

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 884

Vragen van de leden **Van Vroonhoven** en **Van Oostenbruggen** (beiden Nieuw Sociaal Contract) aan de Staatssecretaris van Financiën over *de beoordeling van arbeidsrelaties en ondernemerschap en de publieksvoorlichting van de Rijksoverheid en de Belastingdienst hieromtrent* (ingezonden 6 november 2024).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Oostenbruggen** (Financiën), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 18 december 2024).

#### Vraag 1

Bent u bekend met het bericht op de website van de Belastingdienst waarin wordt gesteld dat alle feiten en omstandigheden van de arbeidsrelatie van belang zijn bij de beoordeling van de 3 kenmerken van loondienst, maar dat het niet mogelijk is om ze allemaal te noemen?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja

#### Vraag 2

Waarom is het niet mogelijk om alle feiten en omstandigheden van de arbeidsrelatie die van belang zijn bij de beoordeling van een arbeidsrelatie op de website noemen?

#### Antwoord 2

Op basis van het arbeidsrecht en de jurisprudentie van de Hoge Raad vindt de beoordeling van een arbeidsrelatie op basis van «alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien» plaats. Daarmee schrijft de Hoge Raad een holistische toets voor. Vanwege deze open norm en daarmee het ontbreken van een limitatieve lijst met relevante feiten en omstandigheden en het gegeven dat in de praktijk zich heel veel verschillende situaties kunnen voordoen, is het niet mogelijk om alle feiten en omstandigheden weer te geven. Het door de Belastingdienst gepubliceerde afwegingskader is gebaseerd op deze wet- en regelgeving.

<sup>1</sup> Belastingdienst, <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/arbeidsrelaties/content/wanneer-is-sprake-van-loondienst>

### Vraag 3

Kan niet in ieder geval een deel van de relevante feiten en omstandigheden worden genoemd in aanvulling op de al wel opgenomen feiten en omstandigheden?

### Antwoord 3

Met het Deliveroo-arrest heeft de Hoge Raad voor het eerst een overzicht gegeven van feiten en omstandigheden die *in ieder geval* een rol kunnen spelen bij de beoordeling van de arbeidsrelatie. Dit is zowel voor de Belastingdienst als de markt behulpzaam bij het beoordelen van de arbeidsrelatie. Dit is de reden dat deze feiten en omstandigheden op de website zijn opgenomen. Als in de jurisprudentie of door de wetgever andere feiten en omstandigheden worden benoemd die ook in ieder geval een rol spelen bij de beoordeling van de arbeidsrelatie, neemt de Belastingdienst deze over. Daarnaast kunnen in specifieke gevallen ook andere feiten en omstandigheden een rol spelen vanwege de holistische toets (zie het antwoord bij vraag 2). Betrokken partijen kunnen deze aanvullende feiten en omstandigheden meewegen bij hun beoordeling of al dan niet sprake is van een dienstbetrekking. In het handboek loonheffingen is een uitgebreidere toelichting opgenomen van elementen die een rol spelen bij de beoordeling van arbeidsrelaties. Ook de webmodule vraagt relevante elementen uit om een indicatie te kunnen geven over een specifieke arbeidsrelatie.

### Vraag 4

Gesteld wordt dat de rechter de genoemde feiten en omstandigheden belangrijk vindt bij het beoordelen van een arbeidsrelatie; waarom is gekozen voor deze formulering? Vindt de Belastingdienst deze feiten en omstandigheden ook belangrijk? Acht de Belastingdienst ook andere feiten en omstandigheden belangrijk?

### Antwoord 4

De Belastingdienst baseert zich als uitvoeringsorganisatie op de huidige wet- en regelgeving en jurisprudentie. De Belastingdienst betreft in ieder geval deze feiten en omstandigheden bij de beoordeling van de arbeidsrelatie, omdat dit volgt uit de jurisprudentie.

### Vraag 5

Kunt u een overzicht geven van alle casusposities waarin de rechter op basis van genoemde feiten en omstandigheden tot een beoordeling van de aard van een arbeidsrelatie is gekomen? Kunt u per casuspositie aangeven of u zich kan vinden in deze beoordeling?

### Antwoord 5

Het Ministerie van SZW zal in het eerste kwartaal 2025 een overzicht van relevante jurisprudentie inzake de beoordeling van arbeidsrelaties aan uw Kamer doen toekomen. Daarbij zal geen uitlating worden gedaan over het oordeel van de rechter. Wij zijn niet in de positie om hierover een oordeel te vellen.

### Vraag 6

Bent u bereid om deze voorbeelden toe te voegen aan de brochure «zfp – ja of nee»?<sup>2</sup>

### Antwoord 6

De brochure met voorbeelden per sector is bedoeld om een aantal duidelijke situaties weer te geven en zo belanghebbenden op een eenvoudige manier een idee te geven wanneer sprake is van werken als zelfstandige of van een arbeidsovereenkomst. De doelgroep van de brochure betreft mensen die weinig of geen kennis van het onderwerp hebben. De voorbeelden zijn onder andere gebaseerd op jurisprudentie over dit onderwerp. Het aantal voorbeelden op de website worden in de toekomst aangevuld, bijvoorbeeld op basis van de ervaringen uit de uitvoeringspraktijk, signalen uit de samenleving en

<sup>2</sup> Rijksoverheid.nl, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/aanpak-schijnconstructies/documenten/publicaties/2024/09/30/zfp-ja-of-nee>

jurisprudentie. Nieuwe voorbeelden moeten wel bijdragen aan het dichterbij brengen van het doel dat de brochure beoogt. Het draagt alleen bij als mensen op een laagdrempelige manier kennis kunnen nemen van de informatie in de voorbeelden, de voorbeelden relevant zijn voor een (grote) groep mensen en de voorbeelden helder genoeg zijn om een duidelijke conclusie te trekken.

Gegeven het bovenstaande vinden we het niet wenselijk om per definitie voorbeelden op te nemen op basis van alle uitspraken waarin de rechter een arbeidsverhouding heeft gekwalificeerd.

Dit zal leiden tot een forse toename van het aantal voorbeelden die niet altijd even relevant hoeven te zijn voor de praktijk, met als risico dat het voor mensen minder laagdrempelig wordt om kennis te nemen van (de informatie in) de voorbeelden.

We vinden het dus wenselijk om de brochure met voorbeelden bij te werken op basis van ervaringen in de uitvoeringspraktijk, signalen uit de samenleving en jurisprudentie. Het opnemen van voorbeelden op basis van alle jurisprudentie over dit onderwerp draagt echter niet bij aan het bereiken van het doel van de brochure met voorbeelden.

#### Vraag 7

Bent u bekend met de website van de Rijksoverheid waarin een scan wordt aangeboden die werkverschaffers en werkenden beoogt in staat te stellen om de juiste contractvorm te kiezen teneinde schijnzelfstandigheid te voorkomen, middels een opsomming van een tiental ja/nee stellingen?<sup>3</sup>

#### Antwoord 7

Ja

#### Vraag 8

Waarom wijkt deze opsomming van feiten en omstandigheden af van de opsomming van de feiten en omstandigheden op de website van de Belastingdienst?

