HANDHAVING GIDS OP SCHIJNZELFSTANDIGHEID

VOOR EN VAN ZZP'ERS | VERSIE 2026

CREATIEVE COALITIE

2026 © De Creatieve Coalitie

INHOUDSOPGAVE

1	**Inleiding**	*2*
2	**Wat is schijnzelfstandigheid?**	*5*
3	**Wanneer spreek je over schijnzelfstandigheid?**	*8*
4	**Handhaving: waar moet ik op letten?**	*13*
5	**Hoe voorkom ik schijnzelfstandigheid met een modelovereenkomst?**	*17*
6	**Ja, er komt een nieuwe wet aan!**	*19*
7	**Kan ik een dienstverband claimen als zzp'er?**	*21*
8	**Zzp checklist: kan ik als zzp'er blijven werken?**	*23*
9	**Tot slot: hoe nu verder?**	*39*

Bijlage A: De holistische toets
Bijlage B: Gebruik van modelovereenkomsten
Colofon



© Tanno Witkamp

1.

INLEIDING

Als zzp'er kun je er niet omheen: de handhaving op schijnzelfstandigheid. Vanaf 1 januari 2025 vindt er handhaving plaats door de Belastingdienst. Werk jij als zzp'er in de culturele of creatieve sector? Dan geeft deze gids jou cruciale kennis om hier verstandig en zelfstandig mee om te gaan.

In deze gids bespreken wij wat schijnzelfstandigheid is en waarom dit zowel een risico áls een kans kan zijn voor jou als ondernemer. We leggen uit hoe de Belastingdienst mogelijke schijnzelfstandigheid beoordeelt en hoe de handhaving eruitziet. Ook lees je welke gevolgen dit kan hebben voor zzp'ers in de culturele en creatieve sector én voor jouw opdrachtgevers.

Daarnaast lichten wij toe in hoeverre modelovereenkomsten nog bruikbaar zijn en geven wij een checklist waarmee je kunt beoordelen of je bij het aangaan van opdrachten als zelfstandige kunt blijven werken. Onze checklist is toegespitst op praktijkvoorbeelden uit de culturele en creatieve sector. Dat is handig en direct toepasbaar!

Wat is er veranderd per 1 januari 2025?

In de kern draait het voor de Belastingdienst om de vraag of ingehuurde zzp'ers werkelijk zelfstandig zijn of dat sprake is van een verkapt dienstverband.

Als dat laatste het geval is, brengt dit fiscale verplichtingen en arbeidsrechtelijke consequenties met zich mee. Door je bewust te zijn van de criteria kun je ervoor zorgen dat je werkrelatie aansluit bij je status als zelfstandige.

Veel werkrelaties zijn duidelijk géén dienstverband. Soms is juist wél duidelijk dat er sprake is van dienstverband. Als je dan toch als zzp'er blijft werken, ben je schijnzelfstandig. Het is dan de bedoeling dat je samen met je opdrachtgever de manier van werken aanpast zodat je alsnog als zzp'er kunt blijven werken of juist in loondienst gaat. Wanneer je er met je opdrachtgever niet tot een oplossing komt, kun je ervoor kiezen een arbeidsovereenkomst te claimen bij de rechter.

Waarom is het goed om deze gids te lezen?

Van onverwachte naheffingen tot discussies over jouw zelfstandigheid: het handhaven op schijnzelfstandigheid kan direct invloed hebben op jouw zekerheid en vrijheid als zzp'er. In deze gids lees je hoe de regelgeving eruitziet en waar jij op moet letten. Zo blijf je niet alleen zelfstandig, maar ook aantrekkelijk als samenwerkingspartner.

Na het lezen van dit document

✅ Begrijp je de risico's en verantwoordelijkheden voor zowel zzp'ers als opdrachtgevers
✅ Weet je hoe je voorkomt dat jouw opdracht als schijnzelfstandig wordt bestempeld
✅ Ben je geïnformeerd over wat je moet doen als je als schijnzelfstandige werkt
✅ Weet je hoe je jouw arbeidsrelatie kunt aanpassen, ook wanneer opdrachtgevers grenzen opzoeken of risico's onterecht bij jou neerleggen
✅ Ontvang je praktische tips zodat je weet wat jou in iedere situatie te doen staat

Deze gids helpt je de criteria te herkennen en jouw werkrelatie beter te beoordelen. **Laat jouw carrière niet in gevaar komen door onwetendheid.** Door je te laten informeren sta jij sterker.

Behoefte aan persoonlijk advies? Sluit je aan!

Grote kans dat je al lid bent van een belangenorganisatie die is aangesloten bij De Creatieve Coalitie. In dat geval kun je voor vragen over schijnzelfstandigheid contact opnemen met je beroepsorganisatie, netwerk, vakvereniging of vakbond. Zij kunnen je verder helpen of verwijzen naar deskundigen voor juridisch advies.

Ben je nog geen lid van een collectief? Via **DeAansluitwijzer.nl** (🖱️) vind je binnen twee minuten de organisatie die het beste aansluit bij jouw beroepspraktijk.🚀

Nog een belangrijk woord vooraf

De risico's en het afwegingskader die in deze gids worden toegelicht, moeten altijd per individueel geval én per opdracht worden beoordeeld. De Creatieve Coalitie kan niet bepalen of in een specifieke situatie sprake is van schijnzelfstandigheid of zelfstandigheid. Wij aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard dan ook, die direct of indirect voortvloeit uit het gebruik van deze gids.

De informatie in deze gids is met de grootste zorgvuldigheid tot stand gebracht door *De Creatieve Coalitie*, *TEN Advocaten* en *MeesterRecht*. De volgende partijen hebben actief bijdragen aan de inhoud van deze gids: *Kunstenbond, ACT Acteursbelangen, Platform voor Freelance Musici (PvFM), Nederlandse Agenten Associatie (NAA), Vereniging voor Podiumtechnologie (VPT), Netherlands Society of Cinematographers (NSC)* en *Nieuw Geneco*.

De eindredactie is verzorgd door Emmie van de Venn-Koppens (*TEN Advocaten*), Bastiaan van Rossum (*MeesterRecht B.V.*), Renee Roetman en Thomas Drissen (*De Creatieve Coalitie*).

TL;DR

Ga direct naar de zzp-checklist in **hoofdstuk 8**.



© Tanno Witkamp

2.

WAT IS SCHIJNZELFSTANDIGHEID?

Schijnzelfstandigheid betekent dat iemand op papier zzp'er is, maar in de praktijk werknemer. Je bent volgens het arbeidsrecht werknemer als je een arbeidsovereenkomst hebt. Dit is wettelijk zo geregeld in ***artikel 7:610 BW*** (). Bij een arbeidsovereenkomst zijn drie elementen aanwezig: **arbeid**, **loon** en **gezag** (waarover later meer).

Als jouw werkrelatie door de Belastingdienst of rechter wordt gezien als een dienstverband, kan dit fiscale en arbeidsrechtelijke gevolgen hebben. Deze gevolgen lichten wij in dit hoofdstuk toe.

Wat zijn de *fiscale* gevolgen van schijnzelfstandigheid?

Wanneer jouw werkrelatie als dienstverband wordt beoordeeld, verplicht de Belastingdienst de opdrachtgever om met terugwerkende kracht loonbelasting en sociale premies af te dragen, zoals premies voor arbeidsongeschiktheid. Ook zzp'ers kunnen te maken krijgen met fiscale gevolgen, bijvoorbeeld het terugbetalen van voordelen die alleen gelden voor ondernemers, zoals startersaftrek, mkb-winstvrijstelling of btw-aftrek. Daarbovenop kunnen beide partijen per 2027 een boete krijgen.

De Belastingdienst kan dus bepalen dat je als zzp'er de fiscale voordelen van ondernemerschap met terugwerkende kracht moet terugbetalen.

Deze situatie was voorheen anders. Tot 1 januari 2025 gold voor opdrachtgevers het handhavingsmoratorium. Dat betekent dat de Belastingdienst pas vanaf die datum handhaaft en niet verder terugkijkt dan 1 januari 2025. Voor zzp'ers gold dit moratorium niet. De Belastingdienst kan in de meeste gevallen tot maximaal vijf jaar terug handhaven.

Wat zijn de *arbeidsrechtelijke* gevolgen bij schijnzelfstandigheid?

Naast fiscale gevolgen kan schijnzelfstandigheid ook arbeidsrechtelijke gevolgen hebben. Als er sprake is van schijnzelfstandigheid, ben je juridisch gezien namelijk eigenlijk in loondienst van de opdrachtgever.

