



# Handhaving schijnzelfstandigheid

## Gids voor culturele en creatieve zzp'ers

# Inhoudsopgave

<b>1. Inleiding</b>	<b>2</b>
1.1 Wat verandert er per 1 januari 2025?	2
1.2 Waarom is het goed om deze gids te lezen?	2
1.3 Behoeftte aan persoonlijk advies? Sluit je aan!	3
1.4 Nog een laatste belangrijk woord vooraf	3
<b>2. Wat is schijnzelfstandigheid?</b>	<b>5</b>
2.1 Wat zijn de fiscale gevolgen van schijnzelfstandigheid?	5
2.2 Wat zijn de arbeidsrechtelijke gevolgen bij schijnzelfstandigheid?	5
<b>3. Wanneer is er sprake van schijnzelfstandigheid?</b>	<b>7</b>
3.1 Wat zijn de wettelijke criteria?	7
3.2 De negen gezichtspunten als beoordeling	8
3.3 Zzp: ja of nee?	9
<b>4. Handhaving: wat zijn de risico's en waar moet ik op letten?</b>	<b>11</b>
4.1 Risico's	11
4.2 Let op	12
4.3 Artiestenregeling	13
<b>5. Hoe voorkom ik schijnzelfstandigheid met een modelovereenkomst?</b>	<b>14</b>
<b>6. Komt er nieuwe wetgeving aan?</b>	<b>15</b>
<b>7. Kan ik een dienstverband claimen als zzp'er?</b>	<b>16</b>
<b>8. Zzp checklist: kan ik als zzp'er blijven werken?</b>	<b>17</b>
<b>9. Tot slot: hoe nu verder?</b>	<b>33</b>
Bijlage A: Holistische toets	35
Bijlage B: Gebruik van modelovereenkomsten	36
Bijlage C: Nieuwe wet VBAR	37
Bijlage D: Praktijkvoorbeeld grafisch ontwerper	38
Colofon	39

# 1. Inleiding

In het nieuws kun je er niet omheen: de handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst bij de inzet van zzp'ers. Vanaf 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst hier actief op handhaven. Werk jij als zzp'er in de culturele of creatieve sector? Dan geeft deze gids jou **cruciale kennis en informatie** om je hier goed op voor te bereiden.

In deze gids bespreken wij wat schijnzelfstandigheid is en waarom schijnzelfstandigheid een risico vormt. Ook leggen wij uit hoe de Belastingdienst schijnzelfstandigheid beoordeelt en hoe zij gaan handhaven. Vervolgens geeft dit document informatie over welke risico's deze handhaving voor zzp'ers in de culturele en creatieve sector (en jouw opdrachtgevers) met zich meebrengt.



Tenslotte lichten wij in deze gids toe of modelovereenkomsten nog bruikbaar zijn en geven wij je [een uitgebreide checklist](#) om te beoordelen of je bij het aangaan van opdrachten als zelfstandige kunt blijven werken. Deze uitgebreide checklist is specifiek toegespitst op praktijkvoorbeelden uit de culturele en creatieve sector.

## 1.1 Wat verandert er per 1 januari 2025?

Vanaf 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst actief handhaven op schijnzelfstandigheid. In de kern draait het voor de Belastingdienst om de volgende vraag: zijn de zzp'ers die opdrachtgevers inhuren werkelijk zelfstandig óf is er sprake van een verkapt dienstverband? Want als er eigenlijk sprake is van een dienstverband, dan brengt dit onder andere bepaalde fiscale (lees: belastingen) verplichtingen met zich mee en arbeidsrechtelijke consequenties.

Door je als zzp'er **bewust te zijn** van de criteria die voor de beoordeling van schijnzelfstandigheid gelden kun je ervoor zorgen dat je werkrelatie met een opdrachtgever in de praktijk overeenkomt met je status als zelfstandige (zzp'er). Veel werkrelaties zijn overduidelijk géén dienstverband. En omgekeerd geldt dit ook, sommige werkrelaties zijn overduidelijk wél een dienstverband. Als dat laatste het geval is – maar je voert het werk wel uit als zzp'er – dan ben je een schijnzelfstandige. Je hebt dan het recht om alsnog een arbeidsovereenkomst op te eisen.

## 1.2 Waarom is het goed om deze gids te lezen?

Van onverwachte naheffingen en mogelijke boetes tot juridische discussies over jouw zelfstandigheid; het handhaven op schijnzelfstandigheid in de culturele en creatieve sector kan invloed hebben op jouw zekerheid en vrijheid als zzp'er. In deze gids leggen wij uit hoe de regelgeving eruit ziet en waar jij als zzp'er op moet letten. Zo blijf je niet alleen zelfstandig, maar ook aantrekkelijk als samenwerkingspartner voor opdrachtgevers.

## Na het lezen van dit document...

- ✓ Begrijp je de risico's en verantwoordelijkheden voor zowel zzp'ers als opdrachtgevers als het gaat om schijnzelfstandigheid.
- ✓ Weet je hoe jij jouw zelfstandigheid kunt bewaken en hoe je voorkomt dat jouw opdracht als schijnzelfstandigheid wordt bestempeld.
- ✓ Weet je wat je moet doen als je het vermoeden hebt als schijnzelfstandige te werken en bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst wilt claimen.
- ✓ Ontvang je praktische tips om goed voorbereid te blijven in een veranderend juridisch landschap.

Deze gids helpt je de criteria te herkennen en het **grijze gebied** (beter) te kunnen beoordelen. Laat jouw carrière als zzp'er niet in gevaar komen door onwetendheid. Door je te informeren sta jij sterk!

### 1.3 Behoeftte aan persoonlijk advies? Sluit je aan!

Grote kans dat jij al lid bent van een belangenorganisatie die is aangesloten bij De Creatieve Coalitie. In dat geval kun je contact opnemen met je beroepsorganisatie, netwerk, vakvereniging of vakbond. Zij kunnen jou verder helpen of verwijzen naar deskundigen en experts. Ben je nog geen lid van een belangenorganisatie dat is aangesloten bij De Creatieve Coalitie? Word dan nú lid. Via [www.DeAansluitwijzer.nl](http://www.DeAansluitwijzer.nl) vind je binnen twee minuten een beroepsorganisatie, netwerk, vakvereniging of vakbond die je verder kan helpen.

### 1.4 Nog een laatste belangrijk woord vooraf

**Wij sluiten deze inleiding af met een disclaimer:** de informatie in deze gids is met de grootste zorgvuldigheid tot stand gebracht door De Creatieve Coalitie, TEN Advocaten en MeesterRecht.nl en met bijdragen van de 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 risico's en het afwegingskader zoals in dit document worden toegelicht, moeten altijd per individueel geval worden beoordeeld én per zzp-opdracht. De Creatieve Coalitie kan niet bepalen in individuele gevallen of er sprake is van schijnzelfstandigheid of juist van zelfstandigheid. Wij aanvaarden op geen enkele wijze aansprakelijkheid voor schade, van welke aard dan ook, die direct of indirect voortvloeit uit het gebruik van deze gids.

## **Arbeidsmarkt op drift nu controle op schijn-zzp'ers nadert**

Handhaving schijnzelfstandigheid raakt niet alleen zzp'ers: werkgevers kunnen boetes krijgen

## **Fiscus ziet niks in langer uitstel op handhaving zzp'ers**

**Aanpakken van schijnzelfstandigheid: 'Iedereen wil bij de 5% twijfelgevallen horen'**

Controle op schijnzelfstandigheid verontrust zzp'ers en opdrachtgevers: 'Grenzen van ondernemerschap zijn niet vastomlijnd'

Schatting ABN AMRO

**'Kwart miljoen zzp'ers lopen risico door schijnzelfstandigheid'**

**Onrust rond schijnzelfstandigheid groeit: 'Opdrachtgevers vragen aan mij: hóé dan?'**

## 2. Wat is schijnzelfstandigheid?

Schijnzelfstandigheid betekent simpel gezegd 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 geregeld in [artikel 7:610 BW](#). Schijnzelfstandigheid ontstaat wanneer je als zzp'er werkt, maar de samenwerking met je opdrachtgever in de praktijk meer op een dienstverband lijkt. Als jouw werkrelatie door de Belastingdienst wordt gezien als een dienstverband kan dit gevolgen met zich meebrengen. Deze gevolgen zijn zowel **fiscaal** (belastingen) als **arbeidsrechtelijk**. Deze gevolgen lichten wij in dit hoofdstuk verder toe.

### 2.1 Wat zijn de fiscale gevolgen van schijnzelfstandigheid?

Als jouw werkrelatie als een dienstverband wordt beoordeeld verplicht de Belastingdienst de opdrachtgever om met **terugwerkende kracht** loonbelasting en sociale premies af te dragen zoals arbeidsongeschiktheidsafdrachten. Maar ook zzp'ers kunnen te maken krijgen met fiscale gevolgen: bijvoorbeeld het terugbetalen van fiscale voordelen die alleen een ondernemer geniet, zoals een startersaftrek, een winstvrijstelling en de btw-af trek. Daarbovenop kunnen beide partijen een boete krijgen.

De Belastingdienst kan dus besluiten dat je de fiscale voordelen van ondernemerschap met terugwerkende kracht moet terugbetalen. **Dat kan tot vijf jaar terug in de tijd, tot 1 januari 2025.** Oftewel, tot en met 2030 loop je het risico op een naheffing voor werkzaamheden die teruggaan tot januari 2025.

