld?

Dossiervorming is erg belangrijk zodat u kunt aantonen dat wordt voldaan aan wet- en regelgeving. De volgende documenten moeten aanwezig zijn in het dossier van een zzp'er: een overeenkomst van de opdracht met een goeie opdrachtomschrijving, KVK-uitreksel, btw-nummer, ingevulde ondernemerscheck en bijvoorbeeld een checklist voor de controle op de werkzaamheden aan de hand van de Deliveroo-criteria. Er wordt geadviseerd om de modelovereenkomst van de Belastingdienst te gebruiken. Let op: zorg er ook voor dat wat er op papier vermeldt staat, ook daadwerkelijk overeenkomt met de praktijk.

4. Wat doet Maandag® bij de inhuur van een zzp'er?

Maandag® is verantwoordelijk voor het toetsen van de werkzaamheden of deze kunnen worden uitgevoerd door zzp'er. Per opdracht zal Maandag® de criteria nalopen en adviseren welk type inhuur ingezet kan worden voor het uitvoeren van de werkzaamheden. Als een zzp'er ingezet kan worden, dan is Maandag® verantwoordelijk voor de dossiervorming zoals toegelicht bij de vorige vraag. Maandag® zal ook tussentijds de criteria toetsen maar omdat wij niet aanwezig zijn op de werkvloer is het altijd van belang dat u zich ook houdt aan de afspraken voor de inzet van een zzp'er.

5. Is er een specifieke periode waarbinnen een zzp'er kan werken zonder dat dit risico's met zich meebrengt?

Nee, er is geen vaste risicoloze periode. De aard van de werkzaamheden bepaalt of een zzp-constructie haalbaar is, ongeacht de duur van de opdracht.

6. Wat kan en moet een zzp'er doen om zelfstandig te blijven binnen de grenzen van de Wet DBA?

Een zzp'er moet zich gedragen als ondernemer door meerdere opdrachtgevers te hebben, een KVK-inschrijving en btw-nummer te gebruiken en commercieel risico te dragen. Voor de Wet DBA is niet alleen het ondernemerschap van belang maar gaat het ook om de werkzaamheden die de zzp'er uitvoert.

7. Wat is het verschil tussen detacheren, zzp, freelance, interim en uitzenden?

Detacheren: in loondienst bij detacheringsbureau, tijdelijke inzet bij opdrachtgever.

Zzp en freelance: zelfstandigen die meerdere opdrachtgevers hebben, geen dienstverband.

Interim: tijdelijk ingehuurd voor een specifieke (vaak hogere) functie.

Uitzenden: inzet via een uitzendbureau, flexibel en tijdelijk werk bij verschillende opdrachtgevers.

8. Welke type inhuur biedt Maandag® aan?

Maandag® biedt detachering en inhuur van zelfstandige aan. In sommige gevallen werken wij ook samen met leveranciers en zal er een persoon doorgeleend worden, dit zal alleen plaatsvinden met goedkeuring van een opdrachtgever.

9. Hoe blijf ik nog flexibel nu de zzp'ers wegvallen?

Flexibiliteit kan behouden blijven door gedetacheerden in dienst te nemen, of door overeenkomsten aan te passen voor een flexibele inzet binnen de organisatie

10. Wat is de status van het 'Fiscaal kader zzp zorg'?

Dit kader was een initiatief van brancheorganisaties in samenwerking met de Belastingdienst. De Belastingdienst heeft deze samenwerking opgeschort. Door de brancheorganisaties is op eigen initiatief het 'Fiscaal Kompas ZPP Zorg' opgesteld. De Belastingdienst is hierin niet betrokken en het heeft daarom geen 'harde' juridische waarde.

Bijlage 1:

