

Toelichting bij modelovereenkomst ZZP

Inleiding

In het Deliveroo-arrest heeft de Hoge Raad verduidelijkt **welke factoren meewegen** bij de vraag of er wel of niet sprake is van een arbeidsovereenkomst. Daarbij zijn negen gezichtspunten benoemd die sindsdien bekendstaan als de Deliveroo-criteria.

Deze criteria worden inmiddels gebruikt door:

- de Belastingdienst bij handhaving op schijnzelfstandigheid
- rechters bij arbeidsrechtelijke procedures
- opdrachtgevers en intermediairs bij de beoordeling van zzp-opdrachten

De criteria vormen daarmee het belangrijkste toetsingskader voor de vraag: **zzp of toch loondienst?**

ZZP'ers die alleen voor particulieren werken hebben niet te maken met deze problematiek.

De Deliveroo Criteria

1. De aard en de duur van de werkzaamheden

Algemeen:

Dit criterium kijkt naar **wat voor werk wordt gedaan en hoe lang**. Werkzaamheden die sterk lijken op reguliere functies binnen de organisatie, zoals structurele beleids- of uitvoerende taken, wijzen eerder op een arbeidsovereenkomst. Zelfstandig ondernemerschap past beter bij een **duidelijk afgebakende opdracht** met een concreet doel of eindresultaat.

Ook de duur speelt mee. Hoe langer iemand onafgebroken voor dezelfde opdrachtgever werkt, hoe meer dat kan duiden op loondienst. Een tijdelijke inzet voor een specifiek project of expertise wijst eerder op zelfstandigheid, zeker als de opdracht niet langer duurt dan noodzakelijk.

2. De wijze waarop de werkzaamheden en werktijden worden bepaald

Een belangrijk onderscheid zit in de **mate van vrijheid**. Een zelfstandige bepaalt in beginsel zelf **hoe** het werk wordt uitgevoerd en **wanneer**. De opdrachtgever mag aangeven wat er moet worden opgeleverd, maar niet sturen op de dagelijkse uitvoering.

Vaste werktijden, verplichte aanwezigheid of gedetailleerde instructies over werkwijze wijzen sneller op gezag en daarmee op loondienst. Dat een locatie vastligt, bijvoorbeeld bij bouw, zorg of overheid, hoeft niet doorslaggevend te zijn. Het gaat vooral om de ruimte die iemand heeft om het werk naar eigen inzicht in te richten.

3. De mate van inbedding in de organisatie

Dit criterium kijkt naar hoe ver iemand is **verweven met de organisatie** van de opdrachtgever. Hoe meer de opdrachtnemer functioneert als onderdeel van het team, hoe groter het risico op schijnzelfstandigheid.

Signalen van sterke inbedding zijn onder andere:

- deelname aan vaste overleggen of dagstarts

- gebruik van een intern e-mailadres
- meedraaien in reguliere werkprocessen
- deelname aan teamuitjes of interne trainingen

Een zelfstandige opereert juist herkenbaar als externe: met eigen middelen, een eigen e-mailadres en zonder structurele deelname aan interne processen. Inbedding is een belangrijk criterium, maar niet doorslaggevend op zichzelf; het gaat om het totaalbeeld. Het criterium verbiedt als zodanig niet dat de ZZP'er dezelfde of vergelijkbare werkzaamheden verricht als werknemers in loondienst. Van belang is dus wel dat hij op basis van een overeenkomst van aanneming van werk wordt ingezet.

4. Verplichting tot persoonlijke uitvoering

Bij zelfstandigheid hoort in principe de **mogelijkheid tot vervanging**. Een opdrachtnemer moet zich, al dan niet met toestemming, kunnen laten vervangen door iemand met vergelijkbare kwalificaties.

Is vervanging contractueel of feitelijk uitgesloten en moet het werk altijd persoonlijk worden verricht, dan lijkt de relatie meer op loondienst. Tegelijk geldt: vrije vervanging is geen knock-out criterium, maar één van de factoren in het geheel.

5. De totstandkoming van de contractuele afspraken

Hier wordt gekeken naar **hoe de overeenkomst tot stand is gekomen**. Zelfstandigen onderhandelen doorgaans over tarief, looptijd en opdrachtomschrijving. Ontbreekt die onderhandeling of kan dat niet worden aangetoond, dan kan dat wijzen op een gezagsverhouding.

E-mails, app-berichten, offertes etc. laten zien of partijen zich als gelijkwaardige contractspartijen hebben opgesteld of dat de verhouding meer lijkt op werkgever-werknemer.