### 2.2 Wat zijn de arbeidsrechtelijke gevolgen bij schijnzelfstandigheid?

Naast fiscale gevolgen heeft schijnzelfstandigheid ook arbeidsrechtelijke gevolgen. Als er namelijk sprake is van schijnzelfstandigheid, dan betekent dit dat je eigenlijk in loondienst zou moeten zijn van de opdrachtgever, die dan dus feitelijk je werkgever is. Daardoor val je onder de beschermende bepalingen van het arbeidsrecht. Dit betekent dat jouw opdrachtgever alsnog verantwoordelijk is voor:



#### **Doorbetaling bij ziekte**

De opdrachtgever zal loon moeten doorbetalen tijdens ziekte, zoals dat bij werknemers het geval is.



#### **Vakantiedagen**

Je hebt recht op doorbetaalde vakantiedagen.



#### **Ontslagbescherming**

Je geniet bescherming bij de beëindiging van de werkrelatie, wat betekent dat de opdrachtgever niet zomaar de werkrelatie kan beëindigen.



#### **Toepassing van de cao of pensioenverplichtingen**

Indien van toepassing.

Met andere woorden: als je achteraf alsnog als schijnzelfstandige wordt aangemerkt kun je te maken krijgen met terugvorderingen en gelijktijdig extra inkomsten en/of bescherming. Dat kan aan de ene kant voordelig zijn, maar aan de andere kant brengt dit ook verplichtingen met zich mee. Jij moet je dan ook aan de regels van het arbeidsrecht houden en je verliest je zelfstandige status.

**Overigens geldt dit arbeidsrechtelijke risico niet pas vanaf 1 januari 2025, maar altijd.** Je kunt als zzp'er (of via een vakbond) altijd naar de rechter stappen en claimen dat je een arbeidsovereenkomst met je opdrachtgever hebt.



### 3. Wanneer is er sprake van schijnzelfstandigheid?

**Wanneer is er nu sprake van schijnzelfstandigheid?** Dat is de **million-dollar question**. 💰 De Belastingdienst speelt een belangrijke rol in het bepalen of je als zzp'er écht zelfstandig werkt of dat er feitelijk sprake is van een verkapt dienstverband. Deze controle vindt plaats bij de organisatie waar je als zzp'er werkt, niet bij de zelfstandige zelf.

De Belastingdienst toetst op jouw feitelijke werkrelatie en kijkt hierbij niet alleen naar de formele afspraken die jij op papier hebt gemaakt met jouw opdrachtgever, maar vooral naar hoe de samenwerking er in de praktijk uitziet. **De praktijk is altijd doorslaggevend**. Dat betekent dus ook dat iedere situatie op individuele basis wordt getoetst.

#### Tip 💡

Om een beoordeling te maken hanteert de Belastingdienst dit [beslis- en afwegingskader](#). In dit document kun je de criteria vinden waar de Belastingdienst op toetst.

#### 3.1 Wat zijn de wettelijke criteria?

Bij de beoordeling of er sprake is van schijnzelfstandigheid moet gekeken worden of er sprake is van een arbeidsovereenkomst zoals beschreven in [wetsartikel 7:610 BW](#). Als we kijken naar de wettelijke definitie, zijn er **drie criteria** om te kunnen spreken van een arbeidsovereenkomst: een gezagsverhouding, arbeid en loon.

Hieronder worden deze drie criteria nader toegelicht.

##### Gezagsverhouding

**1** Hiermee wordt leiding en toezicht van de opdrachtgever bedoeld. Kan de opdrachtgever bepalen hoe jij je werk inhoudelijk moet uitvoeren en heeft hij hier controle over?

- **Voorbeeld:** een zzp-regisseur die zich strikt moet houden aan het draaiboek, weinig vrijheid heeft om zijn eigen creatieve visie toe te passen, specifieke aanwijzingen over scènes, acteurs en camerastandpunten moet opvolgen en ook nog dagelijks gecontroleerd wordt op de voortgang. Als de opdrachtgever te veel controle heeft over hoe je werkt, kan dat op een dienstverband wijzen.

##### Arbeid

**2** Ben je verplicht om het werk persoonlijk uit te voeren zonder de mogelijkheid om iemand anders in te schakelen, bijvoorbeeld een collega muzikant of een collega technicus? Als je niet zomaar iemand anders kunt laten invallen, of eerst toestemming moet vragen aan je opdrachtgever(s) kan de Belastingdienst dit zien als een kenmerk van een dienstverband.



## Loon

3

Dit is de geldelijke tegenprestatie voor de geleverde arbeid. Natuurlijk krijg je als zzp'er betaald, maar dat is geen loon. Je zult de betaling waarschijnlijk op basis van een factuur doen en ontvangt geen geld als je bijvoorbeeld ziek bent.

De Belastingdienst beoordeelt **altijd** het totaalpakket van feiten en omstandigheden. Daarbij is geen enkel criterium op zichzelf doorslaggevend, **alle factoren tellen mee**. Dit wordt ook wel de zogenoemde **holistische toets** genoemd. In [bijlage A](#) van deze gids vind je meer informatie hierover. In de praktijk geeft vooral het gezagscriterium vaak de doorslag, omdat deze het meest afwijkt van een zzp-relatie.

### 3.2 De negen gezichtspunten als beoordeling

Om te beoordelen of er op grond van bovengenoemde drie criteria sprake is van een arbeidsovereenkomst gebruikt de Belastingdienst de **negen feiten en omstandigheden** die voortkomen uit het zogenoemde '[Deliveroo-arrest](#)'. Deze negen feiten en omstandigheden noemen wij hierna: **gezichtspunten**.

Het Deliveroo-arrest is een afgeronde rechtszaak over de vraag of de maaltijdbezorgers van Deliveroo wel of geen 'echte' zzp'ers waren. Deze gezichtspunten neemt de Belastingdienst (en de rechter) als uitgangspunt bij de beoordeling van schijnzelfstandigheid en de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, of niet. Als zzp'er is het belangrijk om je bewust te zijn van de drie hoofdcriteria en de negen gezichtspunten om ervoor te zorgen dat je werkrelatie met de opdrachtgever in de praktijk overeenkomt met je zelfstandige status.

Het gaat om de volgende negen gezichtspunten:

1

#### Aard en duur van de werkzaamheden

Structureel en langdurig werk kan erop wijzen dat je eigenlijk in een dienstverband zit. Ook of er sprake is van een inspanningsverplichting (je best doen, zoals bij een dienstverband) of een resultaatverplichting (je levert concreet iets op, kenmerkend voor zelfstandigheid) is hierbij belangrijk.

2

#### Bepaling van werkzaamheden en werktijden

Hoeveel controle heb je over de manier waarop je werkt, je werktijden en je werkplek? Minder vrijheid wijst vaker op een dienstverband.

3

#### Inbedding in de organisatie

Werk je nauw samen met werknemers of doe je hetzelfde werk (zij-aan-zij met werknemers) en volg je dezelfde regels en aansturing? Dit wijst vaker op een dienstverband.

4

#### Verplichting tot persoonlijke arbeid

Ben je verplicht het werk zelf te doen, of kun je iemand anders inschakelen zonder eerst toestemming te hoeven vragen aan de opdrachtgever? Als je het werk persoonlijk moet uitvoeren, duidt dit vaak op een dienstverband. Je kunt wel in de opdrachtovereenkomst opnemen dat je de opdrachtgever hierover moet inlichten.

## 5 Totstandkoming van afspraken

Was er ruimte om over de voorwaarden te onderhandelen toen je de opdrachtovereenkomst sloot? Als er weinig onderhandelingsruimte was, kan dit op een dienstverband wijzen.

## 6 Invloed op beloning

Kun je zelf bepalen wat je tarief en betalingswijze zijn? Viel er te onderhandelen over de voorwaarden? Wanneer je geen onderhandelingspositie hebt, wijst dit vaker op een dienstverband.

## 7 Hoogte van de beloning

Is jouw beloning vergelijkbaar met die van werknemers in een loondienstfunctie? Dit kan ook een teken zijn van een dienstverband. Als zzp'er moet je minimaal € 33,- ex. btw per uur verdienen, anders bestaat er een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst.

## 8 Commercieel risico

Draag je zelf het ondernemersrisico, bijvoorbeeld bij ziekte of kosten voor herstelwerkzaamheden? Minder risico betekent vaak dat de relatie op een dienstverband lijkt.

## 9 Ondernemerschap

Investeer je in je naamsbekendheid en werk je voor meerdere opdrachtgevers? Minder eigen ondernemerschap en afhankelijkheid van één opdrachtgever wijzen vaker op een dienstverband.

Bovengenoemde gezichtspunten worden in zijn geheel door de Belastingdienst gewogen. Op voorhand is dus niet aan te geven hoeveel gewicht aan ieder punt toegekend wordt omdat het gaat om **de weging van alle feiten en omstandigheden**. Het maakt dus óók uit in welke sector je werkt en wat passend is binnen de context van de werkzaamheden. Met andere woorden; het is volstrekt verklaarbaar dat je als regisseur op een filmset weinig vrijheid hebt in het bepalen van je werktijden. Het regisseren van een film vraagt immers om samenwerking met anderen. Dit soort context neemt de Belastingdienst ook mee in de beoordeling van eventuele schijnzelfstandigheid.

### 3.3 Zzp: ja of nee?

Nu je deze drie hoofdcriteria en de negen gezichtspunten hebt doorgenomen, leggen wij je een concreet voorbeeld voor dat afkomstig is van de overheid. Kun jij aan de hand van dit voorbeeld beoordelen of er sprake is van schijnzelfstandigheid?