#### Antwoord 8

De opsomming op de website van de Belastingdienst is een juiste, volledige weergave van de jurisprudentie, zoals de Deliveroo-criteria. Op [www.hetjuis-tecontract.nl](http://www.hetjuis-tecontract.nl) kunnen gebruikers op een eenvoudige manier kennismaken van informatie over het kwalificeren van arbeidsverhoudingen. Deze website en de keuzehulp die daarop staat, zijn mede bedoeld voor mensen die weinig of geen kennis hebben van het kwalificeren van arbeidsverhoudingen. Het taalgebruik is daarom zo laagdrempelig mogelijk gehouden, hoewel ook de keuzehulp volledig gebaseerd is op de jurisprudentie over dit onderwerp. Beoogd is het relevante juridische kader op een zo eenvoudig mogelijke wijze te publiceren en samen te vatten in een tiental ja/nee-vragen op basis van de jurisprudentie. Er is niet beoogd de indruk te wekken dat door het invullen van de scan altijd een arbeidsverhouding kan worden gekwalificeerd. De antwoorden op deze vragen geven wel een indicatie over welke kenmerken van een bepaalde arbeidsverhouding behoren bij loondienst en welke bij zelfstandigheid. Werkenden en opdrachtgevers wordt vervolgens opgeroepen om samen in gesprek te gaan om tot de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie te komen.

#### Vraag 9

Waarom worden de aard van de werkzaamheden, de manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen en de mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen wel genoemd op de site van de Belastingdienst en niet op de site van de Rijksoverheid?

#### Antwoord 9

Zoals in het antwoord op vraag 8 geschreven, is de scan op [www.hetjuis-tecontract.nl](http://www.hetjuis-tecontract.nl) een vereenvoudigde weergave van het juridische kader om een zo breed mogelijke doelgroep te bereiken. De keuzehulp (en bijbehorende

---

<sup>3</sup> Rijksoverheid.nl, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/aanpak-schijnconstructies/maatregelen-tegen-schijnconstructies#home>

informatie) raakt wel degelijk aan de aard van de werkzaamheden, de manier waarop de afspraken zijn gemaakt en de mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt. Zo ziet vraag 3 in de scan op de vraag of de werkende werkzaamheden uitvoert die ook door werknemers worden verricht bij dezelfde organisatie, vraag 6 ziet op hoe de beloning tot stand is gekomen, en vraag 9 op de verscheidenheid aan opdrachten van de werkende (hetgeen van invloed kan zijn op het ondernemerschap van de werkende). Ook in het overzicht met kenmerken worden deze onderdelen genoemd. Dat betekent echter niet dat de keuzehulp allesomvattend is of pretendeert te zijn. De keuzehulp is een laagdrempelige manier om kennis op te doen over de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie.

#### Vraag 10

Waarom wordt het feit dat de werkende steeds verschillende opdrachten en opdrachtgevers heeft en dat werkende een inspanningsverplichting heeft niet genoemd op de site van de Belastingdienst en wel op de site van de Rijksoverheid?

#### Antwoord 10

De inspanningsverplichting valt onder de aard van de werkzaamheden en is daarmee wel opgenomen op de website van de Belastingdienst. In de Toelichting Beoordeling arbeidsrelaties is de uitleg van de invulling van de aard van de werkzaamheden, waaronder de inspanningsverplichting, terug te vinden. De toelichting is op de website van de Belastingdienst gepubliceerd. Op de website staat verder bij de opsomming van de feiten en omstandigheden die belangrijk zijn bij het beoordelen van een arbeidsrelatie, het aantal opdrachtgevers en de verschillende opdrachten vermeld. Hier staat: *«de mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld: wat doet de opdrachtnemer om opdrachten en een goede naam te krijgen, hoe behandelt de Belastingdienst de opdrachtnemer, wat is het aantal opdrachtgevers en hoelang werkt de opdrachtnemer meestal voor een opdrachtgever?»*

In de Toelichting Beoordeling arbeidsrelaties is ook voor dit onderdeel een nadere uitleg te vinden.

#### Vraag 11

Wordt onder «langere tijd» op de site van de Rijksoverheid verstaan een opdracht met een duur van langer dan drie maanden en 20 uur per maand en is het dan de bedoeling dat deze stelling in dat geval met «ja» te worden beantwoord?

#### Antwoord 11

De tijdsduur van drie maanden en 20 uren per maand die in de keuzehulp wordt genoemd, is gebaseerd op het civielrechtelijke rechtsvermoeden van werknemerschap (artikel 7:610a van het burgerlijk wetboek). In de meeste gevallen kan de stelling dus met «ja» beantwoord worden als de opdracht langer is dan deze duur. Dat betekent echter niet dat een opdracht van langer dan drie maanden per definitie niet door een zelfstandige kan worden uitgevoerd. En ook niet dat er bij een opdracht van korter dan drie maanden nooit sprake van loondienst kan zijn. Het is immers slechts een rechtsvermoeden en bovendien maar één van de kenmerken die van belang zijn bij de beoordeling van arbeidsrelaties. Of een bepaalde opdracht als lang of kort wordt beschouwd hangt ook af van de omstandigheden van het geval, zoals de aard van de werkzaamheden en de vraag of de werkende in de organisatie is ingebed. Het is aan de opdrachtgever en werkende om de arbeidsverhouding juist te kwalificeren. Zoals hierboven al toegelicht, is de scan een vereenvoudigde weergave van het juridisch kader bedoeld om gebruikers met weinig of geen kennis van de materie laagdrempelig kennis te laten nemen van relevante kenmerken voor het kwalificeren van de arbeidsverhouding.

#### Vraag 12

Kunt u een overzicht geven van opdrachten met andere looptijden en andere aantallen uren per maand?

#### Antwoord 12

Nee. De mogelijkheden om te variëren met de duur en mate van tijdsinvestering per opdracht zijn oneindig en de opdrachtgever en werkende zijn daarin vrij. Belangrijk is dat de scan een laagdrempelig hulpmiddel is voor geïnteresseerden met weinig of geen kennis van het kwalificeren van arbeidsverhoudingen. Er is niet beoogd – en het is bovendien onmogelijk – om elke mogelijke situatie in één vraag te vatten.

#### Vraag 13

Kan hierbij de tabel omvang/duur opgenomen in de «Weging standaard vragenlijst»<sup>4</sup> behorende bij vraag 2.7, 2.8 en 2.9 van de Webmodule beoordeling arbeidsrelatie gebruikt worden en kan er daarbij vanuit worden gegaan dat bij opdrachten die volgens deze tabel 5 punten of minder opleveren sprake is van opdrachten die niet voor «langere tijd» worden aangegaan?