Om een dienstverband af te dwingen moet je een arbeidsovereenkomst afsluiten óf naar de rechter stappen. In het laatste geval beoordeelt de rechter of aan de voorwaarden voor een arbeidsovereenkomst is voldaan. Als dat zo is, val je onder de beschermende bepalingen van het arbeidsrecht. Dit betekent dat je o.a. recht hebt op:

.... TEKST LOOPT DOOR📖

🎖️ **Vakantiedagen en vakantiegeld.** Je hebt recht op doorbetaalde vakantiedagen en vakantiegeld, eveneens met terugwerkende kracht.

🎖️ **Toepassing van cao of pensioenverplichtingen.** Indien van toepassing op jouw beroepspraktijk.

🎖️ **Doorbetaling bij ziekte.** De opdrachtgever moet loon doorbetalen tijdens ziekte, ook met terugwerkende kracht.

🎖️ **Ontslagbescherming.** De opdrachtgever kan de werkrelatie niet zomaar beëindigen.

Met andere woorden: als je als schijnzelfstandige wordt aangemerkt, kun je te maken krijgen met terugvorderingen (fiscale gevolgen) maar óók recht krijgen op extra inkomsten of bescherming (arbeidsrechtelijke gevolgen). Onderaan de streep kan dit voor jou als zzp'er goed uitpakken. Als je als schijnzelfstandige wordt aangemerkt moet je je wel houden aan de regels van het arbeidsrecht en verliest je je zelfstandige status.

De arbeidsrechtelijke gevolgen gelden overigens niet pas vanaf 1 januari 2025, maar ook al daarvoor. Kom je er niet uit met je opdrachtgever? Je hebt als zzp'er het recht om zelf (of via een vakbond) naar de rechter te stappen en met terugwerkende kracht een arbeidsovereenkomst te claimen.

FUN FACT

*Er wordt vaak gesproken over handhaving van **de Wet DBA,** maar dat is juridisch **niet juist**. De beoordeling vindt plaats op basis van artikel 7:610 BW.*




© Tanno Witkamp
3.

WANNEER SPREEK JE OVER SCHIJNZELFSTANDIGHEID?

Veel zzp'ers vragen zich af: werk ik als schijnzelfstandige? Feitelijk gezien maak jij niet zélf die beoordeling, maar de Belastingdienst. De Belastingdienst beoordeelt of je écht als zelfstandige werkt of dat er feitelijk sprake is van een verkapt dienstverband. Wanneer de Belastingdienst komt controleren, richt zij zich vooral op de opdrachtgever. Maar het komt óók wel eens voor dat de Belastingdienst bij de zzp'er aanklopt.

Bij die beoordeling kijkt de Belastingdienst niet alleen naar wat er op papier staat in de opdrachtovereenkomst, maar kijkt hoofdzakelijk **naar de praktijk**. De feitelijke uitvoering van het werk is altijd doorslaggevend. Dat betekent ook dat elke situatie afzonderlijk wordt beoordeeld.

Wat zijn de wettelijke criteria?

De beoordeling van schijnzelfstandigheid begint bij wetsartikel 7:610 BW. Volgens dit wetsartikel is er sprake van een arbeidsovereenkomst als drie elementen aanwezig zijn: gezag, arbeid en loon. In dit hoofdstuk lichten wij deze belangrijke begrippen toe.

GEZAG

Dit gaat over leiding en toezicht. Kan de opdrachtgever bepalen hoe jij het werk uitvoert en controleert hij dat ook?

ARBEID

Voer je het werk verplicht persoonlijk uit? Kun je zonder moeite een gelijkwaardige collega inschakelen, of heb je toestemming nodig? Als de vrijheid om te vervangen ontbreekt, wijst dat op een dienstverband.

LOON

Loon is de geldelijke tegenprestatie voor arbeid binnen een arbeidsovereenkomst. Een zzp'er stuurt een factuur en krijgt niet doorbetaald tijdens ziekte of vakantie. De vraag is dus of jouw beloning in de praktijk kenmerken heeft van loon.

TIP

De Belastingdienst werkt met een ***beslis- en afwegingskader*** *(). In dat document kun je zien op welke criteria zij toetsen.*

De Belastingdienst beoordeelt altijd het geheel van feiten en omstandigheden. Geen enkel element is op zichzelf doorslaggevend; dit totaalbeeld wordt de holistische toets genoemd. In **Bijlage A** lees je hier meer over.

IN DE PRAKTIJK WEEGT HET GEZAGSCRITERIUM VAAK HET ZWAARST, OMDAT DIT HET GROOTSTE VERSCHIL VORMT TUSSEN EEN WERKNEMER EN EEN ZELFSTANDIGE.

SIMPEL GEZEGD: IN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST IS DE WERKGEVER DE BAAS. IN EEN ZZP-RELATIE BEN JIJ DE BAAS.

De negen gezichtspunten

Naast de drie wettelijke criteria gebruiken de Belastingdienst en de rechter negen gezichtspunten uit het zogenoemde ***Deliveroo-arrest*** (). Deze gezichtspunten helpen om te bepalen of er in de praktijk sprake is van een arbeidsovereenkomst. Voor zzp'ers is het ontzettend belangrijk om zowel de drie hoofdcriteria als deze negen gezichtspunten te kennen. De negen gezichtspunten zijn...

1. AARD EN DUUR VAN DE WERKZAAMHEDEN

Langdurig en structureel werk, of werk dat meer een inspanningsverplichting dan een resultaatverplichting is, wijst eerder op een dienstverband.

2. BEPALING VAN WERK-ZAAMHEDEN EN WERKTIJDEN

Hoeveel vrijheid heb je in de wijze *waarop*, *hoe* en *wanneer* je werkt?

3. INBEDDING IN DE ORGANISATIE

Werk je zij-aan-zij met werknemers? Volg je dezelfde regels of dezelfde aansturing? Dat kan duiden op een dienstverband.

4. VERPLICHTING TOT PERSOONLIJKE ARBEID

Kun je zonder toestemming iemand jou laten vervangen? Zo niet, dan kan dit wijzen op een dienstverband. In een overeenkomst kun je opnemen dat een vervanger over dezelfde kwaliteiten moet beschikken.

5. TOTSTANDKOMING VAN DE AFSPRAKEN

Was er ruimte voor onderhandelingen over de voorwaarden? Een gebrek aan onderhandelingsruimte kan wijzen op een dienstverband.

6. INVLOED OP BELONING

Kun je zelf je tarief bepalen? Minder invloed betekent vaker: dienstverband.

7. HOOGTE VAN DE BELONING

Is je beloning vergelijkbaar met die van werknemers? Wanneer je als zzp'er minder dan €36,- per uur in rekening brengt (peildatum 1 januari 2025) is er een sterke aanwijzing voor een dienstverband. Hierover is een wetsvoorstel in de maak. Gebruik deze informatie in je voordeel!

FUN FACT

Dit wetsvoorstel is officieel nog niet in werking. Desalniettemin, gaat de Belastingdienst wel alvast van dit uurtarief uit.

8. COMMERCIEEL RISICO

Draag jij het ondernemersrisico, bijvoorbeeld bij ziekte of bij aansprakelijkheid? Minder risico wijst eerder op een dienstverband.

9. ONDERNEMERSCHAP

Investeer je in je zichtbaarheid en werk je voor meerdere opdrachtgevers? Afhankelijkheid van één opdrachtgever en weinig ondernemerschap wijzen eerder op een dienstverband.

De bovengenoemde gezichtspunten worden altijd gezamenlijk gewogen. Je hoeft dus niet op élk punt perfect te scoren, maar de balans moet duidelijk overhellen naar zelfstandigheid. De praktijk leert dat voor veel zzp'ers in de culturele en creatieve sector deze gezichtspunten leiden tot het maken van nieuwe afspraken met je opdrachtgever.

Probeer dit te zien als een kans: met deze gezichtspunten in de hand **kun je jouw zelfstandigheid en werkplezier vergroten**. Daarnaast kun jij je opdrachtgever geruststellen: bewustheid van schijnzelfstandigheid en het aanpassen van je arbeidsrelatie laten zien dat je jouw zelfstandige praktijk serieus neemt. Dat geeft vertrouwen.

GOED OM TE WETEN

Uit rechterlijke uitspraken in de kunst- en cultuursector blijkt dat vooral de volgende punten bij de beoordeling van schijnzelfstandigheid doorslaggevend zijn: ***het ontbreken van gezag, de vrijheid om opdrachten te weigeren*** *of* ***zelf in te vullen*** *en* ***het lopen van ondernemersrisico*** *(zoals het zelf werven van opdrachten en het dragen van kosten).*

Zzp: ja of nee?