#### Praktijkvoorbeeld: acteur

#### Casus

Een acteur komt elk jaar voor groep 8 helpen bij het begeleiden van de eindmusical. Deze acteur doet naast dit werk nog ander werk voor verschillende opdrachtgevers en heeft een eigen website. De acteur moet op afgesproken tijden in de klas zijn en er zijn richtlijnen voor de inhoud van de musical. De acteur werkt samen met de

leerkracht van groep 8 aan de musical. De acteur bepaalt de inhoud van de werkzaamheden verder zelf.

**Vraag** Is deze acteur **wel** of **geen** zzp'er?

**Analyse** Ja, dit werk kan gedaan worden als zzp'er. Er is weinig sprake van 'aansturing en gezag'. De acteur heeft veel vrijheid om zelf de inhoud van het werk te bepalen. Het resultaat dat de acteur oplevert staat centraal. Het gaat niet om standaard werkzaamheden van de school, er wordt niet zij-aan-zij met werknemers gewerkt.

Bovengenoemd voorbeeld is afkomstig van de overheidswebsite [Zzp: Ja of Nee](#). Benieuwd naar nog een voorbeeld uit de culturele en creatieve sector? Lees [bijlage D](#) met een praktijkvoorbeeld van een grafisch ontwerper.

**Let op** 🚨 Uit de praktijkvoorbeelden van de overheid blijkt dat je alert moet zijn wanneer je als zzp'er een opdracht vervult dat te maken heeft met 'piek en ziek' (tijdelijke vervanging van een werknemer bij ziekte of verlof) of een opdracht vervult dat te maken heeft met het invullen van structureel werk.

## 4. Handhaving: wat zijn de risico's en waar moet ik op letten?

Afgelopen jaren gold een zogenoemd **handhavingsmoratorium**. Dat wil zeggen dat de Belastingdienst niet handhaafde op schijnzelfstandigheid, tenzij er sprake was van opzet of kwaadwillendheid. Per 1 januari 2025 verandert dit. Dan gaat de Belastingdienst actief handhaven en wordt het gedoogbeleid opgeheven. Vanaf dat moment kun je dus te maken krijgen met naheffingen en boetes, ook als er geen sprake is van opzet of kwaadwillendheid.

De Belastingdienst zal enigszins coulant hiermee omgaan als jouw opdrachtgever kan laten zien dat hij actief bezig is om schijnzelfstandigheid te voorkomen. Oftewel: je best doen loont! 🎯 De Belastingdienst zal, zoals je in een eerder hoofdstuk al hebt kunnen lezen, gaan handhaven op basis van:

- [Wetsartikel 7:610 BW](#). Dit wetsartikel schrijft voor of er wel of geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Voor het antwoord op die vraag moet er gekeken worden naar:

- De drie hoofdcriteria: gezagsverhouding, arbeid en loon;
- De negen gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest.

Voordat wij de risico's met je doornemen vinden wij het belangrijk om het volgende nog bij jou te benadrukken; **het is niet verboden om met zzp'ers te werken**. Ook niet per 1 januari 2025. Met alle berichtgeving rondom schijnzelfstandigheid ontstaat dit beeld soms vanuit opdrachtgevers of in de media. In veel gevallen kun je als zelfstandige blijven doorwerken, mits je enkele aanpassingen maakt in de wijze waarop je werkt met je opdrachtgever. Door bijvoorbeeld méér vrijheden af te dingen met je opdrachtgever. Maar, opdrachtgevers zijn hier niet altijd toe bereid. Daarnaast zijn er óók zzp'ers in de culturele en creatieve sector die **noodgedwongen** als zzp'er werken terwijl ze eigenlijk schijnzelfstandige zijn, en zelf ook graag in loondienst zouden willen werken.

Ben je een echte zzp'er of heb je misschien toch het vermoeden dat je werkt als schijnzelfstandige? Er zijn bepaalde risico's waar je sowieso kennis van moet nemen! Want ook als je zeker bent van je zaak zijn er een aantal punten waar jij **op moet letten**.

### 4.1 Risico's

#### ➤ **Overgangsperiode** 🕒

Per 1 januari 2025 lopen opdrachtgevers en zzp'ers risico op boetes en naheffingen als er sprake is van schijnzelfstandigheid. Er geldt hiervoor wel een **overgangsperiode van één jaar** waarin instellingen en bedrijven geen vergrijpboetes krijgen, mits zij aantonen dat ze concrete maatregelen hebben genomen om schijnzelfstandigheid te voorkomen. Deze overgangsperiode biedt opdrachtgevers de kans hun arbeidsrelaties aan te passen. Los daarvan kunnen wél naheffingen plaatsvinden en verzuimboetes opgelegd worden. Ook het arbeidsrechtelijke risico zal altijd blijven bestaan.

➤ **Alerte opdrachtgevers** 🧐

Inmiddels zijn steeds meer opdrachtgevers **extra alert op schijnzelfstandigheid**. Zij zullen werkrelaties met zzp'ers mogelijk moeten of willen aanpassen. Het is goed om te beseffen dat dit in principe in het voordeel van jou als zzp'er is, want daardoor worden jouw vrijheden en vakmanschap gewaarborgd. Het is namelijk niet zo dat het vanaf 1 januari 2025 verboden is om met zzp'ers te werken. Wat zou kunnen veranderen is dat jij ook daadwerkelijk in de praktijk als zzp'er behandeld wordt. En daar valt in veel gevallen goed op te sturen.

➤ **Ondernemerscheck** ✅

De Belastingdienst komt per 1 januari 2025 niet bij jou als zzp'er fysiek over de vloer om te controleren op schijnzelfstandigheid. Maar als de Belastingdienst bij jouw opdrachtgever constateert dat jij werk als schijnzelfstandige hebt uitgevoerd, loop je het risico om je positie als **ondernemer voor de inkomstenbelasting te verliezen** en kun je alsnog worden aangemerkt als werknemer. Met andere woorden: de fiscale (belasting) voordelen kunnen bij je teruggevorderd worden. Dat kan tot vijf jaar terug in de tijd tot 1 januari 2025. Oftewel, tot en met 2030 loop je het risico op een naheffing voor werkzaamheden die teruggaan tot januari 2025. Via de [Ondernemerscheck op de website van de Belastingdienst](#) kun je nagaan of je ondernemer bent voor de inkomstenbelasting.

**Disclaimer** 🚨

De Ondernemerscheck biedt geen garantie of antwoord op de vraag of jij schijnzelfstandige bent of niet. Wel helpt het om jouw positie als échte zzp'er te versterken en dat wordt dan weer meegewogen in de beoordeling van schijnzelfstandigheid (zie gezichtspunt 9: ondernemerschap).

## 4.2 Let op

➤ **Groei aan tussenkomstbureaus** 🏢

Sommige opdrachtgevers zullen je benaderen om te vragen of zij je kunnen inhuren via een tussenkomstbureau (bijvoorbeeld via een payrollconstructie). Het tussenkomstbureau wordt dan de opdrachtgever (de tussenliggende schakel) tussen jou en je opdrachtgever. Het risico op boetes en naheffingen ligt dan primair bij het tussenkomstbureau. Wij waarschuwen je om hier zéér terughoudend in te zijn! Dergelijke constructies zijn doorgaans **zelden in het belang van jou**. Immers gaat dit vrijwel altijd ten koste van je inkomen.

➤ **Verleggen van het risico naar jou** ❌

Sommige opdrachtgevers (of tussenkomstbureaus) zullen met jou als zzp'er een overeenkomst proberen af te sluiten zodat zij **het financiële risico** voor schijnzelfstandigheid **naar jou verleggen**. Concreet kunnen zij proberen om de aansprakelijkheid voor naheffingen en boetes naar jou te verleggen via een 'overeenkomst van opdracht' of een modelovereenkomst, veelal onder de noemer **vrijwaringsbepaling**. Daarmee ga jij als zzp'er **een financieel risico aan**.

Wees hier alert op en ga dit risico niet zomaar aan. Het is vanuit opdrachtgevers toegestaan om bij jou het risico te verleggen op naheffingen loonbelastingen en premies volksverzekeringen, maar het is illegaal als het risico wordt verlegd voor premies werknemersverzekeringen, bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw) of eventuele boetes.

### 4.3 Bijzondere situatie: Artiestenregeling

Er is sprake van **een bijzondere situatie** wanneer de zogenaamde **Artiestenregeling** van toepassing is. Voor opdrachtgevers die artiesten inhuren, kan de zogenaamde Artiestenregeling van toepassing zijn wanneer zij niet in loondienst zijn, en niet langer dan drie maanden worden ingehuurd. De artiesten uit deze regeling kunnen ervoor kiezen om geen afdracht van loonheffingen te laten plaatsvinden (opting out) via een modelovereenkomst. Ook in deze situatie kan de opdrachtgever ervoor kiezen om aansprakelijkheid voor naheffingen, loonheffingen en boetes bij de artiest neer te leggen, zoals hierboven al werd benoemd. Bij de keuze om wel of niet voor de Artiestenregeling te kiezen, raden wij je aan advies in te winnen bij een expert, zoals een fiscalist.