#### Antwoord 13

Zoals bij het antwoord op vraag 11 en 12 is toegelicht, is de keuzehulp ontwikkeld om gebruikers die mogelijk geen achtergrondkennis hebben, op een zo laagdrempelig mogelijke wijze kennis te laten nemen van de wijze waarop arbeidsrelaties gekwalificeerd moeten worden. De webmodule is ontwikkeld voor opdrachtgevers om een concrete indicatie te krijgen van de kwalificatie van een specifieke arbeidsrelatie. De invulduur daarvan is ook veel langer dan de keuzehulp (ca. 15 minuten). Na het invullen van de keuzehulp wordt ook verwezen naar de webmodule voor een concretere indicatie. Het opnemen van specifiekere en meer gedetailleerde aspecten uit de webmodule in de keuzehulp, zou dan ook niet bijdragen aan het doel van de keuzehulp.

#### Vraag 14

Mag bij een opdracht met een duur van korter dan drie maanden en minder dan 20 uur per maand worden aangenomen dat dit niet duidt op een loondienstverband?

#### Antwoord 14

Nee. Wel is het zo, zoals ook bij de kenmerken in de keuzehulp staat toegelicht, dat een opdracht van kortere duur of een beperkt aantal uren per week één van de kenmerken is van een opdracht die kan wijzen op het werken voor eigen rekening en risico. Zoals bij vraag 11 is toegelicht, geldt nog steeds dat er een holistische weging moet plaatsvinden van alle relevante feiten en omstandigheden om tot een juiste kwalificatie te komen. Of een werkende kort of juist lang voor een opdrachtgever arbeid heeft verricht is daarbij slechts een van de omstandigheden die meegewogen moet worden.

#### Vraag 15

Hoe verhoudt het voorgaande zich met het «Afwegingskader DBA» van de Belastingdienst<sup>5</sup>?

#### Antwoord 15

In het afwegingskader dat op de website van de Belastingdienst is gepubliceerd staat aangegeven dat de duur van de arbeidsrelatie een gezichtspunt kan zijn dat wijst op het bestaan van een arbeidsovereenkomst waarbij over het algemeen geldt dat hoe langer de arbeidsrelatie met een opdrachtgever duurt, de kans groter is dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Maar alle feiten en omstandigheden moeten daarin worden meegewogen. Zoals in het antwoord op vragen 9 en 11 aangegeven, dient de scan op [www.hetjuistecontract.nl](http://www.hetjuistecontract.nl) een specifiek doel en wordt beoogd een brede doelgroep met weinig of geen kennis van het kwalificeren van arbeidsverhoudingen te informeren. Het resultaat van de scan is altijd indicatief en er wordt ook altijd aangegeven

<sup>4</sup> Rijksoverheid.nl, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2020/06/15/weging-standaard-vragenlijst>

<sup>5</sup> Rijksoverheid.nl, <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/rijksoverheid/documenten/woobesluiten/2024/10/25/besluit-op-woo-verzoek-over-rapport-ministerie-van-financien-en-nationale-schuld-ix>

dat het belangrijk is om met elkaar in gesprek te gaan over de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie.

#### Vraag 16

Hoe verhoudt zich dit afwegingskader zich met de opmerking in de scan dat als het werk voor meer dan drie maanden en 20 uur per maand bij dezelfde opdrachtgever wordt gedaan, dat kan betekenen dat het in loondienst is?

#### Antwoord 16

We verwijzen hiervoor naar de antwoorden op vragen 11, 14 en 15.

#### Vraag 17

Bent u bereid om in de scan op te nemen dat de duur van een opdracht van een jaar of langer, niet duidt op een loondienstverband indien een concrete resultaatsverplichting met een duidelijke kop en staart is overeengekomen en daaruit volgt dat langer nodig is dan een jaar om dit resultaat te realiseren?

#### Antwoord 17

Nee. Zoals in het antwoord op vragen 9 en 11 aangegeven, is de duur van een opdracht één van de kenmerken die kunnen wijzen op een dienstverband of werk als zelfstandige. In het algemeen geldt dat hoe langer de arbeidsrelatie met een opdrachtgever duurt, hoe groter de kans dat sprake is van een dienstverband. Maar het is slechts één van de kenmerken. Daarom wordt bijvoorbeeld het al dan niet bestaan van een resultaatsverplichting apart uitgevraagd. Zoals gezegd dient de scan op [www.hetjuistecontract.nl](http://www.hetjuistecontract.nl) een specifiek doel en wordt beoogd een brede doelgroep met weinig of geen kennis van het kwalificeren van arbeidsverhoudingen te informeren. Het resultaat van de scan is altijd indicatief en er wordt ook altijd aangegeven dat het belangrijk is om met elkaar in gesprek te gaan over de juiste kwalificatie van de arbeidsverhouding. Het opnemen van aanvullende gedetailleerde informatie of specifieke situaties en uitzonderingen per kenmerk gaat ten koste van de laagdrempeligheid van de scan en brengt het doel dat met de scan wordt nagestreefd niet dichterbij. Er wordt wel naar de webmodule verwezen voor een meer concrete indicatie.

#### Vraag 18

Hoe dient stelling 6 van de scan van de Rijksoverheid te worden beantwoord wanneer de vergoeding/het salaris voor het werk wel van tevoren per uur (of per maand) wordt afgesproken, maar niet op een vast moment overgemaakt?

#### Antwoord 18

Het is aan degene die de scan invult om op basis van diens eigen situatie de vragen zo goed mogelijk te beantwoorden. Als een antwoord op één van de vragen beide kanten op kan wijzen, kan de vraag ook worden overgeslagen. Het is daarom belangrijk om alle elementen van de arbeidsrelatie in onderlinge samenhang te beoordelen. Op de webpagina waarop de scan is gepubliceerd staat aanvullende informatie met betrekking tot de richting waarin de antwoorden wijzen. Ook staan er een aantal voorbeelden per beroepsgroep op de pagina die richting kunnen geven.

#### Vraag 19

Waarom duidt bij stelling 6 een vooraf afgesproken vergoeding per uur op een arbeidsovereenkomst, nu het bijvoorbeeld in de zakelijke dienstlening zeer gebruikelijk dat er een uurvergoeding wordt afgesproken<sup>6</sup>, terwijl het buiten discussie is dat een zakelijk dienstverlener buiten dienstbetrekking kan werken?

#### Antwoord 19

Zoals in het antwoord op vraag 14 en 18 aangegeven, geldt dat er een holistische weging moet plaatsvinden van alle relevante feiten en omstandigheden om te komen tot een conclusie over de kwalificatie van een arbeidsverhouding. In het algemeen geldt dat het uitbetalen van een vooraf afgesproken bedrag per uur dat op een vast moment wordt overgemaakt (los van het

<sup>6</sup> Denk aan loodgieters, taxichauffeurs, stukadoors, interieurontwerpers, onderhoudsmonteurs.

verloop van de opdracht) eerder op een arbeidsovereenkomst kan wijzen. Het kan echter best zo zijn dat bepaalde elementen in deze weging op zichzelf eerder wijzen naar – bijvoorbeeld – een arbeidsovereenkomst, terwijl het resultaat van de holistische weging toch is dat sprake is van zelfstandigheid. De scan op [www.hetjuistecontract.nl](http://www.hetjuistecontract.nl) dient een specifiek doel en beoogt een brede doelgroep met weinig of geen kennis van het kwalificeren van arbeidsverhoudingen te informeren aan de hand van tien ja-of-nee-vragen. De scan beoogt niet zekerheid te geven over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Vraag 20

Met betrekking tot de hoogte van vergoeding wordt in stelling 7 gesproken over «vergoedingen die vergelijkbaar zijn met het salaris»; wat wordt verstaan onder «vergelijkbaar»? Wat is de afwijkmarge?