6. De wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd

Een zelfstandig ondernemer bepaalt zelf het tarief of onderhandelt hierover. De beloning wordt gefactureerd, meestal op basis van resultaat in bepaalde gevallen op basis van gewerkte uren, en alleen voor daadwerkelijk verricht werk.

Doorbetaling bij ziekte, vakantie of verlof past eerder bij loondienst. Ook een vast wekelijks of maandelijks bedrag zonder relatie tot prestaties kan een signaal zijn dat de beloning salaris is in kader van een arbeidsovereenkomst.

7. De hoogte van de beloning

Het tarief zelf zegt ook iets. Een zzp-tarief ligt normaal gesproken **hoger dan het bruto uurloon van een werknemer**, omdat daarin ondernemersrisico's en kosten zijn verwerkt, zoals verzekeringen, administratie en periodes zonder werk.

Ligt het tarief dicht bij het interne loongebouw of worden extra kosten apart vergoed (zoals reiskosten naast het tarief), dan kan dat wijzen op een arbeidsovereenkomst in plaats van een all-in ondernemersvergoeding.

8. Commercieel risico (ondernemersrisico)

Een zelfstandige loopt risico. Denk aan:

- aansprakelijkheid voor fouten of herstelwerk
- geen inkomen bij ziekte
- risico op wanbetaling
- eigen verzekeringen en investeringen

Als deze risico's grotendeels bij de opdrachtgever liggen, bijvoorbeeld doordat die aansprakelijkheid, verzekering of kwaliteitsverantwoordelijkheid overneemt, wijst dat eerder op loondienst.

9. Gedrag als ondernemer in het economisch verkeer

Tot slot wordt gekeken of iemand zich **daadwerkelijk als ondernemer gedraagt**. Dat blijkt onder andere uit:

- meerdere opdrachtgevers
- eigen acquisitie en marketing
- een eigen website of zakelijke presentatie
- eigen bedrijfsmiddelen
- financiële onafhankelijkheid

Iemand die het grootste deel van zijn omzet bij één opdrachtgever haalt, zich presenteert als medewerker en meedraait onder diens naam, vertoont minder ondernemerschap dan iemand met een brede klantenkring en zichtbare zelfstandige positie.

Modelovereenkomst

In de modelovereenkomst en bijbehorende stukken is zoveel mogelijk rekening gehouden met de hiervoor genoemde criteria. Als in de praktijk gewerkt wordt volgens de overeenkomst is er in elk geval voor die opdracht geen sprake van loondienst.

Indien u al een andere overeenkomst gebruikt kunt u die desgewenst controleren en evt. aanpassen aan de modelovereenkomst.

Als u als ZZP'er een overeenkomst krijgt voorgelegd kunt u aan de hand van de modelovereenkomst de voorgelegde overeenkomst controleren.

Er blijven ook bij toepassing van de modelovereenkomst nog wel risicofactoren over, zoals b.v.:

1. De wijze van vergoeden van de onderaannemer (ZZP'er) wijkt af van de wijze waarop de aannemer wordt vergoed. Dus een uurtarief of dag-, week- of maandvergoeding voor de ZZP'er als de aannemer het werk heeft aangenomen voor een vast bedrag of een vergoeding per m².
2. De ZZP'er werkt jarenlang bijna alleen voor één aannemer. Het werken aan projecten die maanden of evt. langer dan een jaar duren hoeft op zich geen probleem te zijn.
3. De ZZP'er heeft alleen een inschrijving KVK en BTW-nummer, maar geen (eenvoudige) website waarin hij zich als tegelzettersbedrijf aanbiedt.
4. De ZZP'er heeft geen bedrijfsbus met voor een tegelzettersbedrijf gebruikelijk gereedschap.

Het gebruik van de offerteaanvraag en offerte in de aangegeven vorm is niet verplicht. Maar let er wel op dat bij een controle door de Belastingdienst niet alleen gevraagd kan worden naar contracten, maar ook op

welke wijze deze tot stand zijn gekomen b.v. qua prijs. In dat verband is het van belang om mail- en app-berichten te bewaren.

Voor nadere informatie of specifiek advies kunt u contact opnemen met het secretariaat van de Bovatin.

Disclaimer: Hoewel de Bovatin aan de modelovereenkomst en de overige stukken de grootst mogelijke zorg heeft besteed, wordt er geen aansprakelijkheid aanvaard voor evt. fouten, onvolledigheden of gevolgen van het gebruik van e.e.a.