Nu je bekend bent met de drie hoofdcriteria én de negen gezichtspunten volgt hieronder een voorbeeld van de overheid. Kun jij bepalen of hier sprake is van zelfstandigheid?

PRAKTIJKVOORBEELD: ACTEUR

Een acteur begeleidt elk jaar de eindmusical van groep 8. Hij werkt daarnaast voor verschillende opdrachtgevers en heeft een eigen website. Hij moet op afgesproken tijden aanwezig zijn en er zijn richtlijnen voor de musical, maar hij bepaalt de inhoud van het werk grotendeels zelf. Hij werkt samen met de leerkracht, maar voert niet dezelfde werkzaamheden uit als werknemers.

Vraag

Is deze acteur wel of geen zzp'er?

Analyse

Ja, deze werkzaamheden kunnen als zzp'er worden gedaan. Er is weinig sprake van aansturing of gezag. De acteur bepaalt grotendeels de inhoud van zijn werk en levert een resultaat. Het gaat niet om standaard werkzaamheden binnen de school en hij werkt niet zij-aan-zij met werknemers.

Dit voorbeeld is afkomstig van de overheidswebsite ***Zzp: Ja of Nee*** (🖱).



© Daan Jeurens



© Daan Jeurens

4.

HANDHAVING: WAAR MOET IK OP LETTEN?

Tot 1 januari 2025 gold voor opdrachtgevers een handhavingsmoratorium. De Belastingdienst handhaafde toen niet op schijnzelfstandigheid, behalve bij opzet of kwaadwillendheid. Voor zzp'ers gold dit overigens nooit: jouw positie kon altijd al worden beoordeeld.

Sinds 2025 is de handhaving voor opdrachtgevers volledig van kracht. De Belastingdienst kijkt nu dus niet meer weg en dat merk je als zzp'er én als opdrachtgever.

De Belastingdienst controleert inmiddels meerdere organisaties per maand, óók in de culturele en creatieve sector. Dit start meestal met een bezoek bij de opdrachtgever. Dit bezoek wordt vooraf aangekondigd en vervolgens worden documenten opgevraagd, zoals opdrachtovereenkomsten. Daarna wordt bepaald of verder onderzoek nodig is.

Zijn er duidelijke signalen van schijnzelfstandigheid? Dan volgt een boekenonderzoek. Concludeert de Belastingdienst dat er feitelijk sprake is van een dienstverband? Dan kan een correctieverplichting en/of naheffingsaanslag worden opgelegd. Inmiddels zijn al veel naheffingen uitgedeeld.

Daarom is het belangrijk dat jij én jouw opdrachtgever kunnen laten zien dat jullie **actief proberen schijnzelfstandigheid te voorkomen**. Dat hoeft geen perfect dossier te zijn, maar wel een zichtbare inspanning die je kunt laten zien. Die inspanning maakt in de praktijk echt verschil: het verkleint de kans op een boekenonderzoek aanzienlijk.🔥

Belangrijk om te onthouden

Het werken met zzp'ers is niet verboden. Dat beeld ontstaat soms uit onrust rondom de handhaving of in de media, maar dat beeld is onjuist. De handhaving is bedoeld om echte zelfstandigheid te beschermen, niet om zzp'ers buiten te sluiten. In veel gevallen kun je als zelfstandige blijven werken mits je goede afspraken maakt en de praktijk klopt met die afspraken.

Daarnaast zijn er ook zzp'ers die juist liever in loondienst zouden willen werken, maar noodgedwongen als zelfstandige werken. Zij kunnen, wanneer dat passend is, een arbeidsovereenkomst claimen bij de rechter.

Risico's

Twijfel je of je zelfstandig werkt, of wil je zeker weten dat je goed zit? Dan zijn er risico's waar je hoe dan ook rekening mee moet houden.

Overgangsperiode

In 2026 is er sprake van een ‘zachte landing’. Er worden geen boetes opgelegd en organisaties krijgen tijd om de werkrelaties te corrigeren. In 2027 wordt volledig gehandhaafd, inclusief boetes. Het arbeidsrechtelijke risico heeft altijd bestaan en verandert daarbij niet.

Alerte opdrachtgevers

Opdrachtgevers zijn scherper geworden op schijnzelfstandigheid. Dat kan betekenen dat ze werkrelaties anders willen inrichten. Dit kan juist in jouw voordeel zijn: het helpt om je vrijheid, vakmanschap en positie als zelfstandige te beschermen. Het werken met zzp’ers blijft mogelijk, maar opdrachtgevers moeten het wél goed organiseren. En jij ook.

Ondernemerscheck

De Belastingdienst bezoekt vaak eerst de opdrachtgever. Als daar blijkt dat jij als schijnzelfstandige hebt gewerkt, loop je het risico dat je ondernemersstatus vervalt en dat je fiscale voordelen tot vijf jaar terug worden teruggevorderd. Voor zzp’ers kan zelfs vóór 1 januari 2025 worden teruggekeken.

Wil je jouw ondernemersstatus controleren? Doe ***de Ondernemerscheck*** (🖱️) van de Belastingdienst. De Ondernemerscheck geeft geen oordeel over schijnzelfstandigheid, maar een sterke ondernemerspositie werkt wél positief mee in de beoordeling van de Belastingdienst bij schijnzelfstandigheid.

AANDACHTSPUNTEN

Groei van tussenkomstbureaus

Sommige opdrachtgevers willen zzp’ers via een tussenkomstbureau inhuren, bijvoorbeeld via payroll of detachering. Dan word je formeel werknemer van het bureau en ben je geen zelfstandige meer. Daarnaast bestaan er schijnconstructies die níet als echte detachering worden gezien. De risico’s kunnen dan bij meerdere partijen terechtkomen, inclusief bij jou. Laat dit soort constructies altijd toetsen: ze worden soms aantrekkelijk gepresenteerd, maar zijn in veel gevallen niet in jouw belang.

Verleggen risico naar de zzp’er

Steeds vaker proberen opdrachtgevers of bureaus risico’s voor naheffingen en boetes bij jou neer te leggen, via vrijwaringsclausules of model-overeenkomsten. **Een deel van deze werkwijze is bij wet verboden.** ❌ Alleen het risico op de naheffing voor loonbelasting en premies volksverzekeringen mag wettelijk gezien doorgeschoven worden naar de werkende zzp’er. Het doorschuiven van werknemersverzekeringen, premie Zorgverzekeringswet (Zvw) of pensioen naar zzp’ers mag niet en is zelfs een economisch delict. Wanneer een opdrachtgever dit toch met jou afspreekt is deze bepaling nietig.

Wees alert

Boetes kunnen in principe nooit worden verhaald op de zzp'er, behalve bij opzet of grove schuld.

In de praktijk zie je dat sommige opdrachtgevers toch bepalingen gebruiken die simpelweg niet zijn toegestaan. Je hoeft dat niet te accepteren; veel van deze clausules houden juridisch geen stand.

❌ Niet toegestaan

Een clausule dat luidt: *"De opdrachtnemer vrijwaart de opdrachtgever voor aanspraken van de Belastingdienst inzake loonheffingen, premies of boetes voortvloeiend uit de kwalificatie van de overeenkomst."*

✅ Waarschijnlijk wel toegestaan

Een clausule dat luidt: *"Indien de Belastingdienst achteraf oordeelt dat tussen partijen sprake is van een dienstbetrekking, komen partijen overeen dat het gedeelte van de nageheven bedragen dat overeenkomt met de loonbelasting, de premies volksverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) die op een werknemer zou zijn verhaald, voor rekening van opdrachtnemer komt, terwijl het werkgeversdeel van de premies werknemersverzekeringen en de werkgeversheffing (Zvw) voor rekening van opdrachtgever blijven. Indien en voor zover de Belastingdienst aan opdrachtgever een boete of rente oplegt die rechtstreeks het gevolg is van door opdrachtnemer opzettelijk of bewust onjuist verstrekte informatie... ... is opdrachtnemer gehouden de daaruit voortvloeiende schade aan opdrachtgever te vergoeden. In alle overige gevallen blijven boetes en rente volledig voor rekening van opdrachtgever."*

Bijzondere situatie: Artiestenregeling

Sommige artiesten maken gebruik van ***de Artiestenregeling*** (). Deze kan van toepassing zijn wanneer je niet in loondienst werkt en niet langer dan drie maanden wordt ingehuurd. Ook dan kunnen opdrachtgevers proberen risico's bij jou neer te leggen, wat dezelfde aandacht verdient als in de vorige paragrafen. Laat je hierover adviseren door een fiscalist of andere deskundige.