Antwoord 20

Het is niet mogelijk om op voorhand te duiden wat vergelijkbaar is in een specifieke context. Dat is afhankelijk van de specifieke omstandigheden. Een standaard-afwijkmarge kan daarom niet worden gegeven. Het is aan degene die de scan invult om in redelijkheid te beoordelen of sprake is van een vergelijkbare vergoeding.

Vraag 21

Kunnen bij stelling 8 meer voorbeelden worden gegeven van andere commerciële risico's, nu er meer commerciële risico's aan een opdracht verbonden kunnen zijn dan alleen het risico dat de werkende door het werk misschien kosten moet maken die niet zijn voorzien?

Antwoord 21

Onder de kopjes «kenmerken ZZP» en «kenmerken loondienst» staan al nadere voorbeelden genoemd, namelijk respectievelijk «omdat hij/zij zelf de materialen of apparaten voor het werk moet kopen» en «Bijvoorbeeld omdat de opdrachtgever de kosten draagt als het werk niet goed wordt uitgevoerd». Belangrijk is dat de scan een laagdrempelig hulpmiddel is voor gebruikers met weinig of geen kennis van het kwalificeren van arbeidsverhoudingen. Er is niet beoogd een volledige beoordeling van de arbeidsrelatie te geven. Het opnemen van aanvullende gedetailleerde informatie in de keuzehulp gaat ten koste van de laagdrempeligheid van de scan en brengt het doel dat met de scan wordt nagestreefd niet dichterbij.

Vraag 22

Hoe wordt bij stelling 8 het «commercieel risico» gewogen? Is dit een «ja/nee»-vraag? Is het mogelijk dat dit in percentages wordt gewogen? Is het krijgen van een slechte beoordeling bijvoorbeeld ook een commercieel risico? Is commercieel risico alleen uit te drukken in het risico niet te worden betaald?

Antwoord 22

Vraag 8 is inderdaad ook een ja-of-nee-vraag. Er vindt dus geen weging plaats van de mate waarin een werkende commercieel risico loopt. Zoals bij vraag 21 is toegelicht, worden er al meer voorbeelden gegeven ten aanzien van commercieel risico. Commercieel risico wordt in deze scan aangeduid als het risico dat de werkende door het werk misschien kosten moet maken die niet voorzien zijn. Of het ontvangen van negatieve beoordelingen als commercieel risico moet worden gezien hangt af van de situatie. Dat zou bijvoorbeeld het geval kunnen zijn als de werkende op eigen kosten herstelwerkzaamheden moet verrichten bij een slechte beoordeling.

Vraag 23

Kan het woord «steeds» in stelling 9 nader geduid worden?

Antwoord 23

Met steeds wordt bedoeld dat de werkende gedurende een bepaalde periode meerdere opdrachten en opdrachtgevers heeft. Het woord «steeds» is toegevoegd om situaties waarbij de werkende toevallig op het moment van invullen twee opdrachtgevers heeft maar verder nooit, hierin niet mee te nemen.

#### Vraag 24

Stelling 10 suggereert dat een inspanningsverplichting op een dienstbetrekking duidt; klopt dat en zo ja, hoe verhoudt zich dat met het feit dat de Hoge Raad in het Deliveroo-arrest het bestaan van een inspanningsverbintenis niet heeft aangemerkt als een criterium bij het beoordelen van de aard van een arbeidsrelatie en in de literatuur het onderscheid tussen een inspannings- en resultaatsverbintenis als «een ontoelaatbare simplificatie» wordt beschouwd<sup>7</sup>?

#### Antwoord 24

Het klopt dat een inspanningsverplichting eerder op een dienstbetrekking duidt dan op een arbeidsovereenkomst. Dat komt omdat er in dat geval voor de werkende geen (directe) gevolgen zijn als een bepaald resultaat niet bereikt wordt. Dat hangt samen met het gezichtspunt «aard van de werkzaamheden» en in sommige gevallen ook «mate van commercieel risico» uit het Deliveroo-arrest.

#### Vraag 25

Hoe komt de score van de scan tot stand? Tellen alle stellingen in de scan even zwaar?

#### Antwoord 25

Op basis van de beantwoording van de vragen en de kenmerken die staan genoemd op de website, geeft de scan aan hoeveel kenmerken van loondienst en van een zzp'er de desbetreffende persoon/arbeidsverhouding heeft. Daarbij staat altijd de oproep aan werkende en opdrachtgever om het gesprek aan te gaan en te kiezen voor het juiste contract. De publiekscommunicatie beoogt de markt bewust te maken van hun verantwoordelijkheid om arbeidsrelaties juist te kwalificeren. Tevens staat er op de website: *Om te weten wat het juiste contract is, moeten de kenmerken tegen elkaar worden afgewogen.* Hoe zwaar de kenmerken wegen, is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Zo zal de vraag of het werk persoonlijk moet worden uitgevoerd weinig of geen rol spelen bij de situatie waarbij de werkende een uniek artistiek product aflevert, omdat in dat geval vervangbaarheid evident niet aan de orde is.

De scan geeft zelf geen weging van het belang van de verschillende kenmerken. Dat is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Voor een concretere indicatie kan de opdrachtgever gebruik maken van de webmodule.

#### Vraag 26

Wanneer de uitkomst van de scan is dat er vijf kenmerken duiden op zzp-schap en vijf kenmerken op loondienst duiden, wat is hiervan het gevolg? Wat is de juridische waarde van de uitkomst van de scan?

#### Antwoord 26

Het resultaat van de scan is altijd indicatief en er wordt ook altijd aangegeven dat het belangrijk is om met elkaar in gesprek te gaan over de juiste kwalificatie van de arbeidsverhouding. De scan is bedoeld als informatief hulpmiddel en aan de uitkomst van de scan kunnen geen rechten worden ontleend.

#### Vraag 27

Welke partijen hebben invloed gehad op de gepubliceerde versie van de scan en de handhavingsstrategie? Zijn belangenorganisaties geraadpleegd en zo ja, welke? Wordt hiermee de hele breedte van de zzp-groep vertegenwoordigd?

#### Antwoord 27

De scan is bedoeld als informatief hulpmiddel en aan de uitkomst van de scan kunnen geen rechten worden ontleend. De scan wordt niet gebruikt in de handhavingsstrategie. De scan is ontwikkeld door het Ministerie van SZW

---

<sup>7</sup> vgl. paragraaf 15 van de conclusie van A-G Huydecoper bij het arrest van de Hoge Raad van 5 september 2008, ECLI:NL:PHR:2008:BD2984.

in samenspraak met de Belastingdienst, het UWV en het Ministerie van Economische Zaken. De werking van de scan is tussentijds onderzocht in een zogenoemde «focusgroep». Een onafhankelijk onderzoeksbureau heeft steekproefsgewijs zowel zzp'ers als opdrachtgevers gevraagd een oordeel te geven over de communicatiestrategie. Op een aantal onderdelen is de communicatiestrategie daarop aangepast. Bijvoorbeeld als bepaald woordgebruik niet begrepen werd of als er onbedoelde conclusies werden getrokken.