#### **Disclaimer** 🚨

De Artiestenregeling is een fiscale regeling en heeft niet als doel om schijnzelfstandigheid te voorkomen. Hoewel de regeling invloed heeft op de fiscale behandeling van artiesten, zegt deze niets over de juridische aard van de arbeidsrelatie. Het is dus niet mogelijk om uitsluitend met een beroep op de Artiestenregeling schijnzelfstandigheid te voorkomen of uit te sluiten.

## 5. Hoe voorkom ik schijnzelfstandigheid met een modelovereenkomst?

Twijfel je of je als een 'echte' zzp'er werkzaamheden verricht? Dan kun je voorlopig nog een zogenoemde **modelovereenkomst gebruiken** die is [goedgekeurd](#) door de Belastingdienst. Samen met belangenorganisaties heeft de Belastingdienst voor onze sector modelovereenkomsten opgesteld. Deze overeenkomsten zijn bedoeld om opdrachtgevers en opdrachtnemers duidelijkheid te geven over de arbeidsrelatie. Daarnaast zijn verschillende algemene modelovereenkomsten in omloop.

Het is essentieel dat zowel opdrachtgevers als de zzp'er daadwerkelijk volgens de afspraken in de modelovereenkomst werken om te voorkomen dat de Belastingdienst de arbeidsrelatie als loondienst aanmerkt. De Belastingdienst controleert of de afspraken uit de modelovereenkomst namelijk worden nagekomen in de praktijk. Het enkel hebben van een modelovereenkomst alleen is dus niet genoeg. Enkele relevante modelovereenkomsten in onze sector zijn:

- **Kunst- en cultuureducatie (brancheovereenkomst)**  
Deze overeenkomst is bedoeld voor professionals die werkzaam zijn in de kunst- en cultuureducatie.
- **Artiestenregeling gezelschap (brancheovereenkomst)**  
Gericht op artiesten die in groepsverband optreden en gebruikmaken van de artiestenregeling.
- **Artiestenregeling individueel (brancheovereenkomst)**  
Voor individuele artiesten die onder de artiestenregeling vallen.
- **Freelance auteurs en redactiemedewerkers algemeen**  
Ontworpen voor freelance auteurs en redactiemedewerkers die zelfstandig werken.
- **Uitgave van een oorspronkelijk Nederlandstalig kinderboek**  
Specifiek 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 situaties waarin trainingsacteurs via een bureau werken, met specifieke afspraken over de arbeidsrelatie.

Voor de meest actuele en volledige lijst van modelovereenkomsten in de sector cultuur en creativiteit kun je de [website van de Belastingdienst](#) raadplegen.

### Lees verder

Om een modelovereenkomst te gebruiken moet de looptijd niet zijn verstreken. Ook moet de overeenkomst aan specifieke voorwaarden voldoen. Voor meer toelichting, zie ook [bijlage B](#) van deze gids.

## 6. Komt er nieuwe wetgeving aan?

Je hebt tijdens het lezen van deze gids vast al begrepen dat het niet altijd eenvoudig is om te beoordelen of er wel of géén sprake is van schijnzelfstandigheid. 🤔 Dat komt omdat de specifieke criteria voor de beoordeling volgen uit **jurisprudentie** (een rechterlijke beslissing) zoals bijvoorbeeld het eerder genoemde Deliveroo-arrest. Voor niet-juristen kan het lastig zijn om dit soort uitspraken te vinden en toe te passen.

Daarom wil de overheid de jurisprudentie omzetten in concrete wetgeving. Deze nieuwe wet heeft als titel: de **Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden** (hierna: VBAR) en zal op z'n vroegst in 2026 in werking treden.

Een aantal aspecten in de nieuwe wet VBAR zijn nog onderdeel van **een politieke discussie**. Het is nog de vraag of er überhaupt nieuwe wetgeving komt. Eén onderdeel in de nieuwe wet is niet controversieel en lijkt naar verwachting sowieso te worden ingevoerd: een rechtsvermoeden van werknemerschap voor zzp'ers die minder dan **€33 (exclusief btw) per uur verdienen**. In zulke gevallen kan de zzp'er stellen dat hij een werknemer is, en dan is het aan de opdrachtgever om te bewijzen dat er géén sprake is van dienstverband.

Als dit vermoeden straks wordt ingevoerd, kan dit zzp'ers helpen om aan te tonen dat zij in loondienst werkzaam zijn, maar dan moet de zzp'er daar wel zélf een beroep op doen. Als zzp'er kun je opdrachtgevers nu al wijzen op **het minimum uurtarief van €33 (exclusief btw)**. Als een opdrachtgever een lager tarief voorstelt, heb je een buitengewoon goede onderhandelingspositie.

Lees verder 

Ben je geïnteresseerd naar de veranderingen die mogelijk aanstaande zijn omtrent de wet VBAR? Lees dan [bijlage C](#) van deze gids.



## 7. Kan ik een dienstverband claimen als zzp'er?

In deze gids gaan wij er doorgaans vanuit dat je als zzp'er **wilt blijven werken** en lichten wij aan je toe hoe je dit kunt aanpakken. ✨ Neem je de negen gezichtspunten als basis voor beoordeling en kom je tot de conclusie dat jouw situatie aan te merken is als loondienstverband? Dan kun jij op ieder moment naar de rechter stappen als jij denkt, of vindt, dat je recht hebt op een arbeidsovereenkomst.

De wetgeving is er dus vooral om jou **als zzp'er te beschermen**. Stel dat je jarenlang als schijnzelfstandige bent behandeld en je opdrachtgever zet nu plotseling de samenwerking met je stop met het oog op de handhaving, dan verlies jij plots je inkomsten. Dat zou een reden kunnen zijn om naar de rechter te stappen. Ook als je arbeidsongeschikt raakt zou dat een reden kunnen zijn om naar de rechter te stappen, zeker als jij daardoor niet meer kunt werken terwijl je eigenlijk al die tijd een schijnzelfstandige was. Je zou dan met terugwerkende kracht **alsnog een dienstverband kunnen claimen**.

Met andere woorden; de rechter kan eisen dat jij als werknemer alsnog (aanvullend) loon ontvangt, vakantiedagen, vakantiegeld, toeslagen uit de toepasselijke cao en overige werknemersverplichtingen. Word je niet meer aangemerkt als zzp'er maar als werknemer, dan kun je ook aanspraak maken op werknemersuitkeringen, zoals op een WW-uitkering of een Ziektewetuitkering. Zelfs een (verplicht) pensioen valt hieronder. Wanneer de rechter toetst of je met terugwerkende kracht alsnog wordt aangemerkt als werknemer, hanteert de rechter doorgaans de negen gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest.

### Tip 💡

In onze sector zijn er verschillende organisaties die jou met dit juridische vraagstuk kunnen helpen. Sommige beroepsorganisaties hebben juristen in dienst en zeker (ook) vakbonden in de sector. Via [www.DeAansluitwijzer.nl](http://www.DeAansluitwijzer.nl) vind je binnen twee minuten een organisatie die past bij jouw beroepsgroep en je verder kan helpen.

## 8. Zzp checklist: kan ik als zzp'er blijven werken in de culturele of creatieve sector?

Inmiddels hebben wij met jou theoretische informatie gedeeld over schijnzelfstandigheid. Je hebt onder andere kunnen lezen dat het van alle omstandigheden afhangt of je wordt gezien als schijnzelfstandige (de zogenoemde *holistische toets*). Dit kan dus **per opdracht verschillen**. Ook heb je kunnen lezen dat de negen gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest van cruciaal belang zijn bij de beoordeling of je als schijnzelfstandige wordt gezien.

Wil jij zelf beoordelen of je als schijnzelfstandige wordt gezien? Dan kun je de gezichtspunten afgaan en als checklist gebruiken. ✦ In dit hoofdstuk gaan wij de negen gezichtspunten uitgebreid met je af **met praktijkvoorbeelden** uit de culturele en creatieve sector.

Aan het einde kun jij zelf de vraag beantwoorden:

✅ **Ja**, ik hoef niets aan te passen aan mijn ondernemerschap en kan blijven werken als zzp'er in de culturele en creatieve sector.

⚠️ **Nee**, ik moet wel degelijk iets aanpassen aan mijn ondernemerschap om te kunnen blijven werken als zzp'er in de culturele en creatieve sector.



## 1 Aard en duur van de werkzaamheden

De eerste stap is om de aard en de duur van de werkzaamheden te beoordelen. Daarbij moet je kijken naar de kenmerken van het werk zelf en de tijdsduur waarin de opdracht wordt verricht.

### ➤ Aard van de werkzaamheden

Gaat het om structureel werk dat essentieel is voor de kernactiviteiten van de opdrachtgever? Of om werk dat specifiek projectmatig of incidenteel van aard is? Structureel werk kan wijzen op een arbeidsrelatie, terwijl incidenteel werk vaker wordt gezien als freelance of zelfstandig.

### ➤ Duur van de werkzaamheden

Hoe lang verricht de persoon het werk? Een langdurige en onafgebroken samenwerking kan een aanwijzing zijn voor een arbeidsovereenkomst, vooral als de samenwerking exclusief is en de opdrachtnemer zich op vaste tijdstippen beschikbaar moet stellen.

In de culturele en creatieve sector is de grens tussen zelfstandigheid en dienstverband vaak dun door projectmatig werk, seizoensgebonden opdrachten en intensieve samenwerkingen met één opdrachtgever. Zzp'ers in deze sector dienen daarom ook rekening te houden met:

### ➤ Structureel versus projectmatig werk

Als een zzp'er structureel werk verricht dat belangrijk is voor de continuïteit van een theater, museum of productiehuis, kan dat wijzen op een arbeidsovereenkomst. Een decorontwerper die jarenlang alle producties van hetzelfde theater verzorgt, loopt bijvoorbeeld risico. De duur van de samenwerking moet beperkt zijn in tijd, of flexibel zijn.