DISCLAIMER

De Artiestenregeling zegt niets over de aard van de arbeidsrelatie. Het is een fiscale regeling, geen instrument tegen schijnzelfstandigheid. Alleen een beroep doen op deze regeling voorkomt of bewijst géén schijnzelfstandigheid.


© Daan Jeurens
5.

HOE VOORKOM IK SCHIJNZELFSTANDIGHEID MET EEN MODELOVEREENKOMST?

Twijfel je of je daadwerkelijk als zelfstandige werkt? Dan geeft een modelovereenkomst jou een goed beeld. Hierin leg je als zzp'er afspraken vast met je opdrachtgever. Voorlopig kun je modelovereenkomsten nog gebruiken die door de Belastingdienst zijn ***goedgekeurd*** (). Er bestaat een algemene modelovereenkomst *'geen werkgeversgezag'* die je veelal kunt toepassen. Ook bestaan er sectorspecifieke modelovereenkomsten.

Wanneer jij en je opdrachtgever daadwerkelijk werken zoals hierin afgesproken, verklein je het risico dat de Belastingdienst de samenwerking toch als dienstverband aanmerkt.

Aandachtspunten

- Modelovereenkomsten geven alleen zekerheid als je ook daadwerkelijk werkt volgens de afspraken. Alleen ondertekenen is niet genoeg; de Belastingdienst toetst de praktijk.

- Er komen géén nieuwe modelovereenkomsten meer bij. Je mag bestaande modelovereenkomsten nog gebruiken tot en met 31 december 2029, ook als in de overeenkomst zelf een andere einddatum staat.

- Een modelovereenkomst is een basis, geen maatwerk. Je moet de overeenkomst altijd afstemmen op de specifieke opdracht en werkwijze.

Modelovereenkomsten in de sector

Deze sectorvoorbeelden kun je gebruiken.

KUNST- EN CULTUUREDUCATIE

Voor professionals die werkzaam zijn in de kunst- en cultuureducatie.

ARTIESTENREGELING GEZELSCHAP

Voor artiesten die in groepsverband optreden en gebruikmaken van de artiestenregeling.

ARTIESTENREGELING INDIVIDUEEL

Voor individuele artiesten die onder de artiestenregeling vallen.

FREELANCE AUTEURS EN REDACTIEMEDEWERKERS ALGEMEEN

Voor freelance auteurs en redactiemedewerkers die zelfstandig werken.

UITGAVE VAN EEN OORSPRONKELIJK NEDERLANDSTALIG KINDERBOEK

Voor auteurs die een oorspronkelijk Nederlandstalig kinderboek uitgeven.

UITGAVE VAN EEN OORSPRONKELIJK NEDERLANDSTALIG LITERAIR WERK

Voor auteurs die een oorspronkelijk Nederlandstalig literair werk publiceren.

ONTWERPERS, GEEN GEZAG

Gericht op ontwerpers die zelfstandig werken zonder gezagsverhouding.

TRAININGSACTEURS, GEEN GEZAG

Voor trainingsacteurs die als zelfstandige zonder gezagsverhouding opereren.

TRAININGSACTEURS, TUSSENKOMST VIA TRAININGSACTEURSBUREAU

Voor trainingsacteurs die via een bureau werken, met specifieke afspraken over de arbeidsrelatie.

Voor een volledige lijst van modelovereenkomsten raadpleeg ***de Belastingdienst*** () en **bijlage B** van deze gids.



© Melanie Marsman

6.

JA, ER KOMT ER EEN NIEUWE WET AAN!

Het beoordelen van schijnzelfstandigheid blijft lastig. De grens tussen een zelfstandige opdracht en een verkapt dienstverband is soms dun. Dat komt doordat de huidige regels vooral zijn gebaseerd op rechterlijke uitspraken. De Deliveroo-zaak speelt daarin een grote rol: daarin benadrukte de Hoge Raad dat vooral moet worden gekeken naar **gezag** en **inbedding** in de organisatie. Maar zulke uitspraken zijn voor veel zzp'ers moeilijk te vertalen naar de praktijk.

Nieuwe richting: minder nadruk op inbedding

De politiek wil al langer meer duidelijkheid creëren. Tot voor kort lag de focus op de conceptwet VBAR. Die wet leunde zwaar op het idee dat je géén zelfstandige bent als je bent ingebed in de organisatie van een opdrachtgever, bijvoorbeeld omdat je meedraait in een team, vaste werktijden hebt of kernactiviteiten uitvoert. Het kabinet Jetten heeft echter een koerswijziging aangekondigd: *"Het overgebleven deel van de VBAR vervangen we zo snel mogelijk door de Zelfstandigenwet."*

Dat betekent in de praktijk twee dingen:

1. Rechtsvermoeden blijft

Bij een tarief onder €36 per uur (excl. btw) mag jij als zzp'er stellen dat je eigenlijk werknemer bent. De opdrachtgever moet dan aantonen dat dit niet zo is.

2. 'Gezag-criterium' verandert

Onder de Zelfstandigenwet verschuift de prioriteit. Het enkele feit dat je binnen een organisatie werkt ('inbedding'), of dat je werkzaamheden aansluiten bij die van werknemers, wordt minder bepalend. De Zelfstandigenwet voorkomt dat *inbedding* automatisch wordt gezien als een dienstverband. De nieuwe wet richt zich vooral op:

- **Inhoudelijk gezag**: is er sprake van hiërarchische sturing of controle?
- **Professioneel handelen**: beschik jij over een voorziening arbeidsongeschiktheid en pensioen
- **Ruimte om het werk in te richten:** kun jij zelf bepalen hoe het werk wordt uitgevoerd, ook al zijn er soms artistieke of praktische afspraken?

Met andere woorden: onder de toekomstige wet is de vraag niet langer of je "in de organisatie zit", maar of er in de samenwerking sprake is van feitelijk gezag, of dat jij als zelfstandige opereert met een eigen beroepsmatige verantwoordelijkheid.

Wat betekent dit voor nu?

De Zelfstandigenwet is nog niet van kracht. Het huidige recht blijft voorlopig gelden: artikel 7:610 BW en de Deliveroo-gezichtspunten, inclusief inbedding als criterium. Maar de richting is duidelijk.



7.

KAN IK EEN DIENSTVERBAND CLAIMEN ALS ZZP'ER?

In deze gids gaan we ervan uit dat je als zzp'er wilt blijven werken en daarom uitleg nodig hebt om zelfstandigheid te behouden. Maar soms wijzen de feiten juist op een dienstverband. Als je de negen gezichtspunten toepast (en tot de conclusie komt dat jouw situatie eigenlijk op loondienst lijkt) dan kun je als zzp'er naar de rechter stappen om een arbeidsovereenkomst te claimen. De wetgeving is er in de kern om jou te beschermen.

Wanneer is dit interessant?

Soms ontstaat een situatie waarin je je afvraagt of je wel echt als zelfstandige hebt gewerkt. Bijvoorbeeld wanneer een opdrachtgever de samenwerking ineens beëindigt onder verwijzing naar 'handhaving op schijnzelfstandigheid'. Als je feitelijk als werknemer opereerde, kan je door zo'n beëindiging in één keer zonder inkomsten zitten, terwijl er mogelijk sprake was van een arbeidsrelatie.

Een tweede situatie is wanneer je op aansporen van een opdrachtgever als zzp'er bent begonnen en vervolgens arbeidsongeschikt raakt, terwijl de werkrelatie op een dienstverband leek. In zulke gevallen kan het de vraag zijn of je niet alsnog vanaf het begin recht had op loon, vakantiedagen, vakantiegeld, cao-toeslagen en andere werknemersrechten.

Je kunt dan ook aanspraak maken op werknemersuitkeringen, zoals een WW- of Ziektewetuitkering. Ook pensioenopbouw kan hieronder vallen. Bij deze beoordeling gebruikt de rechter doorgaans dezelfde gezichtspunten als in het Deliveroo-arrest.

Je kunt de arbeidsrelatie altijd tussentijds aanpassen in overleg met je opdrachtgever. Daarmee kun je schijnzelfstandigheid vaak voorkomen. Jij bepaalt zelf óf en wanneer je naar de rechter stapt als je vindt dat je recht hebt op een dienstverband. Behoudens hoger beroep, is de uitspraak van de rechter definitief.

GOED OM TE WETEN

Verschillende organisaties kunnen je met dit vraagstuk bijstaan. Via ***DeAansluitwijzer.nl*** *( ) vind je binnen twee minuten welke organisatie past bij jouw beroepspraktijk.*


© Melanie Marsman
8.

ZZP CHECKLIST: KAN IK ALS ZZP'ER BLIJVEN WERKEN?