#### Vraag 28

Hoe wordt op dit moment voor de aangekondigde afstemming met marktpartijen gezorgd? Wordt daadwerkelijk ingegaan op verzoeken tot overleg en/of het sluiten van een convenant?

#### Antwoord 28

Het Ministerie van SZW en de Belastingdienst informeren betrokken partijen, zoals brancheorganisaties of andere partijen die een specifieke groep van stakeholders vertegenwoordigen, over de kwalificatie van een arbeidsrelatie en de handhaving hierop. Het Ministerie van SZW en de Belastingdienst verzorgen ook bijdragen aan voorlichtingsbijeenkomsten en webinars van brancheorganisaties of andere partijen die een specifieke groep van stakeholders vertegenwoordigen. Naast informeren, zijn de Belastingdienst en het Ministerie van SZW ook in gesprek met brancheorganisaties die opvolgend hun leden weer kunnen informeren en adviseren. Dit maakt onderdeel uit van de zachte landing die door het kabinet wordt beoogd. Zo hebben het Ministerie van SZW en de Belastingdienst onlangs duizenden ondernemers via twee webinars geïnformeerd over de wet- en regelgeving inzake het arbeidsrecht en de gevolgen van het opheffen van het handavingsmoratorium. Het webinar is via de website [www.hetjuistecontract.nl](http://www.hetjuistecontract.nl) terug te kijken.

De Belastingdienst organiseert ook Intermediardagen waarop het onderwerp specifieke aandacht krijgt. De Intermediardagen zijn het jaarlijkse kennisevenement van de Belastingdienst voor fiscaal dienstverleners. Individuele opdrachtgevers en opdrachtnemers kunnen bij de Belastingdienst een verzoek tot vooroverleg doen. Zoals opgenomen in de uitvoerings- en handavingsstrategie maakt de Belastingdienst bij de grootste bedrijven gebruik van een individuele klantbehandeling. Hierbij zijn vooroverleg en horizontaal toezicht met individuele convenanten belangrijke handavingsinstrumenten.

#### Vraag 29

Hoe moeten grote organisaties die honderden freelancers inschakelen, de scan invullen? Gaat de Belastingdienst per individu controleren? Of wordt er een soort gemiddeld persona gehanteerd?

#### Antwoord 29

Grote organisaties hebben veelal een Control Framework. Dit is een samenstel van processen en interne beheersingsmaatregelen dat ervoor moet zorgen dat de risico's van een bedrijf bekend zijn en beheerst worden. Wanneer grote organisaties honderden freelancers inhuren, zal dit inhuurproces worden beschreven. In principe dient elke arbeidsrelatie individueel te worden gekwalificeerd. Dit dient te worden gedaan aan de hand van alle feiten en omstandigheden in onderling verband gezien. Het integraal kwalificeren van de arbeidsrelaties is met het oog op de omvang van de populatie niet altijd wenselijk. Er kan wel gekeken worden of arbeidsrelaties binnen een (homogene)groep vergelijkbaar zijn. In die groep wordt dan gewerkt op basis van dezelfde overeenkomst, bestaan dezelfde mogelijkheden voor het geven van aanwijzingen en instructies, gelden gelijke afspraken omtrent werktijden, is het gebruik van materialen en hulpmiddelen gelijk, et cetera. Indien de feiten en omstandigheden waaronder gewerkt wordt binnen een groep gelijk zijn, kan verwacht worden dat de verschillende arbeidsrelaties binnen deze groep gelijk kwalificeren.

Afhankelijk van de omstandigheden heeft de Belastingdienst de mogelijkheid om te controleren d.m.v. een deelonderzoek dat zich richt op de kwalificatie van één of enkele arbeidsrelaties. Ook kan de Belastingdienst een deelonderzoek doen dat zich richt op de kwalificatie van een groep vergelijkbare

arbeidsrelaties. Dat kan uiteraard alleen als de arbeidsrelaties binnen een (homogene) groep vergelijkbaar zijn, zoals hiervoor toegelicht.

#### Vraag 30

De invulling van de scan is zeer gevoelig voor interpretatie en uitleg; hoe gaat de Belastingdienst waarborgen dat er één lijn wordt gehanteerd door inspecteurs zodat werkenden en werkverschaffers niet te maken krijgen met willekeur en verschillende interpretaties?

#### Antwoord 30

Zoals in vraag 8 aangegeven, is de scan bedoeld om werkenden en werkverschaffers op een eenvoudige manier te informeren over het kwalificeren van arbeidsrelaties. De scan is niet bedoeld voor de Belastingdienst en de Belastingdienst baseert zich dus ook niet op de scan. De Belastingdienst handhaaft op basis van wet- en regelgeving en jurisprudentie. Binnen de Belastingdienst is een vaktechnische lijn ingericht om te waarborgen dat er eenheid van beleid en uitvoering is.

#### Vraag 31

Kunt u bevestigen dat het standpunt uit het antwoord op vragen van het lid Omtzigt ongewijzigd is?<sup>8</sup> Zo ja, kunt u nader aanduiden wat deze «andere afspraken en voorwaarden» en «andere omstandigheden» zoal kunnen inhouden?

#### Antwoord 31

Ja en zie het antwoord op vraag 2. Dit is afhankelijk van alle feiten en omstandigheden in onderling verband bezien. Als met de zzp'er andere afspraken gemaakt zijn en de feiten en omstandigheden zijn anders, vindt op basis van een ander feitencomplex een holistische toetsing plaats, wat tot een andere uitkomst kan leiden. Als enkel sprake is van een hogere beloning en een tijdelijke opdracht is een andere uitkomst niet goed denkbaar. Als sprake is van andere afspraken op het gebied van de verantwoordelijkheid (resultaatverplichting), werktijden en bijvoorbeeld aansprakelijkheid kan dit mogelijk wel tot een andere uitkomst leiden. Bij het veranderen van één of enkele feiten gaat het niet uitsluitend daarom, maar om het totaalplaatje dat vervolgens ontstaat. Geen van de indicaties zijn op zichzelf van doorslaggevend belang.

#### Vraag 32

Kunt u bevestigen dat het standpunt, in antwoord op vragen van het voormalige lid Van Weyenberg (D66), ongewijzigd is?<sup>9</sup> Zo ja, kunt u nader aanduiden wat deze «voorwaarden en omstandigheden» zoal kunnen inhouden?

#### Antwoord 32

Zie het antwoord op vraag 31.

---

<sup>8</sup> De Staatssecretaris van Financiën heeft in antwoord op vragen van het lid Omtzigt kenbaar gemaakt dat het mogelijk is dat zzp'ers naast werknemers aan dezelfde klus werken, mits de zzp'er daarbij op basis van andere afspraken en voorwaarden en onder andere omstandigheden zijn werkzaamheden verricht (<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016Z15661&did=2016D35631>).