### ➤ Exclusiviteit en tijdsinvestering

Werkt een zzp'er gedurende een lange periode bijna fulltime of exclusief voor één opdrachtgever, en is er weinig ruimte om andere opdrachten aan te nemen? Dan kan dit wijzen op een arbeidsrelatie. Er mag geen langdurige afhankelijkheid van de opdrachtgever bestaan.

### ➤ Mate van onafhankelijkheid

Zelfstandigheid betekent dat de zzp'er zelf bepaalt hoe, waar en wanneer het werk wordt uitgevoerd. Als dit wordt voorgeschreven door de opdrachtgever, wijst dit eerder op een arbeidsovereenkomst.

Voorbeelden van wanneer de aard en duur van de werkzaamheden wijzen op een arbeidsovereenkomst.

### Praktijkvoorbeeld: Muzikant in een theatergezelschap

#### Casus

Een muzikant wordt ingehuurd voor een theaterproductie en repeteert dagelijks gedurende een jaar, volgens een vast schema dat is bepaald door de opdrachtgever. De muzikant

heeft geen vrijheid om andere opdrachten aan te nemen vanwege de intensieve repetities en voorstellingen.

**Analyse**

Dit kan wijzen op een arbeidsovereenkomst vanwege de langdurige aard, vastgestelde uren, en gebrek aan zelfstandigheid.

**Praktijkvoorbeeld: Grafisch ontwerper voor een cultureel festival**

**Casus**

Een ontwerper maakt jarenlang alle visuele content (posters, flyers) voor een cultureel festival. Het werk is structureel, essentieel voor de uitstraling van het festival, en de ontwerper ontvangt maandelijks een vast bedrag.

**Analyse**

Dit kan wijzen op een arbeidsovereenkomst, omdat de werkzaamheden structureel zijn en lang duren.

**Praktijkvoorbeeld: Acteur in een langdurige productie**

**Casus**

Een acteur speelt in een serie producties van dezelfde producent, waarbij alle repetitie- en speeltijden zijn vastgelegd. Het werk loopt over meerdere jaren, en de acteur heeft nauwelijks tijd voor andere opdrachten.

**Analyse**

Ook hier kan dit duiden op een arbeidsovereenkomst vanwege de exclusieve en langdurige samenwerking.

Wil je blijven zzp'en? Dan is het van belang dat de werkrelatie, wanneer dit mogelijk is, een duidelijke 'kop en staart' heeft en wordt omschreven als een **project** of een duidelijke **opdracht**. Zzp-werkzaamheden zijn vaak projectmatig, worden op tijdelijke basis verricht, en zijn doorgaans geen werkzaamheden die door werknemers worden verricht. Daarbij moet er géén sprake zijn van een inspanningsverplichting maar van een resultaatsverplichting.

Het inhuren van een zzp'er voor zijn **specifieke kennis of deskundigheid** wijst op het bestaan van een zelfstandige werkrelatie. Je kunt dan namelijk je werk zelfstandig uitvoeren en er is veelal geen sprake van ingebed werk; er zal dan minder snel sprake zijn van gezag.

### Praktijkvoorbeeld: Fotograaf voor het uitgeven van een kookboek

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

**Analyse** Dit kan wijzen op zelfstandigheid. Zodra de foto's klaar zijn, eindigt ook de opdracht.

### Praktijkvoorbeeld: Stuntacteur voor een speelfilm

**Casus** Een acteur wordt ingehuurd door een producent omdat deze goed is in het verrichten van stunts voor een speelfilm.

**Analyse** Dit kan wijzen op zelfstandigheid. De acteur wordt voor specifieke vaardigheden ingehuurd, namelijk om stunts te verrichten.

- **Voorbeeld:** een zzp-regisseur die zich strikt moet houden aan het draaiboek, weinig vrijheid heeft om de eigen creatieve visie toe te passen, specifieke aanwijzingen over scènes, acteurs en camerastandpunten moet opvolgen en ook nog dagelijks gecontroleerd wordt op de voortgang. Als de opdrachtgever te veel controle heeft over hoe je werkt, kan dat op een dienstverband wijzen.

## 2 Bepaling van werkzaamheden en werktijden

Als zzp'er heb je de **vrijheid om je werk zelfstandig in te richten**. Je bepaalt zelf hoe je de opdracht uitvoert, welke middelen je gebruikt en hoe je het gewenste eindresultaat bereikt. Er zijn afspraken over het doel dat je moet behalen, maar de manier waarop je daar komt, bepaal je zelf.

- **Voorbeeld:** Als acteur of musicus ben je volledig vrij in de uitvoering van een optreden of voorstelling, maar dit hangt af van de situatie. Hoe meer (artistieke) vrijheid je hebt in het uitvoeren van je werk, hoe meer dat een aanwijzing is voor zelfstandigheid.

Het tegenovergestelde hiervan is wanneer er duidelijke werkinstructies of gedragsregels zijn waar je je aan moet houden, of wanneer iemand van de opdrachtgevende kant de zzp'er controleert en bijstuurt. In die situatie kan de zelfstandigheid ter discussie komen te staan.

Als het gaat om **de werktijden** is het van belang in hoeverre de opdrachtgever rekening houdt met de wensen van de zzp'er. Als zzp'er kun je vaak zelf bepalen wanneer je werkt, en ben je flexibel in het bepalen van je werkuren en je werklocatie, tenzij dit noodzakelijk is voor het uitvoeren van de opdracht. Iemand in loondienst heeft doorgaans vaste werktijden. Hierbij is het van belang na te gaan of er bijvoorbeeld met deadlines wordt gewerkt waaraan de zzp'er zich moet houden. Hoe meer vrijheid er is in het bepalen van de werktijden of het inplannen van werkuren, hoe meer dat wijst op zelfstandigheid.

Natuurlijk speelt hierbij ook **de aard** van de werkzaamheden een rol. Een musicus in een orkest zal in mindere mate zelf de werktijden kunnen bepalen terwijl een fotograaf in grote mate zelf kan inplannen wanneer een fotoshoot zal plaatsvinden.

### Praktijkvoorbeeld: Acteur in een langdurige theaterproductie

**Casus** Een acteur wordt ingehuurd voor een theaterproductie die twee jaar loopt. Hij speelt een hoofdrol en moet wekelijks aanwezig zijn voor repetities en uitvoeringen op vastgestelde dagen en tijden. De regisseur geeft gedetailleerde instructies over hoe de scènes gespeeld moeten worden, inclusief specifieke emotionele uitdrukkingen, intonaties en bewegingen.

De acteur mag tijdens de productieperiode geen andere opdrachten aannemen vanwege de intensieve repetities en optredens. Hij ontvangt een vast maandbedrag voor zijn werk.

#### **Analyse** Bepaling van werkzaamheden

De regisseur bepaalt nauwkeurig hoe de acteur zijn rol moet spelen. Dit wijst op een gezagsverhouding.


#### **Bepaling van werktijden**

De acteur moet aanwezig zijn op door de opdrachtgever bepaalde repetitie- en speeldagen. Dit beperkt zijn zelfstandigheid.

### **Duur en exclusiviteit**

De samenwerking is langdurig en exclusief, wat kenmerkend is voor een arbeidsrelatie.

**Conclusie** Deze situatie wijst sterk op een arbeidsovereenkomst, omdat de acteur weinig vrijheid heeft in hoe en wanneer hij zijn werk uitvoert, en omdat de werkzaamheden langdurig en exclusief zijn.

**Zzp tip**  Om dit te voorkomen, kan een acteur een opdrachtovereenkomst afsluiten waarin hij wordt ingehuurd voor een specifieke voorstelling of reeks, met bijvoorbeeld meer vrijheid in hoe hij de rol invult en zonder exclusiviteitsclausules.

## **Praktijkvoorbeeld: Technicus in een muziektheaterproductie**

**Casus** Een lichttechnicus wordt ingehuurd voor een muziektheaterproductie die zes maanden duurt. Hij is verantwoordelijk voor de belichting tijdens repetities en voorstellingen. De opdrachtgever levert een gedetailleerd lichtplan, en de technicus moet dit exact uitvoeren. Zijn aanwezigheid wordt vereist tijdens alle repetities en voorstellingen, die plaatsvinden op vaste dagen en tijden, meestal 's avonds en in het weekend. De technicus ontvangt een vast bedrag per maand en werkt alleen voor deze opdrachtgever gedurende de looptijd van de productie.

**Analyse** **Bepaling van werkzaamheden**  
De opdrachtgever bepaalt precies welke lichtinstellingen worden gebruikt en hoe deze moeten worden uitgevoerd. De technicus heeft weinig vrijheid om zelf keuzes te maken.


### **Bepaling van werktijden**

De technicus moet aanwezig zijn op door de opdrachtgever bepaalde tijden voor repetities en voorstellingen.

### **Duur en exclusiviteit**

De samenwerking is langdurig en exclusief, en de technicus kan tijdens de productieperiode geen andere opdrachten aannemen.

**Conclusie** Deze situatie kan wijzen op een arbeidsovereenkomst. De technicus heeft beperkte zelfstandigheid, werkt volgens een voorgeschreven schema en is langdurig gebonden aan één opdrachtgever.