Dit hoofdstuk vertaalt de theorie uit de voorgaande hoofdstukken naar de praktijk. De negen gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest staan daarbij centraal. We behandelen elk gezichtspunt afzonderlijk: eerst de juridische toelichting, vervolgens een praktijkvoorbeeld dat laat zien hoe het criterium uitwerkt in een concrete werksituatie. De holistische toets blijft in dit hoofdstuk relevant. Dat wil zeggen: geen enkel gezichtspunt is beslissend op zichzelf. Deze checklist biedt echter een hulpmiddel om stap voor stap naar je eigen positie te kijken en te analyseren waar voor jou mogelijke risico's liggen.

Aan het einde van dit hoofdstuk kun je een onderbouwde inschatting maken:
✅ Ik kan waarschijnlijk blijven werken als zzp'er
❌ Ik moet iets aanpassen om zelfstandigheid te behouden

DISCLAIMER
*De zzp-checklist gaat uit van de huidige regels. Het kabinet Jetten heeft een wetswijziging aangekondigd waarbij vooral het criterium 'inbedding' kan veranderen. Blijf op de hoogte **via de nieuwsbrief** (🖱) van De Creatieve Coalitie.*

1. AARD EN DUUR VAN DE WERKZAAMHEDEN

Bij de aard van de werkzaamheden gaat het om het soort werk dat je uitvoert. Een inspanningsverplichting (je best doen) wijst vaker op een arbeidsovereenkomst, terwijl een resultaatverplichting (concreet eindproduct) juist op zelfstandigheid wijst.
Bij de duur van de werkzaamheden geldt: hoe langer en structureler, hoe eerder het op loondienst lijkt. Er bestaat echter geen wettelijke maximale duur.

Signalen van zelfstandigheid:
- de opdracht heeft een duidelijk begin en einde (projectmatig)
- je werkt op basis van een resultaatverplichting
- je wordt ingehuurd vanwege specialistische expertise
- je hebt weinig inhoudelijke aanwijzingen nodig

Signalen van schijnzelfstandigheid:
- structureel en langdurig hetzelfde werk als werknemers
- dagelijkse of gedetailleerde aansturing
- open-end opdrachten die jaar op jaar doorlopen
- voornamelijk inspanningsgericht werk dat lijkt op loondiensttaken

TIP

Zorg in een opdracht voor een duidelijke 'kop en staart' en een concreet projectdoel. Zelfstandigheid wordt sterker als je wordt ingehuurd vanwege je deskundigheid en weinig aanwijzingen nodig hebt.

PRAKTIJKVOORBEELD: MUZIKANT IN EEN GEZELSCHAP

Casus

Een zzp-muzikant verricht gedurende een volledig theaterseizoen structureel werkzaamheden voor een theatergezelschap, waarbij hij onder leiding en toezicht van de artistiek leider werkt en op vaste tijden repeteert en optreedt. De artistiek leider bepaalt welke muziek wordt gespeeld en geeft tijdens repetities en uitvoeringen gedetailleerde aanwijzingen over tempo, toon en interpretatie. De werkzaamheden zijn gericht op het leveren van inspanningen onder leiding van de opdrachtgever, niet op een zelfstandig te behalen resultaat.

Analyse

Dit zijn langdurige werkzaamheden, met een vast urenpatroon en veel aansturing → dit is een signaal dat wijst op dienstverband.

PRAKTIJKVOORBEELD: ACTEUR IN LANGDURIGE PRODUCTIE

Casus

Een acteur speelt in een serie producties van een producent waarbij alle repetitie- en speeltijden zijn vastgelegd. Het werk loopt over meerdere jaren, en de acteur mag alleen in de serie van deze producent spelen.

Analyse

Dit zijn structurele werkzaamheden met een hoge mate van exclusiviteit → dit is een signaal dat wijst op dienstverband.

PRAKTIJKVOORBEELD: FOTOGRAAF

Casus

Een fotograaf wordt ingehuurd door een uitgever om kwalitatieve foto's te maken voor een kookboek. De opdracht duurt in totaal drie maanden van kennismakingsgesprek, concept, productie, nabewerking tot klantcontact.

Analyse

Dit zijn projectmatige werkzaamheden met een duidelijke resultaatverplichting (mooie foto's). Zodra de foto's klaar zijn, eindigt ook de opdracht. Dit lijkt op zelfstandigheid.

2. DE MANIER WAAROP DE WERKZAAMHEDEN EN WERKTIJDEN ZIJN BEPAALD

Bij dit gezichtspunt gaat het om de vrijheid om zelf te bepalen hoe, wanneer en wáár je werkt. Hoe groter die vrijheid, hoe zelfstandiger de relatie.

Soms vraagt de aard van de werkzaamheden om vaste tijden (zoals bij repetities) of locatie (zoals een theater). In dat geval is dit criterium minder doorslaggevend voor de Belastingdienst.

Signalen van zelfstandigheid:

- je bepaalt zelf de werkwijze, tijd en locatie
- beperkingen zijn functioneel of artistiek noodzakelijk

Signalen van schijnzelfstandigheid:

- vaste werktijden zonder noodzaak
- verplichte aanwezigheid op locatie terwijl het niet nodig is
- dagelijkse controle of planning door opdrachtgever

TIP

Stel jezelf (en de opdrachtgever) altijd de vraag: is het écht noodzakelijk dat ik op locatie en/of op vaste tijden werk? Zo niet, bepaal dan zoveel mogelijk zelf hoe je dit doet. Je kunt bijvoorbeeld ook deels in je eigen tijd en op een eigen gekozen locatie voorbereidingen treffen voor een opdracht.

PRAKTIJKVOORBEELD: ACTEUR IN THEATERPRODUCTIE

Casus

Een acteur wordt ingehuurd voor een theaterproductie. Hij speelt een hoofdrol en moet wekelijks aanwezig zijn voor repetities en uitvoeringen op vastgestelde dagen en tijden, omdat hij samen moet repeteren met de andere spelers en de uitvoeringen op vaste tijden in het theater plaatsvinden.

Analyse

Dit criterium is minder van invloed op de vraag of er sprake is van schijnzelfstandigheid of niet. De uitvoering van de werkzaamheden brengt met zich mee dat dit noodzakelijk is voor het goed uitvoeren van de opdracht → dit signaal hoeft niet te wijzen op schijnzelfstandigheid.

PRAKTIJKVOORBEELD: VIDEOMAKER VOOR KUNSTMUSEUM

Casus

Een zzp-videomaker wordt ingehuurd door een kunstmuseum om korte portretten van exposerende kunstenaars te maken. Hoewel hij dit werk prima zelfstandig en op eigen tijden zou kunnen uitvoeren, bepaalt het museum dat hij elke werkdag van 9.00 tot 17.00 uur op kantoor aanwezig moet zijn en dat het filmen uitsluitend mag plaatsvinden binnen vooraf vastgestelde tijdvakken. Hierdoor verliest de videomaker zijn vrijheid om zelf te bepalen wanneer en waar hij de opdracht uitvoert, terwijl dat voor het beoogde resultaat niet noodzakelijk is.

Analyse

De vaste werktijden en locatie zijn niet noodzakelijk voor het uitvoeren van de opdracht en beperken de zelfstandigheid van de zzp’er → dit is een signaal dat wijst op dienstverband.

3. INBEDDING VAN DE WERKZAAMHEDEN EN OPDRACHTNEMER IN DE ORGANISATIE

Hierbij gaat het om de vraag in hoeverre je werk onderdeel is van de organisatie van de opdrachtgever en de zzp'er daarmee vergelijkbaar is met werknemers. Dit noemt men ook wel **'inbedding'.**

Er zijn twee vormen van inbedding:

1. De inbedding van het werk: doe je hetzelfde werk als werknemers?
2. De inbedding in de organisatie: lijk je qua positie en gedrag op een werknemer?

Hoe meer je lijkt op personeel, hoe sterker het signaal dat je eigenlijk werkt in dienstverband volgens de huidige wet.

Neem jij bijvoorbeeld deel aan vergaderingen die niet noodzakelijk zijn voor je opdracht zoals het bijwonen van teamoverleggen, of ben je bij bedrijfsuitjes? Dan kan dat wijzen op dienstverband. Maar denk ook aan gebruik maken van gereedschap, middelen en materialen van de opdrachtgever. Gebruik jij een laptop van de opdrachtgever of maak jij gebruik van video- of geluidsapparatuur van de opdrachtgever? Dan kan dit duiden dat op schijnzelfstandigheid.

Ook jouw opstelling binnen een organisatie kan wijzen op schijnzelfstandigheid. Het moet voor iemand van buiten de organisatie duidelijk zijn dat jij zelfstandig bent, en dus geen onderdeel vormt van de organisatie van de opdrachtgever. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van je eigen bedrijfskleding, logo, e-mailadres etcetera.