<sup>9</sup> De Staatssecretaris van Financiën heeft in antwoord op vragen van het voormalige lid Van Weyenberg (D66) kenbaar gemaakt dat opdrachtgevers vanzelfsprekend zelfstandigen kunnen inhuren voor bijvoorbeeld de tijdelijke vervanging van een werknemer, dat de beoordeling of er geen dienstbetrekking aanwezig is, los staat van het gegeven of het gaat om tijdelijke, structurele of variabele werkzaamheden en dat een invaller die hetzelfde werk doet, wel degelijk buiten dienstbetrekking kan werken, mits de voorwaarden en omstandigheden verschillen ten opzichte van degene die in dienstbetrekking werkte (<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016Z08453&did=2016D20295>).

### Vraag 33

Bent u bekend met de publicatie «Handreiking over flexibele arbeidsinzet gemeentelijke sector» van de VNG?<sup>10</sup>

### Antwoord 33

Ja.

### Vraag 34

Kunt u bevestigen dat gemeentes wettelijk gehouden is om het nageheven bedrag aan loonheffing (loonbelasting en premie volksverzekeringen) te verhalen op een zzp-werknemer? Kunt u uiteenzetten hoe de «bruteringsregels» luiden?

### Antwoord 34

Nee, of gemeentes wettelijk gehouden zijn het nageheven bedrag aan loonheffing te verhalen op een zzp'er is afhankelijk van de afspraken die gemaakt zijn. Ingeval sprake is van een nettoloonafpraak kunnen de loonbelasting en premie volksverzekeringen niet verhaald worden op basis van deze onderlinge afspraken. Als sprake is van een nettoloonafpraak, moet de opdrachtgever berekenen welk brutoloon uitbetaald moet worden om, na inhouding van loonbelasting, premie volksverzekeringen, en als dit van toepassing is de bijdrage zorgverzekeringswet, uit te komen op het overeengekomen nettoloon. Dit wordt ook wel bruteren genoemd. In het handboek Loonheffingen van de Belastingdienst hoofdstuk 9.4 wordt uitgelegd hoe dit kan worden berekend. Op grond van de wetssystematiek en jurisprudentie kan de Belastingdienst de loonheffing<sup>11</sup> niet naheffen bij de gemeente (en andere inhoudingsplichtigen) als de werkende de inkomsten al in de aangifte inkomstenbelasting heeft aangegeven en deze een definitieve aanslag inkomstenbelasting/premie volksverzekeringen heeft ontvangen. Dan is van verhaal van loonheffing in het geheel geen sprake.

### Vraag 35

Kunt u een overzicht geven welke omstandigheden de Belastingdienst beschouwt als «bijzondere omstandigheden» zoals door de Hoge Raad bedoeld?<sup>12</sup>

### Antwoord 35

Er kunnen zich bijzondere omstandigheden (dat zijn buiten de dienstbetrekking gelegen omstandigheden) voordoen op grond waarvan het achterwege blijven van verhaal van de loonheffing niet als voordeel in aanmerking wordt genomen. Dit doet zich voor als het niet kunnen verhalen van de nageheven loonheffing een gevolg is van een omstandigheid die niet is toe te rekenen aan de werkgever en ook buiten zijn risicosfeer ligt. Dit is bijvoorbeeld het geval bij het overlijden van de werknemer.

---

<sup>10</sup> In de publicatie «Handreiking over flexibele arbeidsinzet gemeentelijke sector» van de VNG wordt opgemerkt (p. 52) dat de gemeente wettelijk gehouden is om het nageheven bedrag aan loonheffing (loonbelasting en premie volksverzekeringen) te verhalen op de zzp-werknemer. Doet de gemeente dat niet, dan gelden de zo te noemen bruteringsregels, en wordt het niet verhalen van de loonheffing als een belast loonvoordeel gezien, waarover weer loonheffing verschuldigd is. Waardoor het bedrag van de na te heffen loonheffing kan oplopen tot een gebruteerd tarief van 108,3% (bij anoniementarief). (<https://vng.nl/nieuws/handreiking-over-flexibele-arbeidsinzet-gemeentelijke-sector>)

<sup>11</sup> Loonbelasting en premie volksverzekeringen

<sup>12</sup> De Hoge Raad heeft in het arrest van 19 oktober 1988, BNB 1988/336, het volgende overwogen: «Indien een werkgever belasting die door hem als inhoudingsplichtige voor een werknemer wordt afgedragen, voor eigen rekening neemt, zoals in het onderhavige geval met betrekking tot de over het jaar 1985 nageheven loonbelasting heeft plaatsgevonden, hangt het daaruit voor de werknemer voortvloeiende voordeel – behoudens de aanwezigheid van bijzondere omstandigheden, waarvoor echter in 's Hofs uitspraak en de stukken van het geding geen aanknopingspunt is te vinden – zo nauw samen met de dienstbetrekking dat bedoeld voordeel tot het door de werknemer uit de dienstbetrekking genoten loon dient te worden gerekend.»

#### Vraag 36

Kunt u in algemene termen aangeven in hoeverre u zich kan vinden in de publicatie «Handreiking over flexibele arbeidsinzet gemeentelijke sector» van de VNG voor zover deze betrekking heeft op de inhuur van zzp'ers door gemeentelijke overheden vanaf 1 januari 2025?

#### Antwoord 36

In zijn algemeenheid geldt dat opdrachtgevers en opdrachtnemers zelf verantwoordelijk zijn voor de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie. Daarbij kan het helpen dat brancheorganisaties, (fiscaal) dienstverleners en partijen die een specifieke groep van stakeholders vertegenwoordigen zoals de VNG, daarvoor zelf handreikingen aanbieden. Het Ministerie van SZW en de Belastingdienst zijn niet betrokken bij de totstandkoming van de «Handreiking over flexibele arbeidsinzet gemeentelijke sector» en zullen er ook geen juridisch verbindende uitspraken over doen. Het wettelijk kader blijft namelijk het uitgangspunt voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie en daarin is het van belang dat alle feiten en omstandigheden van het individuele geval in onderling verband bezien, worden beoordeeld.

#### Vraag 37

Bent u bekend met het «Fiscaal Kompas ZZP Zorg» zoals opgesteld door ActiZ, de Nederlandse ggz, NFU, NVZ, VGN en Zorgthuisnl (De BoZ+ partijen)? Kunt u in algemene termen aangeven in hoeverre u zich kan vinden in deze publicatie voor zover deze betrekking heeft op de inhuur van zzp'ers door leden van de BoZ+ partijen vanaf 1 januari 2025?