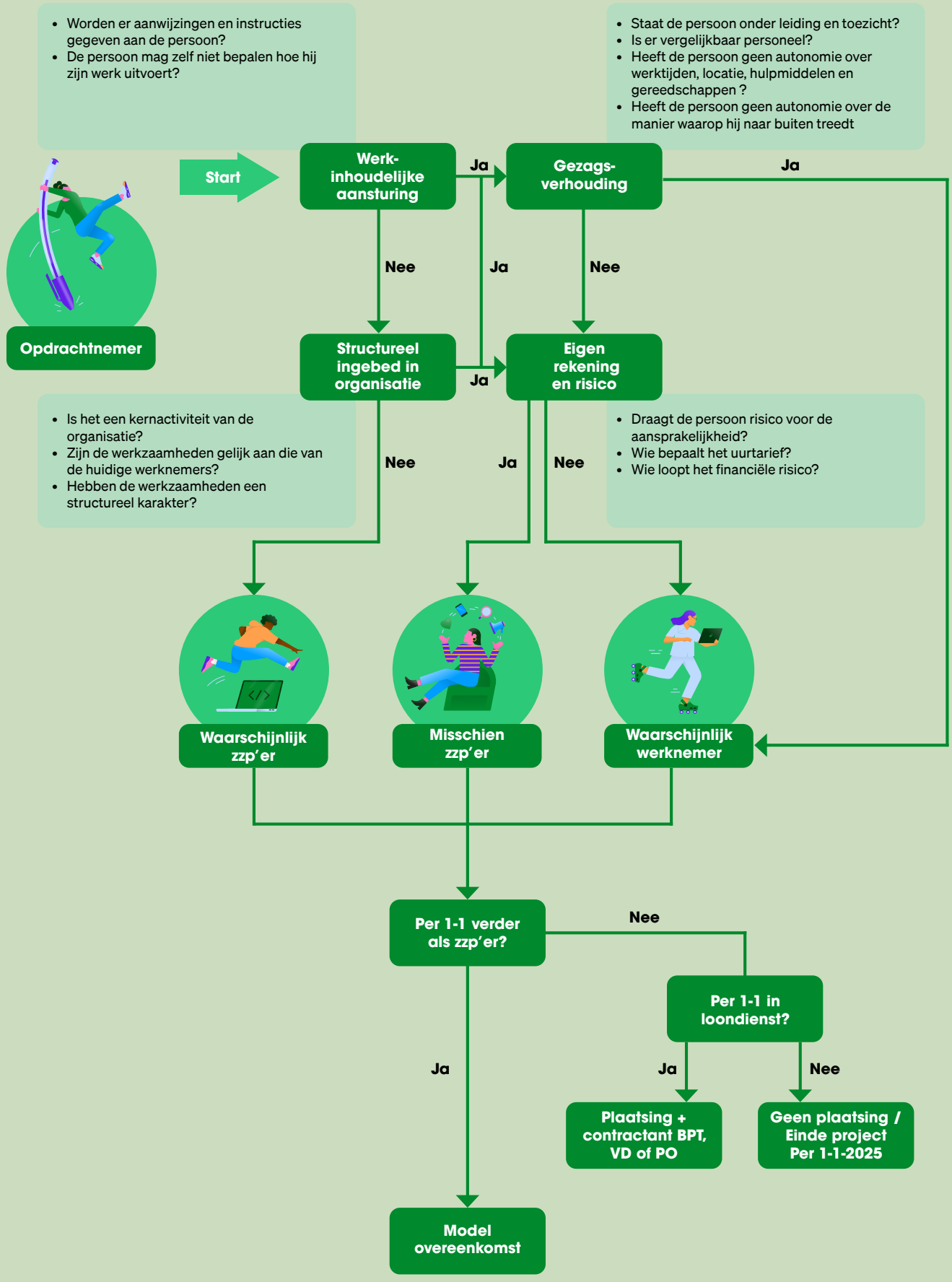
Zzp'er of in loondienst: de verschillen.

In onderstaande tabel staan verschillen tussen zzp en loondienst. Om te weten of de werkzaamheden door een zzp'er uitgevoerd kunnen worden, moeten de kenmerken tegen elkaar worden afgewogen. Wijzen de kenmerken meer op werken in loondienst? Dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Wijze de kenmerken meer op werken als zelfstandige? Dan is er sprake van een overeenkomst van opdracht. Let op: hierop zijn uitzonderingen mogelijk.

Topic	Zzp	Loondienst
Termijn	Het gaat om een opdracht van kortere duur (richtlijn 2 jaar maar kan langer indien onderbouwd) of een beperkt aantal uren per week.	Het werk wordt gedurende langere tijd verricht.
Werktijden	De werkende bepaalt zelf de werktijden en heeft hierin vrijheid. Let op: hier zijn wel uitzonderingen op.	De opdrachtgever bepaalt de werktijden en de werkende heeft hierop geen invloed.
Inhoud van werk	De werkende verricht geen werkzaamheden die ook door werknemers wordt verricht bij die organisatie.	De werkende verricht werkzaamheden die ook door werknemers wordt verricht bij die organisatie.
Uitvoering van werk	De werkende heeft de vrijheid om zelf de uitvoering te bepalen en krijgt enkel instructies over wat de werkende moet doen maar mag zelf bepalen hoe dit wordt gedaan.	De werkende werkt onder leiding en toezicht en krijgt instructies hoe de werkzaamheden uitgevoerd moeten worden.
Kernactiviteiten	De werkende verricht taken die niet structureel onderdeel zijn van de organisatie (of tot de kernactiviteit behoren).	De werkende verricht taken die structureel onderdeel zijn van de organisatie.
Vervanging	De werkende heeft de vrijheid om zich te laten vervangen en kan dat in de praktijk ook doen.	De werkende verricht het werk persoonlijk. De werkende mag zich niet zonder toestemming van de werkgevende laten vervangen.
Betaling	De werkende wordt per uur of per opdracht betaald. Wanneer per uur wordt betaald, worden alleen de daadwerkelijk gewerkte uren betaald. Bij ziekte ontvangt de werkende niets.	De werkende ontvangt een vast salaris. Het salaris voor het werk wordt van tevoren per uur (of per maand) afgesproken en op een vast moment overgemaakt.
Vergoeding	De vergoeding voor het werk ligt duidelijk hoger dan wat binnen de sector normaal gesproken aan werknemers wordt betaald.	De vergoedingen zijn niet veel hoger dan het salaris dat aan werknemers wordt betaald voor gelijksoortig werk en wordt vaak bepaald aan de hand van een CAO.
Risico	De werkende loopt weinig commercieel risico bij het uitvoeren van het werk. Bijvoorbeeld omdat de werkgever/opdrachtgever de kosten draagt als het werk niet goed wordt uitgevoerd	De werkende loopt geen risico omdat deze werkt onder leiding en toezicht waardoor de werkgevende aansprakelijk is voor het handelen van werkende.
Verskillende opdrachten	De werkende heeft steeds verschillende opdrachten en opdrachtgevers (richtlijn meer dan 1)	De werkende heeft geen verschillende opdrachten en opdrachtgevers.