Signalen van zelfstandigheid:

- eigen apparatuur, eigen kleding, eigen merk
- deelname alleen aan opdracht gerelateerd overleg
- je werk is geen structureel onderdeel van de bedrijfsvoering

Signalen van schijnzelfstandigheid:

- je doet hetzelfde werk als werknemers
- je draait mee in roosters/teams
- je gebruikt een intern e-mailadres, werkplek of bedrijfskleding
- je verschijnt naar buiten toe als medewerker
- je neemt deel aan interne activiteiten die niet nodig zijn voor de opdracht

GOED OM TE WETEN

Om zelfstandigheid te waarborgen, kan je proberen afspraken te maken over flexibiliteit, werktijden en werklocatie. Het is belangrijk dat je alleen deelneemt aan vergaderingen die direct betrekking hebben op je opdracht.

Dit gezichtspunt wordt naar verwachting minder belangrijk in de aangekondigde wetswijziging van kabinet Jetten.

PRAKTIJKVOORBEELD: PRODUCTIEMEDEWERKER IN EEN GEZELSCHAP

Casus

Een zzp-productiemedewerker wordt ingehuurd door een theatergezelschap om de organisatie van voorstellingen te ondersteunen. In de praktijk werkt hij dagelijks op kantoor, gebruikt hij een werkplek, e-mailadres en telefoon van het gezelschap, neemt hij deel aan teamvergaderingen en onderhoudt contact met theaters namens de organisatie. Zijn werkzaamheden lopen gelijk aan die van vaste medewerkers in het productieteam en vormen een wezenlijk onderdeel van de kernactiviteiten van het gezelschap.

Analyse

Dit duidt op volledige inbedding van de productiemedewerker in de organisatie → dit is een signaal dat wijst op dienstverband.

PRAKTIJKVOORBEELD: TECHNICUS POPPODIUM

Casus

Een zzp-technicus wordt ingehuurd door een poppodium om tijdens een drukke concertperiode het vaste techniekteam te ondersteunen. Hij draait mee in het dienstrooster van de vaste medewerkers, gebruikt dezelfde apparatuur, volgt dezelfde veiligheidsinstructies en werkt onder leiding van de technisch coördinator. Zijn werkzaamheden – het opbouwen van podia, afstellen van licht en geluid en begeleiden van artiesten – zijn precies hetzelfde aan die van de technici in loondienst.

Analyse

Dit zijn werkzaamheden die identiek zijn aan die van personeel in loondienst. Het wijst op identieke aansturing en sterke inbedding → dit zijn signalen die wijzen op dienstverband

PRAKTIJKVOORBEELD: GRAFISCH ONTWERPER VOOR EEN CULTUREEL FESTIVAL

Casus

Een zzp-grafisch ontwerper wordt structureel ingehuurd door een cultureel festival om alle communicatiematerialen voor de komende editie te ontwerpen. Hij werkt exclusief voor het cultureel festival en treedt ook naar buiten als medewerker van het festival. Hoewel het volgen van de huisstijl logisch en gebruikelijk is, ontvangt de ontwerper daarnaast wekelijks inhoudelijke aanwijzingen over vormgeving, planning en prioriteiten, en moet hij beschikbaar zijn voor overlegmomenten op het festivalkantoor.

Analyse

Voor de buitenwereld is er geen onderscheid tussen de werknemer en de zzp'er. Er is sprake van structurele werkzaamheden met veel inhoudelijke aanwijzingen over het werk zonder ruimte voor eigen artistieke vrijheid of zakelijke vrijheid (rooster) → dit zijn signalen die wijzen op dienstverband.

4. VERPLICHTING TOT PERSOONLIJKE ARBEID

Zelfstandigen moeten zich in principe vrij kunnen laten vervangen door een gelijkwaardige zzp'er. De opdrachtgever mag daaraan kwaliteitseisen stellen, maar vervanging mag niet alleen "op papier" bestaan. Als je het werk persoonlijk moet uitvoeren en je niet (zonder toestemming) van je opdrachtgever mag laten vervangen, wijst dit eerder op een dienstverband.

Signalen van zelfstandigheid:

- je mag je laten vervangen door een gelijkwaardige professional
- opdrachtgever stelt alleen eisen aan kwaliteit van de vervanger

Signalen van schijnzelfstandigheid:

- vervanging is contractueel verboden
- vervanging is alleen met zware toestemmingseisen toegestaan
- jouw aanwezigheid staat centraal zonder inhoudelijke reden

LET OP

*Gebruik je weleens een modelovereenkomsten op basis van 'vrije vervanging'? Deze is komen te vervallen. Meer uitleg over deze modelovereenkomsten vind je in **bijlage B** van deze gids.*

PRAKTIJKVOORBEELD: PORTRETSCHILDER

Casus

Een zzp-portretschilder krijgt van een gemeente de opdracht om een serie schilderijen te maken van lokale inwoners voor een jubileumtentoonstelling. In de overeenkomst staat echter dat uitsluitend hijzelf de portretten mag schilderen, omdat het "zijn stijl" is die de gemeente heeft geselecteerd. Bovendien moet hij voorafgaand aan elk portret eerst goedkeuring vragen voor het model, de locatie en het kleurgebruik.

Analyse

Dit geeft aan dat de opdrachtgever vervanging volledig uitsluit en sterk waarde hecht aan de persoonlijke arbeid van de schilder. De opdrachtgever beperkt hiermee fundamenteel de ondernemingsvrijheid van de portretschilder door dit zo streng te stellen. Hoewel artistieke redenen enigszins verklaren waarom vervanging minder voor de hand ligt → zijn dit toch signalen die wijzen op dienstverband. Al blijft dit punt (net als de overige gezichtspunten) op zichzelf niet doorslaggevend.

5. TOTSTANDKOMING VAN AFSPRAKEN

Hierbij is het van belang dat je ruimte hebt gehad als zzp'er om tot afspraken te komen. Kortgezegd: des te meer ruimte je hebt om te onderhandelen, hoe zelfstandiger de relatie.

Weinig onderhandelingsruimte waarbij je als zzp'er een standaardcontract aangaat zonder onderhandelingsruimte, wijst eerder op dienstverband. Denk bijvoorbeeld aan: afspraken over de inhoud van het werk, de vergoeding, de termijn van de opdracht en de algemene voorwaarden die van toepassing zijn. Ook bepalingen die typisch zijn voor werknemers zoals een vaste reiskostenvergoeding of doorbetaling bij ziekte en/of concurrentiebeding, zijn signalen die wijzen op een dienstverband.

Signalen van zelfstandigheid:

- je onderhandelt inhoudelijk en financieel
- voorwaarden komen in overleg tot stand
- tarief, aanpak en deadlines zijn onderhandelbaar

Signalen van schijnzelfstandigheid:

- standaardcontract zonder onderhandelingsruimte
- feitelijk "tekenen of laten zitten"
- bepalingen die passen bij loondienst (doorbetaling bij ziekte, vakantiedagen etcetera)

TIP

Om zelfstandigheid te benadrukken, is het belangrijk om actief te onderhandelen over de inhoud en de voorwaarden van een opdracht. Laat vastleggen dat jij de vrijheid hebt om te onderhandelen en dat je tarief, deadlines en werkwijzen in overleg worden vastgesteld. Dit helpt om te laten zien dat je geen ondergeschikte rol speelt binnen de samenwerking.

PRAKTIJKVOORBEELD: DECORONTWERPER VOOR EEN THEATERVOORSTELLING

Casus

Een zzp-decorontwerper wordt benaderd door een theatergezelschap om het decor te ontwerpen voor een nieuwe voorstelling. Bij het eerste contact krijgt hij een standaardcontract toegestuurd waarin al het uurtarief, de planning en de werkwijze volledig zijn vastgelegd. Er is geen ruimte om over deze voorwaarden te onderhandelen; het gezelschap geeft aan dat alle zzp'ers onder dezelfde condities werken.

Analyse

Dit geeft aan dat de afspraken eenzijdig door de opdrachtgever zijn vastgesteld met de opdrachtnemer. De decorontwerper heeft geen echte onderhandelingspositie gehad; en kan feitelijk slechts tekenen of afzien van de opdracht. Dit zijn kenmerken van een gezagsverhouding → dit zijn signalen die wijzen op dienstverband.