**Zzp tip**  Om zelfstandigheid te waarborgen, kan de technicus:

- Werken met projectmatige afspraken in plaats van een doorlopend contract. Bijvoorbeeld: "In te zetten voor specifieke voorstellingen of repetities op afroep."
- Onderhandelen over de vrijheid om het lichtplan zelfstandig aan te passen, mits binnen de artistieke kaders.
- Een contract afsluiten waarin hij als zzp'er expliciet meerdere opdrachtgevers kan aannemen, zelfs tijdens de productieperiode.

Deze maatregelen helpen voorkomen dat de samenwerking wordt gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst.



### 3 Inbedding van de opdrachtnemer in de organisatie

De inbedding bestaat voornamelijk uit twee onderdelen:

- De inbedding van het werk (in hoeverre doe je hetzelfde werk als werknemers in loondienst?);
- De inbedding in de organisatie (in hoeverre word je hetzelfde behandeld binnen de organisatie als werknemers in loondienst?).

Hoe meer je als zzp'er hetzelfde werk doet als werknemers in loondienst binnen de organisatie, hoe meer dat lijkt op een werkrelatie in loondienst. Het antwoord op de volgende vragen helpt jou om te beoordelen in hoeverre je bent ingebed in de organisatie van je opdrachtgever:

- Werk je als zzp'er op de locatie van de opdrachtgever?
- Moet je je als zzp'er houden aan de werktijden die bij de opdrachtgever gelden?
- Maak je als zzp'er gebruik van voorzieningen, materialen of hulpmiddelen die de opdrachtgever beschikbaar stelt?
- Neem je als zzp'er **verplicht** deel aan personeelsactiviteiten, zoals bedrijfsuitjes, teamoverleggen en beoordelingen, die niet relevant zijn voor de opdracht?
- Is het voor iemand buiten de organisatie onduidelijk dat jij niet tot de organisatie van de opdrachtgever behoort (draag je bijvoorbeeld bedrijfskleding, heb je een eigen e-mailadres, verschijn je in marketingcampagnes etc.)?

Hoe meer vragen je met 'ja' moet beantwoorden, hoe meer je bent ingebed in de organisatie van jouw opdrachtgever. Dat zijn signalen die wijzen op een dienstverband. 📍 Het gebruik van eigen gereedschap, materialen en middelen is ook van belang om de mate van zelfstandigheid te kunnen beoordelen. Denk bijvoorbeeld aan het gebruiken van een eigen laptop, muziekinstrument of eigen video- of geluidsapparatuur.

Dit geldt ook voor hoe jouw opstelling is binnen een organisatie. Presenteer jij je als zzp'er niet (wezenlijk) anders dan werknemers van de organisatie? Dan wijst dat op een loondienstverband. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer je niet je eigen (bedrijfs)kleding kunt dragen. Omgekeerd is het een aanwijzing voor zelfstandigheid als je tijdens een opdracht voor je eigen bedrijf naar buiten kunt treden, bijvoorbeeld als je in contact komt met klanten en daarmee je naamsbekendheid kunt vergroten.

- **Voorbeeld:** een (audiovisie) technicus die gebruik maakt van de installatie van de opdrachtgever, gebonden is aan vaste werktijden bij de opdrachtgever, en die voor een buitenstaander niet te onderscheiden is van werknemers in dienst bij de opdrachtgever (bijvoorbeeld door geen eigen kleding te dragen), kan ingebed zijn in de organisatie van de opdrachtgever.

## Praktijkvoorbeeld inbedding in een organisatie: Acteur in een televisieserie

**Casus** Een acteur wordt ingehuurd om een rol te spelen in een televisieserie. De opnames vinden plaats op een door de opdrachtgever aangewezen locatie, zoals een studio of een externe set. De acteur moet zich houden aan een vast draaischema, waarbij de opnamedagen en -tijden volledig door de opdrachtgever worden bepaald. Hij heeft geen zeggenschap over hoe lang de draaidagen duren of over de locaties waar hij moet werken. De acteur moet bovendien samenwerken met andere teamleden, zoals regisseurs, cameramensen en andere acteurs, en zijn werkzaamheden zijn volledig afgestemd op het schema van de productie.

**Analyse** **Inbedding in de organisatie**

De acteur is een integraal onderdeel van de productie, waarbij zijn werkzaamheden essentieel zijn voor het eindproduct en nauw verweven met de planning van het hele team. Dit duidt op inbedding in de organisatie.


**Lack of autonomy**

Doordat de acteur geen invloed heeft op de draaidagen en locaties, moet hij zich volledig aanpassen aan de werkwijze en structuur van de opdrachtgever, wat kan wijzen op een gezagsverhouding.

**Alternatief scenario: minder inbedding**

Als de acteur de mogelijkheid heeft om met de opdrachtgever te onderhandelen over de opnamedagen en -tijden, of als hij zelf een locatie mag voorstellen (bijvoorbeeld bij buitenopnames), is er minder sprake van inbedding in de organisatie. Dit vergroot zijn autonomie en maakt het aannemelijker dat hij als zelfstandig ondernemer wordt gezien.

**Conclusie** In het eerste scenario kan de strakke inbedding in de organisatie erop wijzen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. In het alternatieve scenario, met meer flexibiliteit en onderhandelingsruimte, is de kans op kwalificatie als zzp'er groter.

**Zzp tip**  Om zelfstandigheid te waarborgen, kan de acteur proberen afspraken te maken over flexibiliteit in draaidagen, of in het contract vastleggen dat hij alleen specifieke taken uitvoert, zonder zich volledig te hoeven aanpassen aan de werkwijze van de opdrachtgever. Dit helpt om de indruk van inbedding in de organisatie te verminderen.

## 4 Verplichting tot persoonlijke arbeid

Vroeger was het redelijk eenvoudig: mag jij jezelf vrij laten vervangen door een andere zzp'er zonder toestemming van de opdrachtgever? Dan was dat een hele sterke aanwijzing dat je geen schijnzelfstandige bent. Inmiddels is de verplichting om het werk al dan niet persoonlijk uit te voeren nog maar één van de negen gezichtspunten geworden. Met andere woorden; als op de andere gezichtspunten wel sterke aanwijzingen zijn dat je een schijnzelfstandige bent, is dit criterium niet doorslaggevend.

In principe **moet jij je als zzp'er vrij kunnen laten vervangen**, zonder eerst toestemming van de opdrachtgever te hebben. Wel mag de opdrachtgever eisen dat je hem hier eerst over informeert en diegene over dezelfde kwaliteiten als jij beschikt. Daarnaast moet het niet alleen om een afspraak op papier gaan, maar moet dit ook in de praktijk écht mogelijk zijn.

Andersom kan het ook zo zijn dat de afspraak dat het werk persoonlijk moet worden uitgevoerd niet meteen wijst op het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Die afspraak kan immers ook in het kader van een overeenkomst van opdracht worden gemaakt. Denk bijvoorbeeld aan de opdracht aan een portretschilder die al een zekere reputatie heeft. De opdrachtgever zal waarschijnlijk eisen dat de schilder het portret zelf schildert, terwijl dan nog geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Per 1 januari 2024 zijn daarom de modelovereenkomsten die gebaseerd zijn op vrije vervanging komen te vervallen. Meer uitleg over deze modelovereenkomsten vind je in [bijlage B](#) van deze gids.

## 5 Totstandkoming van afspraken

Heb je de ruimte om over de **voorwaarden te onderhandelen** als je een overeenkomst met een opdrachtgever sluit? De vrijheid om je eigen voorwaarden te bepalen, zoals afspraken over de inhoud van het werk, de vergoeding, de termijn en de algemene voorwaarden die van toepassing zijn, is van belang voor de mate van zelfstandigheid. Als er weinig onderhandelingsruimte is en de voorwaarden eenzijdig door de opdrachtgever worden opgelegd, kan dit op een dienstverband wijzen. 🔍

Tevens is het van belang dat er geen afspraken worden gemaakt die thuishoren bij een loondienstverband, zoals het aanvragen van verlof, het houden van een functioneringsgesprek met de opdrachtgever, betaald krijgen bij ziekte, of een uitgebreid non-concurrentiebeding.

- Bijvoorbeeld: Een acteur krijgt een non-concurrentiebeding opgelegd dat het nagenoeg onmogelijk maakt om naast de huidige opdracht voor andere opdrachtgevers werkzaam te zijn.

### Praktijkvoorbeeld totstandkoming van de afspraken: Decorontwerper voor een theatervoorstelling

**Casus** Een decorontwerper wordt ingehuurd om het decor te ontwerpen en te realiseren voor een nieuwe theatervoorstelling. De opdrachtgever stelt een gedetailleerde briefing op waarin exact wordt beschreven welk decor er moet komen, inclusief materialen, kleuren en afmetingen. De opdrachtgever heeft vooraf bepaald hoe het eindresultaat eruit moet zien, zonder ruimte voor creatieve inbreng van de ontwerper. Daarnaast zijn de deadlines en levertijden volledig door de opdrachtgever vastgelegd, zonder overleg met de ontwerper. De decorontwerper heeft hierdoor weinig tot geen invloed gehad op de inhoud van de opdracht of de manier waarop hij deze moet uitvoeren.

**Analyse** **Totstandkoming van de afspraken**  
Omdat de afspraken eenzijdig door de opdrachtgever zijn vastgesteld, heeft de decorontwerper geen echte onderhandelingspositie gehad. Dit duidt op een gezagsverhouding en kan wijzen op een arbeidsovereenkomst.