#### Antwoord 37

Het Ministerie van SZW, Financiën, VWS en de Belastingdienst hebben kennis genomen van de berichtgeving over het «Fiscaal Kompas ZZP Zorg». De ministeries en de Belastingdienst zijn echter niet betrokken bij de totstandkoming daarvan. Eerder zijn het Ministerie van SZW, Financiën, VWS en de Belastingdienst wel betrokken geweest overleggen over een vorming van een Fiscaal kader zorg. Dit kader is niet geaccordeerd door de Belastingdienst. Daarbij is aangegeven dat het kader zoals dat voorlag naar de mening van het Ministerie van SZW en de Belastingdienst niet voldoet aan het arbeids- en fiscaal recht. Hoewel het kader kan bijdragen aan het tegengaan van bepaalde situaties van schijnzelfstandigheid, «legitimeert» het evenwel ook vormen van schijnzelfstandigheid. Het wettelijk kader blijft het uitgangspunt voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

#### Vraag 38

Bent u bekend met de door u gegeven toelichting op het intrekken van het beroep in cassatie tegen een uitspraak van het Hof te 's-Hertogenbosch van 19 juni 2024, ECLI:NL:GHSHE:2024:2002, waarin wordt beslist over de aard van een arbeidsrelatie?<sup>13</sup> Zo ja, kunt u aangeven wat u beoogd heeft te zeggen met de opmerking dat u het zich goed kan voorstellen dat op basis van uitgebreidere keuze van de feiten en omstandigheden het Hof tot een andere afweging had kunnen komen met betrekking tot het bestaan van een gezagsverhouding? Hoe zou de uitgebreidere keuze eruit kunnen zien? Kunt u voorts aangeven wat hij beoogd heeft te zeggen met uw opmerking dat u zich ten aanzien van het oordeel dat geen fictieve dienstbetrekking aanwezig is, een andere keuze en waardering van de feiten en omstandigheden kan voorstellen? Hoe zou die andere keuze en waardering eruit kunnen zien?

#### Antwoord 38

Ja. Vanwege de geheimhoudingsplicht kan niet op individuele zaken van belastingplichtigen ingegaan worden, waardoor het niet mogelijk is om de andere feiten en omstandigheden concreet te benoemen. In zijn algemeenheid wordt opgemerkt dat zowel voor de vraag inzake de arbeidsrelatie als inzake de fictieve dienstbetrekking van belang is dat alle relevante feiten omstandigheden worden meegewogen, zowel feiten en omstandigheden die kunnen wijzen op het werken buiten dienstbetrekking,

<sup>13</sup> Rijksoverheid.nl, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/besluiten/2024/09/16/toelichting-intrekking-cassatieberoep-over-beoordeling-arbeidsrelatie>.

als feiten en omstandigheden die meer wijzen op de aanwezigheid van een dienstbetrekking. De keuze en waardering van de bewijsmiddelen is echter voorbehouden aan de rechter die over de feiten oordeelt. In zoverre werd het doorzetten van het cassatieberoep niet opportuun geacht.

#### Vraag 39

De commissie (Model)overeenkomsten Wet DBA heeft in haar rapport<sup>14</sup> de aanbevelingen gedaan, zie (Hoofdstuk VI, aanbeveling 3), waaronder die van de «kruimel-aanspraken» en de Kamer heeft in de (met ruime meerderheid aangenomen) motie- Mei Li Vos<sup>15</sup> de regering verzocht om onder meer deze aanbeveling te betrekken bij een nieuw beoordelingskader en criteria van de commissie Boot te gebruiken bij de handhaving om te bepalen of sprake is van ondernemerschap of werknemerschap; bent u bereid de motie Mei Li Vos uit te voeren en kunt u dit getalsmatig nader uitwerken, nu het de uitvoerbaarheid van de handhaving op schijnzelfstandigheid ten goede zou komen wanneer niet gehandhaafd zou worden op «kruimel-arbeidsrelaties»?<sup>16</sup>

#### Antwoord 39

Aan de motie Mei Li Vos is met de brief van 22 mei 2017 uitvoering gegeven. In de tweede voortgangsrapportage over de handhaving van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) heeft het kabinet toegezegd te onderzoeken hoe aan de criteria «vrije vervanging» en «gezagsverhouding» een concretere of andere invulling kan worden gegeven om deze beter te laten aansluiten bij het huidige maatschappelijk beeld van een arbeidsrelatie. Naar aanleiding daarvan is een ambtelijk rapport met varianten voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie gedeeld met de Tweede Kamer.<sup>17</sup> In de varianten zijn de suggesties van de Commissie Boot opgenomen waarmee de kruimel-aanspraken destijds betrokken zijn. In de brief van 22 mei 2017 heeft de Minister SZW aangegeven dat de verdere invulling aan een nieuw kabinet is. Het huidige beoordelingskader kent geen kruimel-arbeidsrelaties. In de handhaving op schijnzelfstandigheid is een nadere uitwerking van kruimel-arbeidsrelaties daarom niet aan de orde.

#### Vraag 40

Kunt u aangeven op welke wijze de gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest in de webmodule zijn verwerkt en daarbij aangeven op welke onderdelen de huidige webmodule afwijkt van de webmodule in zijn oorspronkelijke vorm?<sup>18</sup>

#### Antwoord 40

De webmodule vraagt de elementen uit die belangrijk zijn om een arbeidsrelatie te kwalificeren. Daaronder vallen ook de elementen uit het Deliveroo arrest. Hieronder wordt voor de standaard vragenlijst aangegeven welke vragen betrekking hebben op de elementen uit het Deliveroo-arrest.

1. De aard en duur van de werkzaamheden (vragen 1.5, 2.7, 2.8, 2.9, 2.10, 2.13, 2.17 en 2.25 in de webmodule);
2. De wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald (vragen 2.15, 2.22, 2.24 en 2.28 in de webmodule);
3. De inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaam-

<sup>14</sup> Officiële Bekendmakingen, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-790603>

<sup>15</sup> Officiële Bekendmakingen, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34036-60.html>

<sup>16</sup> De commissie (Model)overeenkomsten Wet DBA heeft in haar rapport (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-790603>) de aanbevelingen gedaan, zie (Hoofdstuk VI, aanbeveling 3), waaronder die van de «kruimel-aanspraken». De Kamer heeft in de (met ruime meerderheid aangenomen) motie- Mei Li Vos (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-34036-60.html>) de regering verzocht om onder meer deze aanbeveling te betrekken bij een nieuw beoordelingskader en criteria van de commissie Boot te gebruiken bij de handhaving om te bepalen of sprake is van ondernemerschap of werknemerschap.