Bijlage 2:

zpz stroomschema



Instructies zzp stroomschema

Instructies zzp stroomschema

Het doel van het stroomschema is om te bepalen of de werkende een zzp'er is of eigenlijk een werknemer volgens de Wet DBA. Het schema maakt onderscheid op basis van verschillende criteria.

Wat is de eerste stap in het stroomschema?

De eerste stap is het beoordelen van leiding en toezicht. Hierbij wordt gekeken naar vragen zoals:

- Worden er aanwijzingen en instructies gegeven aan de persoon?
- Mag de persoon zelf bepalen hoe die het werk uitvoert?

Als er leiding en toezicht is (deze vragen worden met 'ja' beantwoord), gaat de stroom naar de beslissing dat de persoon een werknemer is. Als er geen werkinhoudelijke aansturing is, gaat u door naar de volgende stap.

Wat is de volgende stap na leiding en toezicht?

De volgende stap is het beoordelen of de werkzaamheden structureel zijn opgenomen in de organisatie. Hierbij beantwoordt u de volgende vragen:

- Is het een kernactiviteit van de organisatie?
- Zijn de werkzaamheden gelijk aan die van de huidige werknemers?
- Hebben de werkzaamheden een structureel karakter?

Als de werkzaamheden structureel zijn ingebed in de organisatie, wordt de persoon als werknemer beschouwd. Als dit niet het geval is, gaat u door naar de volgende stap.

Wat houdt de 'gezagsverhouding' in?

Een gezagsverhouding betekent dat de opdrachtgever controle en toezicht uitoefent op de zzp'er, vergelijkbaar met hoe een werkgever dat doet bij een werknemer. Dit kan gaan over werktijden, werkmethoden en de uitvoering van taken. De vragen die u beantwoordt:

- Staat de persoon onder leiding en toezicht?
- Is er vergelijkbaar personeel?
- Heeft de persoon geen autonomie over werktijden, locatie, hulpmiddelen en gereedschappen?
- Heeft de persoon geen autonomie over de manier waarop hij naar buiten treedt?

Als er sprake is van een gezagsverhouding, wordt de persoon als een werknemer beschouwd. Als er geen gezagsverhouding is, gaat u naar de volgende stap.

Wat wordt bedoeld met 'eigen rekening en risico'?

Een zzp'er werkt zelfstandig en neemt zelf financiële risico's. Dit betekent dat de zzp'er verantwoordelijk is voor het werven van opdrachten, het uitvoeren van het werk en het dragen van de eventuele kosten en verliezen die daarbij horen. De vragen die u hier beantwoordt:

- Draagt de persoon risico voor de aansprakelijkheid?
- Wie bepaalt het uurtarief?
- Wie loopt het financiële risico?

Als iemand op eigen rekening en risico werkt, gaat u naar de volgende stap. Als dit niet het geval is, wordt de persoon als werknemer beschouwd.

Wat betekent 'treedt in het economisch verkeer op als zelfstandige' (zzp'er)?

Dit betekent dat de persoon zich als zelfstandige presenteert in de markt, beoordeeld op:

- KVK-nummer;
- btw-nummer;
- acquisitie;
- zelfstandigenaftrek;
- meerdere opdrachtgevers;
- investeringen.

Als iemand niet als zelfstandige in het economisch verkeer optreedt, wordt hij als werknemer beschouwd. Als dit wel het geval is, wordt hij als zzp'er beschouwd.

Wat betekent 'waarschijnlijk zzp'er' of 'waarschijnlijk werknemer' in het stroomschema?

Dit geeft aan dat iemand waarschijnlijk als zzp'er of werknemer kan worden aangemerkt. Het is geen definitieve status, maar een sterke aanwijzing in welke richting de beoordeling gaat.