#### **Lack of autonomy**


De decorontwerper voert vooral instructies uit, in plaats van zelf te bepalen hoe de opdracht wordt ingevuld.

#### **Alternatief scenario met meer zelfstandigheid**

De decorontwerper wordt benaderd voor de opdracht en krijgt de vrijheid om zelf een ontwerpvoorstel te maken. Hij bespreekt zijn visie met de opdrachtgever en onderhandelt over de uiteindelijke vormgeving, materialen en deadlines. Hierbij heeft hij een sterke invloed

op hoe de opdracht wordt uitgevoerd en hoe het proces wordt ingericht. Dit wijst op een meer gelijkwaardige samenwerking en zelfstandigheid.

**Conclusie** In het eerste scenario, waar de afspraken volledig door de opdrachtgever worden opgelegd, is er een grotere kans dat de relatie wordt gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst. In het alternatieve scenario, waar de decorontwerper mee kan beslissen en onderhandelen, is de kans groter dat hij als zelfstandige wordt beschouwd

**Zzp 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 je expertise in te brengen en dat deadlines en werkwijzen in overleg worden vastgesteld. Dit helpt om te laten zien dat je geen ondergeschikte rol speelt binnen de samenwerking.

## 6 Verplichting tot persoonlijke arbeid

Kun je zelf bepalen wat je **tarief** en **betalingswijze** zijn? Zelfstandigen sturen meestal zelf facturen voor hun werkzaamheden, waarbij ze worden betaald voor een behaald resultaat of gemaakte uren. De hoogte van de beloning kan sterk fluctueren, afhankelijk van de hoeveelheid opdrachten, de duur ervan en het (uur)tarief. Wanneer een groot deel van de inkomsten bij dezelfde opdrachtgever wordt verdiend, kan dit een aanwijzing zijn voor een loondienstverband. En wanneer de opdrachtgever de facturen opstelt, kan dit wijzen op afhankelijkheid en dus op gezag.

Van belang is ook dat er geen secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals vakantiegeld, pensioenregelingen, doorbetaling bij ziekte, verlofdagen of andere voorwaarden door de opdrachtgever worden betaald. **Dat hoort bij uitstek bij een dienstverband.**

## 7 Hoogte van de beloning

Een zzp'er loopt meer risico dan een werknemer en moet **in zichzelf investeren**. 💰 Denk aan het maken van investeringen in materialen, opbouw van pensioen, AOV, opbouw van vakantie- en ziektegeld etc. Daarom dienen zzp'ers hogere tarieven te vragen dan de uurtarieven van werknemers in loondienst. Als de beloning van zzp'ers (bijna) even hoog is als die van werknemers, kan dit wijzen op een dienstverband.

Hoewel de wet VBAR nog niet in werking is, is de hoogte van de beloning onder de **€33 (exclusief btw) per uur** nu al wel een risicofactor. Zzp'ers met lage tarieven hebben vaak minder onderhandelingsruimte en zijn afhankelijker van de voorwaarden van de opdrachtgever. Dit kan wijzen op een gezagsverhouding en pleiten voor een dienstverband. Als de tarieven voor een reguliere werknemer hoger liggen, dan moet je dit ook als uitgangspunt nemen.

- **Voorbeeld:** Een acteur neemt een opdracht aan **onder** het eigen gewenste tarief, omdat de opdrachtgever eenzijdig de hoogte van het tarief heeft bepaald. De onderhandelingsruimte van de acteur is klein of zelfs helemaal niet. Dit is een aanwijzing voor een dienstverband.

## 8 Commercieel risico

Draag je **zelf het ondernemersrisico**, bijvoorbeeld bij ziekte of kosten voor herstelwerkzaamheden? Minder risico betekent vaak dat de relatie op een dienstverband lijkt. Hierbij gaat het onder meer om de verdeling van risico's tussen de zzp'er en de opdrachtgever, bijvoorbeeld bij schade (aan derden), ziekte en ongeval. En ook om de mate waarin de zzp'er verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het resultaat.

Moet de zzp'er bijvoorbeeld in eigen tijd en voor eigen rekening het resultaat verbeteren wanneer dit onder de maat is? Als het risico bij de zzp'er ligt, wijst dit op werken als zelfstandige. Als het risico bij de opdrachtgever ligt, wijst dit op een arbeidsovereenkomst.

- **Voorbeeld:** Krijg je pas betaald voor een opdracht als deze volledig en naar tevredenheid is afgerond? Dan wijst dat op ondernemersrisico en dus zzp-schap. Is er echter sprake van een vast maandelijks bedrag ongeacht het resultaat? Dan wijst dat op dienstverband.
- **Voorbeeld:** Maak je als cameraperson gebruik van je eigen filmapparatuur en komen kosten voor deze apparatuur voor eigen rekening? Of betaal je een door jou afgesloten verzekering voor deze apparatuur zelf? Dan wijst dat op ondernemersrisico en dus zzp-schap. Maak je gebruik van filmapparatuur van de opdrachtgever en loop jij niet direct risico bij bijvoorbeeld schade of diefstal? Dan wijst dat op dienstverband.

Ook moet de zzp'er eigen kosten dragen, zoals voor het huren van een locatie, de aanschaf van materialen, het doen van marketing en de kosten voor administratie.

- **Voorbeeld:** Een fotograaf kauft zelf de camera-apparatuur aan.
- **Voorbeeld:** Een acteur maakt kosten voor promotie (via een eigen website of via een agentschap).

Verder bestaat er geen vangnet voor ziekte of andere tegenslagen, tenzij de zzp'er dit zelf regelt en bekostigt, bijvoorbeeld door het afsluiten van een verzekering, aansluiten bij een broodfonds of het opbouwen van een eigen pensioenvoorziening.



## 9 (Extern) ondernemerschap

Bij dit laatste gezichtspunt is het van belang in hoeverre de zzp'er zich bij soortgelijke opdrachten voor andere opdrachtgevers als ondernemer gedraagt of kan gedragen. 😊 Denk bijvoorbeeld aan de naamsbekendheid van de zzp'er, de inspanningen om nieuwe opdrachten te krijgen, het aantal opdrachten van andere opdrachtgevers, de duur van deze opdrachten en eigen bedrijfskleding (je treedt zelfstandig naar buiten en niet als werknemer van de opdrachtgever).


Van belang hierbij is ook hoeveel invloed de opdrachtgever heeft op het aantal opdrachten dat de opdrachtnemer bij andere opdrachtgevers mag en kan aannemen. Denk aan een (te uitgebreid) concurrentie- en relatiebeding.

Denk hierbij aan de volgende zaken:

- **De werkende werkt voor eigen rekening en risico**
  - Financiële risico's en resultaten liggen bij de werkende;
  - De werkende is verantwoordelijk voor hulpmiddelen en materialen;
  - De werkende is in bezit van specifieke opleiding, werkervaring of kennis of vaardigheden die in de organisatie niet structureel aanwezig is;
  - De werkende treedt zelfstandig naar buiten en presenteert zich als ondernemer;
  - De opdracht is voor korte duur of beperkt aantal uren per week.
  
- **De werkende gedraagt zich als ondernemer**
  - De werkende heeft meerdere opdrachtgevers per jaar (waarbij de omvang van de omzet per opdrachtgever relevant is);
  - De werkende investeert tijd/geld aan verwerven van reputatie en vinden van nieuwe klanten/opdrachtgevers;
  - Bedrijfsinvesteringen zijn van enige omvang;
  - De werkende gedraagt zich administratief als zelfstandig ondernemer, is ingeschreven bij Kamer van Koophandel en/of heeft recht op fiscale voordelen van het ondernemerschap;
  - De werkende is aansprakelijk voor de schulden van het eigen bedrijf.
  
- **Voorbeeld:** Een acteur heeft vaak meerdere opdrachtgevers voor kortdurende projecten zoals een film of een programma, werkt eventueel met een impresario of agent om deze opdrachten te verkrijgen, en verwerft een eigen reputatie en/of naamsbekendheid. Daarnaast lopen zij financieel risico omdat zij geen garanties hebben op toekomstige inkomsten. Het gedrag als ondernemer is hiermee een sterke aanwijzing voor zelfstandigheid.
  
- **Voorbeeld:** Een technicus of camerapersoon die meer dan 70% van zijn inkomsten van dezelfde opdrachtgever verkrijgt, en gebruikt maakt van de apparatuur van de opdrachtgever, zal zich minder als ondernemer gedragen.

## 9. Tot slot: hoe nu verder?

In bovenstaande hoofdstukken hebben wij alle noodzakelijke informatie over de handhaving op schijnzelfstandigheid met jou gedeeld. Tevens hebben wij aan de hand van concrete voorbeelden een goed beeld gegeven hoe er op schijnzelfstandigheid per 1 januari 2025 zal worden gehandhaafd door de Belastingdienst.

Wil jij blijven werken als zzp'er in de culturele en creatieve sector? In de meeste gevallen zullen zzp'ers in de culturele en creatieve sector de eigen beroepspraktijk in mindere of meerdere mate moeten aanpassen. Wij adviseren jou: maak een lijstje van bespreekpunten aan de hand van deze gids en ga hierover als nodig het gesprek aan met je opdrachtgever. 

Tot slot geven wij jou nog de volgende aandachtspunten mee:.