<sup>17</sup> Kamerstukken II, 2016–2017, 34 036, nr. 40, Kamerstukken II, 2016–2017, 34 036, nr. 64

<sup>18</sup> In de Toelichting Beoordeling Arbeidsrelaties ([https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures\\_en\\_publicaties/toelichting-beoordeling-arbeidsrelaties](https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/toelichting-beoordeling-arbeidsrelaties)) wordt gesteld dat een opdrachtgever een indicatie kan krijgen of de opdrachtnemer in loondienst is of niet via de Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie in. In de webmodule zijn de gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest verwerkt.

heden worden verricht (vragen 2.14, 2.16, 2.18, 2.19, 2.20, 2.23, 2.27, 2.31 in de webmodule);

4. Het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren (vragen 2.11 en 2.12 in de webmodule);
5. De wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen (vraag 2.1 in de webmodule);
6. De wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd (vragen 2.2, 2.3 en 2.4 in de webmodule);
7. De hoogte van deze beloningen (vraag 2.21 in de webmodule);
8. De vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt (vragen 2.26, 2.29, 2.30, 2.35 en 2.36 in de webmodule);
9. Of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen (vragen 2.5, 2.6, 2.32, 2.33, 2.34 in de webmodule)

Uit bovenstaand overzicht blijkt dat de webmodule alle elementen uit het Deliveroo-arrest uitvraagt. Echter, doordat de vragen worden gesteld aan de opdrachtgever, worden slechts beperkt vragen gesteld over het ondernemerschap van de werkende buiten de specifieke arbeidsrelatie om. Er zijn prejudiciële vragen aan de Hoge Raad gesteld in een zaak tussen Uber en FNV. Daarin wordt specifiek gevraagd hoe zwaar het ondernemerschap van de werkende moet meewegen bij de kwalificatie van een arbeidsrelatie. Naar aanleiding van die uitspraak wordt bezien in hoeverre hier meer aandacht voor moet zijn in de webmodule. Tegelijkertijd nemen we feedback op de webmodule altijd ter harte en bekijken we of we de webmodule kunnen verbeteren.

De webmodule stelt een grote diversiteit aan vragen. In de voortgangsbrieven «werken als zelfstandige» van 22 november 2019, 15 juni 2020 en 20 september 2021<sup>19</sup> is uw Kamer geïnformeerd over de totstandkoming van de webmodule, de testfase, de foutenmarge en de uitkomsten van de pilot. Met de webmodule wordt de holistische weging zo goed mogelijk benaderd. Er wordt echter ook onderkend dat de praktijk dusdanig complex en divers is dat een standaard instrument zoals de webmodule nooit met alle feiten en omstandigheden van het individuele geval rekening kan houden. Aan de webmodule kan daarom ook geen zekerheid worden ontleend. De webmodule geeft een indicatie of bepaalde werkzaamheden zich ervoor lenen door een zelfstandige te worden gedaan, of dat er gezien de feiten en omstandigheden sprake lijkt van een dienstbetrekking.

#### Vraag 41

Acht u het voorstelbaar dat enerzijds uit de Toelichting Beoordeling Arbeidsrelaties volgt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en dat anderzijds partijen met elkaar een overeenkomst hebben afgesloten conform een goedgekeurde modelovereenkomst en in de praktijk met elkaar werken in overeenstemming met de tussen hen geldende overeenkomst? Zo ja, kan dan, ondanks het bestaan van een arbeidsovereenkomst, aan het werken conform een modelovereenkomst het gerechtvaardigde vertrouwen worden ontleend dat inhouding en afdracht van loonheffingen en premies werknemersverzekeringen niet geboden is zolang de modelovereenkomst is goedgekeurd?

#### Antwoord 41

De Toelichting Beoordeling Arbeidsrelaties is gebaseerd op de huidige wet- en regelgeving en jurisprudentie. In de modelovereenkomsten kunnen niet alle feiten en omstandigheden worden opgenomen, waardoor een weging van alle feiten en omstandigheden tot een andere uitkomst kan leiden. In bijvoorbeeld de zaak van Deliveroo werd gewerkt met een goedgekeurde modelovereenkomst, maar was vanwege de feiten en omstandigheden in de praktijk toch sprake van een arbeidsovereenkomst. Mede hierom is ook besloten om geen nieuwe goedkeuring meer af te geven op ingediende modelovereenkomsten. De feitelijke uitvoering van de werkzaamheden is doorslaggevend, ongeacht wat op papier is overeengekomen.

<sup>19</sup> Kamerstukken II, 2019–2020, 31 311, nr. 220, Kamerstukken II, 2019–2020, 31 311, nr. 235, Kamerstukken II, 2022–2023, 31 311, nr. 246.

#### Vraag 41b

Zo ja, kan dan, ondanks het bestaan van een arbeidsovereenkomst, aan het werken conform een modelovereenkomst het gerechtvaardigde vertrouwen worden ontleend dat inhouding en afdracht van loonheffingen en premies werknemersverzekeringen niet geboden is zolang de modelovereenkomst is goedgekeurd?

#### Antwoord 41b

Dit soort gevallen zijn ons niet bekend. Indien conform de modelovereenkomst wordt gewerkt, dan kan voor de loonheffingen vertrouwen ontleend worden aan de modelovereenkomst en zal de Belastingdienst naar het verleden toe niet corrigeren. Wel zal de Belastingdienst in zo'n geval de goedkeuring in dat specifieke geval intrekken.

In de praktijk komt het regelmatig voor dat de feiten en omstandigheden niet in overeenstemming zijn met de modelovereenkomst. In dat geval kan geen vertrouwen worden ontleend aan de modelovereenkomst. Dit wordt ook nadrukkelijk in de modelovereenkomst vermeld.

#### Vraag 42

Bent u bereid om er zorg voor te dragen dat alle informatie die werkenden en werkverschaffers beoogt in staat te stellen om de aard van hun arbeidsrelatie vast te stellen, op één plek en op een overzichtelijke wijze samen te brengen en een einde te maken aan de huidige versnipperde manier van informatieverstrekking?

#### Antwoord 42

Onze inzet is de informatieverstrekking zo goed mogelijk te laten aansluiten bij de gebruikers, zowel ten aanzien van het kennisniveau van de gebruiker als ten aanzien van de vragen die de gebruiker heeft.

Op de website [hetjuistecontract.nl](https://hetjuistecontract.nl) is informatie over de kwalificatie van de arbeidsrelatie zo veel mogelijk samengebracht. Zoals hiervoor beschreven kunnen mensen op deze website op een laagdrempelige manier kennisnemen van de relevante informatie. Voor meer informatie wordt doorverwezen naar onder andere de Belastingdienst en de Kamer van Koophandel. Deze websites bevatten meer gedetailleerde informatie. De website [hetjuistecontract.nl](https://hetjuistecontract.nl) wordt waar nodig aangevuld en aangepast. Daarbij wordt ook gezien hoe informatie over de kwalificatie van de arbeidsrelatie op verschillende webpagina's van [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl) kan worden samengevoegd. Ook na de opheffing van het handhavingsmoratorium wordt de communicatie-inzet voortgezet en waar nodig geïntensiveerd. Bijvoorbeeld door meer sectorgerichte communicatie om verduidelijking en bewustwording over het belang van de juiste arbeidskwalificatie te bevorderen per doelgroep. Dat kan zowel door gebruik van bestaande kanalen als waar nodig door media-inkoop. Overigens publiceert de Belastingdienst deze week het handhavingsplan arbeidsrelaties.

Om alle informatie op een overzichtelijke wijze samen te brengen, zijn alle pagina's verspreid over de verschillende overheidswebsites in kaart gebracht en zullen deze samen met de betrokken departementen beoordeeld worden op actualiteit en relevantie.

Samen zullen we de informatie waar mogelijk stroomlijnen. Ook worden verouderde pagina's verwijderd van [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl).

#### Vraag 43

Kunt u alle vragen afzonderlijk en binnen acht weken beantwoorden?

#### Antwoord 43

Ja