6. MANIER WAAROP DE BELONING IS BEPAALD EN WORDT UITBETAALD

Hierbij is van belang dat je als zelfstandige een factuur stuurt en dat er sprake is van variabele beloning die afhankelijk is van het resultaat. Daarbij kan de hoogte van de beloning sterk fluctueren afhankelijk van de hoeveelheid opdrachten, de duur ervan en natuurlijk je expertise (marktwaarde). Werknemers krijgen doorgaans een vaste beloning via de loonadministratie en hebben minder onderhandelingsruimte over het salaris, zeker als er op hun loondienstverband een cao van toepassing is.

Signalen van zelfstandigheid:

- je factureert zelf op basis van resultaat
- je betaling volgt uit resultaat of uren
- je tarief wordt zelfstandig bepaald
- er worden geen secundaire arbeidsvoorwaarden betaald

Signalen van schijnzelfstandigheid:

- je ontvangt een vaste maandvergoeding
- je betaling loopt via loonadministratie
- reiskosten worden automatisch verrekend
- je beloning lijkt op salaris

PRAKTIJKVOORBEELD: ZZP-DANSER

Casus

Een zzp-danser wordt ingehuurd door een dansgezelschap voor een tournee van drie maanden. In plaats van betaling per voorstelling of project ontvangt hij een vaste maandelijkse vergoeding op uurbasis. De maandelijkse vergoeding is ongeacht het aantal optredens of repetities. Ook ontvangt de danser reiskosten.

Analyse

Dit wijst erop dat de beloning niet afhankelijk is van een concreet resultaat of zelfstandige prestatie, maar sterk lijkt op maandloon voor structurele arbeid → dit zijn signalen die wijzen op dienstverband.

7. HOOGTE VAN DE BELONING

Een zzp'er heeft een hoger uurloon dan werknemers in loondienst. Dit komt omdat een zzp'er meer risico loopt dan een werknemer en in zichzelf moet **investeren**. Denk aan het investeren in materialen, acquisitie, bedrijfsvoering, vakantie- en ziektegeld, verzekeringen, opbouw van pensioen etc. Oftewel, het tarief van een zzp'er bestaat niet enkel uit loon. Daarom is een hoger tarief gerechtvaardigd én een indicatie voor echte zelfstandigheid. Hoe hoger de beloning van de zzp'er ten opzichte van de beloning van vergelijkbaar personeel in loondienst, hoe meer dat wijst op werken als zzp'er. Een lager of vergelijkbaar tarief wijst op een arbeidsovereenkomst.

Kortom: een zzp-tarief moet hoger liggen dan loondienstloon vanwege het ondernemersrisico. Te lage tarieven zijn een belangrijke indicatie van afhankelijkheid.

Op dit moment wordt er gewerkt aan nieuwe wetgeving. Een onderdeel van deze nieuwe wetgeving is de invoering van een rechtsvermoeden werknemerschap. Dit houdt in dat als een zzp'er minder dan € 36,- ex. btw per uur verdient (peildatum 1 januari 2025), de bewijslast voor schijnzelfstandigheid verschuift. Er wordt dan aangenomen dat er sprake is van schijnzelfstandigheid, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat dit niet zo is.

LET OP

Deze wetgeving geldt nu nog niet, maar de Belastingdienst houdt hier wel rekening mee.

Signalen van zelfstandigheid:

- je tarief ligt ruim boven werknemersniveau
- je tarief bevat een marge voor investeringen en risico
- je tarief ligt boven €36 per uur (relevant voor toekomstig rechtsvermoeden)

Signalen van schijnzelfstandigheid:

- je tarief is vergelijkbaar met werknemers
- er is geen ruimte voor ondernemersrisico
- je tarief ligt onder €36 per uur (biedt geen marge voor het ondernemersrisico)

PRAKTIJKVOORBEELD: ZZP-CULTUURCOACH

Casus

Een zzp-cultuurcoach wordt ingehuurd door een gemeente om creatieve workshops te geven op basisscholen. De opdrachtgever geeft aan dat er sparke is van een beperkt budget waarmee de cultuurcoach het zal moeten doen. De zzp'er gaat akkoord met het voorstel van € 30 per uur (exclusief btw). De opdrachtgever geeft aan dat wanneer er meer budget is in de toekomst, de zzp'er meer per uur mag factureren.

Analyse

Dit is een te lage vergoeding voor een zzp'er, zeker gelet op de aard van de werkzaamheden. Het is twijfelachtig of dit tarief ruimte laat voor het ondernemingsrisico, investeringen of vervanging bij ziekte. Het tarief is feitelijk vergelijkbaar met dat van een werknemer in loondienst en bevat nauwelijks ondernemersmarge → dit zijn allemaal duidelijke signalen die wijzen op dienstverband.

8. COMMERCIEEL RISICO

Hierbij is het van belang dat jij zelf het ondernemersrisico draagt, bijvoorbeeld bij ziekte of schade aan derden. Als het risico bij de opdrachtgever ligt, lijkt het eerder op loondienst. Daarnaast is het van belang dat jij als zzp'er verantwoordelijk bent voor de kwaliteit van het resultaat. Moet je als zzp'er bijvoorbeeld in je eigen tijd en voor eigen rekening het resultaat verbeteren wanneer dit onder de maat is, dan wijst dit op werken als zelfstandige. Als het risico bij de opdrachtgever ligt, heeft dit kenmerken van een dienstverband.

Signalen van zelfstandigheid

- je draagt het eigen risico bij fouten, schade, ziekte en materiaal
- je wordt niet doorbetaald als je niet werkt
- je herstelt jouw werk in eigen tijd of voor eigen rekening wanneer je opdrachtgever ontevreden is

Signalen van schijnzelfstandigheid

- je opdrachtgever draagt alle risico's bij fouten, schade, ziekte, materiaal of bij kwaliteitstekortkomingen
- je opdrachtgever betaalt jou door bij ziekte
- je opdrachtgever levert alle middelen aan
- je opdrachtgever corrigeert of herstelt fouten

PRAKTIJKVOORBEELD: ZZP-FOTOGRAAF

Casus

Een zzp-fotograaf wordt ingehuurd door een theatergezelschap om promotiemateriaal te maken voor hun nieuwe voorstelling. Hij ontvangt een vaste maandvergoeding en gebruikt de camera en belichting van het gezelschap. In de overeenkomst staat dat het gezelschap aansprakelijk is voor schade aan derden tijdens de fotosessies, en dat hij bij ziekte of een ongeval gewoon wordt doorbetaald of dat de opnames worden verzet zonder financiële gevolgen.

Analyse

Dit is helder: de fotograaf loopt geen enkel ondernemersrisico. De fotograaf investeert niet in eigen middelen, draagt geen aansprakelijkheid voor fouten of schade, en mist het inkomensrisico dat bij zelfstandigheid hoort → dit zijn duidelijke signalen die wijzen op dienstverband.

9. (EXTERN) ONDERNEMERSCHAP

Bij dit laatste gezichtspunt is het van belang in hoeverre de zzp'er zich als ondernemer gedraagt voor andere opdrachtgevers.Doe je als zzp'er bijvoorbeeld aan acquisitie door je naamsbekendheid te vergroten en verricht je inspanningen om aan nieuwe opdrachten te komen? Dat wijst op zelfstandigheid. Ook het aantal opdrachten bij andere opdrachtgevers, de duur van deze opdrachten en het dragen van bijvoorbeeld je eigen bedrijfskleding zijn signalen van zelfstandigheid. Je treedt daardoor zelfstandig naar buiten en niet als werknemer van de opdrachtgever.

Signalen van zelfstandigheid:

- je hebt meerdere opdrachtgevers
- je hebt een eigen website/portfolio/merk
- je investeert in je reputatie, marketing en middelen
- je doet je eigen administratie
- er is geen sprake van beperkende (concurrentie)bedingen

Signalen van schijnzelfstandigheid:

- je bent afhankelijk van één opdrachtgever
- je opdrachtgever bepaalt hoeveel andere klussen je mag doen
- je profileert je naar de buitenwereld (extern) als werknemer
- je werft geen klanten via je eigen onderneming

PRAKTIJKVOORBEELD: ZZP-MUZIEKDOCENT

Casus

Een zzp-muziekdocent geeft wekelijks pianolessen aan leerlingen van een centrum voor kunsteducatie. Hij gebruikt de lesruimte, piano en lesmethode van het centrum en zijn lessen worden opgenomen in het officiële rooster naast die van collega-docenten in loondienst. Nieuwe leerlingen worden automatisch aan hem toegewezen; hij werft ze niet zelf en bepaalt evenmin zijn uurtarief of lesindeling. Bovendien verzorgt het centrum de facturatie richting ouders en betaalt hem maandelijks een vast bedrag per lesuur.