- De meeste zzp'ers in de culturele en creatieve sector kunnen met enkele aanpassingen aan de eigen beroepspraktijk blijven doorwerken als zelfstandige. De handhaving op schijnzelfstandigheid is er **om zzp'ers te beschermen** tegen opdrachtgevers en om ervoor te zorgen dat je écht in vrijheid en zelfstandigheid je werk kunt doen;
- Geen enkel gezichtspunt uit de checklist is doorslaggevend. De Belastingdienst voert een 'holistische toets' uit waarbij alle **relevante omstandigheden van het geval in samenhang** wordt beoordeeld. Geen enkele omstandigheid is hierbij doorslaggevend en ieder individueel geval wordt apart beoordeeld. Het is natuurlijk wel zo dat hoe meer gezichtspunten lijken op een dienstverband, het in toenemende mate lastiger wordt om te beargumenteren dat je geen schijnzelfstandige bent;
- Deze gids is specifiek toegespits op de praktijk van zzp'ers in de culturele en creatieve sector. Je kunt je **niet aan de handhaving op schijnzelfstandigheid onttrekken** door bijvoorbeeld een besloten vennootschap (b.v.) op te richten. **Ondanks verschillende suggesties op het internet is dit géén quick fix;**
- Vul [de Keuzehulp](#) in van de overheid. In tien stappen ontvang je een indicatie of je mogelijkterwijs wél of niét als schijnzelfstandige werkt;
- Wanneer je tot de conclusie komt dat je overduidelijk een schijnzelfstandige bent, heb je het recht om **alsnog een arbeidsovereenkomst te claimen**. In sommige gevallen kan dit interessant voor je zijn;
- Heb je na het lezen van deze gids nog vragen? Verschillende belangenorganisaties voor zzp'ers in de culturele en creatieve sector **kunnen jou helpen** of jou **wegwijs maken voor juridische hulp**. De meeste beroepsorganisaties, netwerken, vakverenigingen en vakbonden in de culturele en creatieve sector zijn bij De Creatieve Coalitie aangesloten. Ben je nog nergens bij aangesloten? Ga naar [www.DeAansluitwijzer.nl](http://www.DeAansluitwijzer.nl) en word lid.

**Wij sluiten de gids af met een disclaimer:** de informatie is met de grootste zorgvuldigheid tot stand gebracht door De Creatieve Coalitie, Emmie van de Venn-Koppens (TEN Advocaten) en Bastiaan van Rossum (MeesterRecht.nl) en met bijdragen van de 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 risico's en het afwegingskader zoals in dit document worden toegelicht, moeten altijd per individueel geval worden beoordeeld én per zzp-opdracht. De Creatieve Coalitie kan niet bepalen in individuele gevallen of er sprake is van schijnzelfstandigheid of juist van zelfstandigheid (zzp-en). Wij aanvaarden op geen enkele wijze aansprakelijkheid voor schade, van welke aard dan ook, die direct of indirect voortvloeit uit het gebruik van deze gids.

## Bijlage A: Holistische toets

De Hoge Raad heeft de holistische toets 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 een 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.
  - Werk je via een bureau? Dan is dat de algemene modelovereenkomst tussenkomst (geldig tot 30 april 2026).
  - 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).
  - De modelovereenkomst "geen werkgeversgezag" wordt gehanteerd wanneer er geen specifieke (individuele of branche) modelovereenkomst geldt (geldig tot 1 juni 2026).
- **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.
- **Alleen een modelovereenkomst is vaak te summier.** Aanvullen van de overeenkomst met bepalingen over onder andere aansprakelijkheid, wie lost klachten op, de mogelijkheid een opdracht te weigeren en tussentijdse beëindiging, bieden partijen zekerheid en voorkomen onduidelijkheden.
- **Let op vrijwaring** bij het (alsnog) vaststellen van een (verkapt) dienstverband. Daarmee kunnen naheffingen loonheffingen en boetes bij de zzp'er worden neergelegd, zoals hiervoor al is benoemd. Dit is alleen toegestaan voor de loonbelasting en premies volksverzekeringen. Niet voor premies werknemersverzekeringen, de (inkomensafhankelijke) bijdrage voor de Zvw, en boetes.

## Bijlage C: Nieuwe wet VBAR

Naast het huidige beslis- en afwegingskader van de Belastingdienst, zal op 1 januari 2026 naar verwachting de Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR) ingevoerd worden. Dit wetsvoorstel introduceert de WZOP-toets, een nieuw beoordelingskader voor arbeidsrelaties en een rechtsvermoeden van werknemerschap voor zzp'ers die onder een bepaald uurtarief werken. Als deze wet wordt aangenomen, zal dit straks de nieuwe toets vormen voor de beoordeling van de werkrelatie.

### De WZOP toets

De WZOP-toets helpt om duidelijker te beoordelen of er sprake is van gezag en bestaat uit drie elementen:

- 1) Werknemer (W):** Dit element richt zich op signalen van werknemerschap, zoals werkinhoudelijke en organisatorische aansturing door de opdrachtgever.
- 2) Zelfstandige (Z):** Hierbij wordt gekeken naar kenmerken van zelfstandig ondernemerschap, zoals het dragen van eigen risico en verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de werkzaamheden.
- 3) Ondernemerschap (OP):** Dit element kijkt naar kenmerken van extern ondernemerschap, zoals het hebben van meerdere opdrachtgevers en het zelfstandig werven van opdrachten. In het nieuwe wetsvoorstel wordt ondernemerschap pas meegenomen nadat de balans tussen werknemerschap (W) en zelfstandigheid (Z) is beoordeeld. Dit is een belangrijke verandering ten opzichte van de huidige rechtspraak en het beslis- en afwegingskader van de Belastingdienst, waar ondernemerschap als een van de gezichtspunten wordt getoetst en gelijkwaardig meeweegt.

### Rechtsvermoeden van werknemerschap

Daarnaast introduceert het wetsvoorstel een rechtsvermoeden van werknemerschap voor zzp'ers die minder dan **€33 exclusief BTW** per uur verdienen. In zulke gevallen kan de zzp'er stellen dat hij een werknemer is, en moet de opdrachtgever bewijzen dat er geen dienstverband is.

Als dit vermoeden straks wordt ingevoerd, kan dit zzp'ers helpen om aan te tonen dat zij in loondienst werkzaam zijn, maar dan moet de zzp'er daar wel zelf een beroep op doen.

## Bijlage D: Praktijkvoorbeeld grafisch ontwerper

Bijgaand een aanvullend een praktijkvoorbeeld afkomstig van de overheidspagina [Zzp: Ja of Nee](#).

### Praktijkvoorbeeld: grafisch ontwerper

#### Casus

Twee zelfstandig ontwerpers werken allebei in een creatieve hub. Hun werkplaats grenst aan elkaar. Ze hebben beide een zelfstandige praktijk. Ze hebben een eigen website, eigen reclame-uitingen, huren zelfstandig hun hub-werkplaats, verwerven zelfstandig hun eigen opdrachten en doen investeringen in materialen, hulpmiddelen enz. In de hub geldt een informele afspraak dat ontwerpers een beroep kunnen doen op een andere ontwerper uit de hub om in voorkomende gevallen te helpen bij een opdracht.

Ontwerper één heeft een opdracht aangenomen om voor een klein mkb-bedrijf een huisstijl te ontwikkelen. Deze opdracht blijkt in de praktijk voor hemzelf te groot om tijdig en volgens gemaakte afspraken met het mkb-bedrijf af te ronden. Daarom huurt hij ontwerper twee in om hem te helpen bij de aangenomen opdracht. Ontwerper één blijft eindverantwoordelijk voor het op te leveren eindresultaat van de totale opdracht. Hij geeft daarom aanwijzingen over het uiteindelijke resultaat dat door ontwerper twee opgeleverd moet worden, en ook over welke stijl daarbij gebruikt moet worden. Maar hij laat ontwerper twee verder vrij in hoe hij de opdracht uitvoert. Hiervoor is na onderhandeling tussen beide ontwerpers een vast totaal bedrag afgesproken. Ontwerper twee gebruikt eigen materialen en hulpmiddelen om zijn deel van de opdracht te vervullen. Indien het door ontwerper twee opgeleverde eindresultaat niet voldoet aan de gemaakte afspraken, dan dient hij dit voor eigen rekening te herstellen.

#### Vraag

Is deze ontwerper **wel** of **geen** zzp'er?

#### Analyse

Ja. Er zijn weliswaar kenmerken die wijzen op aansturing en gezag omdat er instructies worden gegeven, maar deze beperken zich tot het resultaat dat moet worden opgeleverd. Het gaat wel om structurele activiteiten. Maar de werkzaamheden worden niet samen uitgevoerd met mensen in loondienst.

Er is sprake van werken voor eigen rekening en risico. Er is onderhandeld over het tarief, ontwerper twee draagt de financiële risico's van deze opdracht, en er worden eigen materialen door ontwerper twee gebruikt.

## Colofon

Deze gids is gepubliceerd in december 2024 in opdracht van **De Creatieve Coalitie** en wordt beschikbaar gesteld aan aangesloten lidorganisaties.

### Tekst & redactie

Emmie van de Venn-Koppens - TEN Advocaten

Bastiaan van Rossum - MeesterRecht.nl

Renee Roetman en Thomas Drissen - De Creatieve Coalitie

### 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 2c

3526 KS Utrecht

[secretaris@decreatievecoalitie.nl](mailto:secretaris@decreatievecoalitie.nl)

[www.decreatievecoalitie.nl](http://www.decreatievecoalitie.nl)