Analyse

Dit wijst erop dat de docent zich niet zelfstandig in de markt presenteert, geen eigen klantenkring opbouwt en zijn werkzaamheden volledig zijn ingebed in de organisatie van het centrum. Er ontbreekt feitelijk extern ondernemerschap → dit is een signaal die wijst op dienstverband.



© Daan Jeurens

9.

TOT SLOT: HOE NU VERDER?

In deze gids heb je gelezen hoe de handhaving op schijnzelfstandigheid werkt en hoe de Belastingdienst beoordeelt of sprake is van zelfstandigheid of een dienstverband. Aan de hand van voorbeelden heb je kunnen zien hoe dit in de culturele en creatieve sector uitpakt.

Wil je blijven werken als zzp'er? In de meeste gevallen kan dat, maar vaak zijn wel aanpassingen nodig. Maak op basis van deze gids een lijst met bespreekpunten en bespreek die, waar nodig, met je opdrachtgever.

Wat je vooral moet onthouden

- De meeste zzp'ers in de culturele en creatieve sector kunnen met (beperkte) aanpassingen als zelfstandige blijven werken. De handhaving is bedoeld om echte zelfstandigheid te beschermen, niet om zzp'ers te weren.
- De Belastingdienst kijkt nooit naar één criterium. De beoordeling is altijd een totaalbeeld (holistische toets). Hoe meer gezichtspunten wijzen op een dienstverband, hoe kwetsbaarder je positie als zelfstandige wordt.
- Een rechtsvorm zoals een bv biedt géén oplossing tegen schijnzelfstandigheid. De aard van de arbeidsrelatie blijft bepalend.
- Het kabinet Jetten heeft een wetswijziging aangekondigd waardoor 'inbedding' minder / niet doorslaggevend wordt.
- ***De Keuzehulp*** (🖱) van de overheid kan helpen om snel een indicatie te krijgen hoe jouw situatie wordt beoordeeld.
- Concludeer je dat je feitelijk als werknemer werkt? Dan zijn er twee routes. 1). Je wilt zelfstandig blijven: pas samen met je opdrachtgever de werkrelatie aan. 2). Je wilt (of zou moeten) overstappen naar loondienst: dan kun je een arbeidsovereenkomst claimen bij de rechter. Dat kan in bepaalde situaties in je voordeel zijn.
- Heb je vragen of wil je advies? Verschillende belangenorganisaties in de sector kunnen je verder helpen. Vrijwel alle beroepsorganisaties, vakverenigingen en vakbonden zijn aangesloten bij De Creatieve Coalitie. Nog geen lid? Kijk op ***DeAansluitwijzer.nl*** (🖱) welke organisatie bij jouw beroepsgroep past.

DISCLAIMER

Deze gids is met zorg samengesteld door De Creatieve Coalitie, Emmie van de Venn-Koppens (TEN Advocaten) en Bastiaan van Rossum (MeesterRecht B.V.), met bijdragen van Kunstenbond, ACT Acteursbelangen, Platform voor Freelance Musici (PvFM), Nederlandse Agenten Associatie (NAA), Vereniging voor Podiumtechnologie (VPT), Netherlands Society of Cinematographers (NSC) en Nieuw Geneco. De beoordeling van schijnzelfstandigheid blijft altijd afhankelijk van het individuele geval en de specifieke opdracht. De Creatieve Coalitie kan geen oordeel geven over individuele situaties. Wij aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade, direct of indirect voortvloeiend uit het gebruik van deze gids.

BIJLAGE A: DE HOLISTISCHE TOETS

De Hoge Raad heeft de holistische toets van de negen gezichtspunten als volgt geformuleerd:

- **Geen afzonderlijk gewicht aan elementen:** Er is geen vaste rangorde of gewicht toegekend aan de verschillende omstandigheden die worden meegenomen in de beoordeling. Dit voorkomt een mechanische benadering waarbij één enkele factor de doorslag geeft.

- **Feitelijke uitvoering:** De wijze waarop de afspraken in de praktijk worden uitgevoerd, is doorslaggevend. Niet alleen wat op papier staat, maar vooral hoe de samenwerking feitelijk is vormgegeven, bepaalt of sprake is van een arbeidsovereenkomst.

- **In onderlinge samenhang:** Alle elementen – zoals de mate van zelfstandigheid, het bestaan van commercieel risico, de inbedding in de organisatie, en de totstandkoming van de afspraken – moeten in samenhang worden gewogen. Een combinatie van factoren kan gezamenlijk tot een ander oordeel leiden dan wanneer je ze los bekijkt.

- **Gezagsverhouding als kern:** Bij de beoordeling staat de vraag centraal of er sprake is van een gezagsverhouding. Dit moet blijken uit het totaalbeeld van de relevante feiten en omstandigheden.

BIJLAGE B: GEBRUIK VAN MODELOVEREENKOMSTEN

Wil je gebruik (blijven) maken van een modelovereenkomst om aan te tonen dat je als zelfstandige werkt? Dan kun je voorlopig nog een zogenoemde modelovereenkomst gebruiken die is ***goedgekeurd door de Belastingdienst*.** De modelovereenkomst moet dan wel aan deze specifieke voorwaarden voldoen:

Specifieke situatie: De gekozen modelovereenkomst moet specifiek van toepassing zijn op de situatie en de looptijd moet nog geldig zijn.
o Werk je via een bureau? Dan is dat de algemene modelovereenkomst bemiddeling en tussenkomst (geldig tot 30 april 2026).
o Werk je als artiest? Dan bestaat de mogelijkheid gebruik te maken van de modelovereenkomst **"Opting out uit de Artiestenregeling (voor de individuele artiest en een gezelschap)"** (geldig tot 22 december 2026).
o De modelovereenkomst "geen werkgeversgezag" wordt gehanteerd wanneer er geen specifieke (individuele of branche) modelovereenkomst geldt (geldig tot 1 juni 2026).

LET OP
Ondanks dat deze modelovereenkomsten zijn goedgekeurd door de Belastingdienst, kun je hier geen rechten aan ontlenen. Oftewel: het gebruik van een modelovereenkomst biedt geen enkele garantie op wel of geen schijnzelfstandigheid. De uitvoering in de praktijk blijft doorslaggevend.

- **Ongewijzigde secties:** De geel gemarkeerde secties in de modelovereenkomst moeten ongewijzigd blijven om de geldigheid te waarborgen.

- **Nauwkeurige overname van het nummer:** Het nummer van de modelovereenkomst moet nauwkeurig worden overgenomen.

- **Overeenstemming met werkzaamheden:** De feitelijke werkzaamheden moeten overeenkomen met de beschrijvingen in het modelcontract.

BIJLAGE B: GEBRUIK VAN MODELOVEREENKOMSTEN

- **Alleen een modelovereenkomst is vaak te summier.** Het is sterk aan te raden om de bepalingen in de modelovereenkomst aan te vullen met bepalingen over bijvoorbeeld, (tussentijdse) beëindiging, aansprakelijkheid, geheimhouding, IE-rechten etc. De modelovereenkomsten vormen slechts een opzet met de meest noodzakelijke bepalingen met betrekking tot schijnzelfstandigheid. Echter, deze moet je altijd specificeren aan de hand van jouw specifieke opdracht. Dat zorgt voor duidelijkheid en voorkomt problemen achteraf.

- **Let op vrijwaring.** Soms staat er in een opdrachtovereenkomst een zogenoemde “vrijwaringsbepaling”. Daarmee worden naheffingen, zoals loonheffingen en boetes bij de zzp’er contractueel neergelegd. Dit is enkel toegestaan voor de loonbelasting en premies volksverzekeringen. Niet voor premies werknemersverzekeringen, de (inkomensafhankelijke) bijdrage voor de premie zorgverzekeringswet (Zvw), en boetes.

COLOFON

De eerste versie van deze gids is gepubliceerd in december 2024. Een herziene versie is gepubliceerd in februari 2026 en wordt beschikbaar gesteld aan aangesloten lidorganisaties van De Creatieve Coalitie.

Tekst & redactie

Bastiaan van Rossum - MeesterRecht B.V.
Renee Roetman en Thomas Drissen - De Creatieve Coalitie
Emmie van de Venn-Koppens - TEN Advocaten

Bijdragen aan deze gids zijn geleverd door

De Kunstenbond, ACT Acteursbelangen, Platform voor Freelance Musici (PvFM), Vereniging voor Podiumtechnologie (VPT), Netherlands Society of Cinematographers (NSC), Nieuw Geneco en de Nederlandse Agenten Associatie (NAA).

Copyright

© De Creatieve Coalitie

Contact

De Creatieve Coalitie
Europalaan 2B
3526 KS Utrecht
secretaris@decreatievecoalitie.nl
www.decreatievecoalitie.nl