

WHITEPAPER SCHIJNZELFSTANDIGHEID VOORKOMEN



Disclaimer:

De informatie die in deze whitepaper wordt verstrekt is met de uiterste zorg samengesteld. In de publicatie is rekening gehouden met (uitleg over) de wet- en regelgeving die golden op de datum van publicatie (10-10-2024). Het gebruik van de informatie uit deze whitepaper is strikt op eigen risico en voor eigen verantwoordelijkheid van de gebruiker. Aan het gebruik kunnen geen juridische rechten worden ontleend. Vereniging ZZP Nederland aanvaardt geen aansprakelijkheid voor fouten of omissies in deze whitepaper. Mocht een gebruiker schade ondervinden na gebruik van de inhoud van deze whitepaper, dan aanvaardt Vereniging ZZP Nederland die schade niet.

Doelstelling van deze whitepaper is om uitleg te geven over de beoordeling van arbeidsrelaties voor de loonheffingen van zelfstandige ondernemers. Welke mogelijkheden zijn er voor zelfstandige ondernemers om opdrachten aan te nemen, waarbij duidelijk sprake is van opdrachtgeverschap - opdrachtnemerschap en niet van een loondienstverband? Dit document is slechts een hulpmiddel. Vereniging ZZP Nederland zal nooit de conclusie trekken dat er geen sprake is van schijnzelfstandigheid. Die conclusie kan alleen de Belastingdienst of een bevoegde rechter trekken.

INHOUDSOPGAVE

| | |
|--|-----------|
| Waarom dit document | 4 |
| Waarom is schijnzelfstandigheid een probleem? | 4 |
| Wanneer ben je volgens de Belastingdienst in loondienst? | 4 |
| Wet DBA anders dan ondernemer voor inkomstenbelasting | 4 |
| Hoe gaat de belastingdienst controleren? | 4 |
| Fases bij de controle | 5 |
| Deliveroo-arrest | 5 |
| 1. Is er sprake van een gezagsverhouding | 6 |
| 2. De aard en duur van de werkzaamheden | 7 |
| 3. De wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald | 8 |
| 4. De inbedding van het werk | 9 |
| 5. Het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren | 10 |
| 6. De wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen | 11 |
| 7. De wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd en de hoogte van de beloning | 12 |
| 8. Loop je als ondernemer commercieel risico | 14 |
| 9. Of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen | 16 |
| Nog enkele opmerkingen | 18 |

Waarom dit document?

De overheid maakt zich vaak zorgen over schijnzelfstandigheid bij zzp'ers. Maar wat wordt daar precies mee bedoeld? Schijnzelfstandig betekent heel simpel gezegd dat jij je als een zelfstandig ondernemer presenteert, maar het volgens het arbeidsrecht en de Belastingdienst die dat controleert niet bent. Een soort verkapt loondienstverband dus. Een zzp'er – zelfstandige zonder personeel – bepaalt zelf wanneer hij werkt, op welke manier hij het doet en of hij het werk zelf uitvoert of uitbesteedt. Via deze Whitepaper willen we zelfstandigen en opdrachtgevers handvatten meegeven om schijnzelfstandigheid te voorkomen en met elkaar te kunnen blijven werken, in plaats van simpelweg niet meer te werken met zelfstandigen.

Waarom is schijnzelfstandigheid een probleem?

Als er sprake is van ondernemerschap dan hoeft de opdrachtgever geen loonbelasting en premies volksverzekeringen af te dragen en heeft de ondernemer recht op allerlei ondernemersaftrekposten waarvan de grootste de mkb-winstvrijstelling is. Als iemand onterecht als ondernemer inkomstenbelastingen betaalt, dan kan de Belastingdienst geen loonbelasting en werknemerspremies innen. Daarnaast is er een klein deel van de ondernemers die tegen hun wil in 'ondernemer' moest worden omdat ze anders geen werk meer zouden krijgen van hun voormalige werkgever. Voor deze groep is schijnzelfstandigheid natuurlijk ook ongewenst.

Wanneer ben je volgens de Belastingdienst in loondienst?

De Belastingdienst zegt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst als aan alle drie voorwaarden is voldaan, echter een voorwaarde wordt door een rechter nauwelijks meer rekening mee gehouden:

1. de werkgever moet de werknemer een beloning betalen voor de verrichte arbeid;
2. de werkgever kan de werknemer bindende aanwijzingen en instructies geven over het verrichten van de arbeid op zodanige wijze dat sprake is van een 'gezagsverhouding'.
3. de werknemer moet persoonlijk arbeid verrichten (iemand anders mag de opdracht niet doen). Deze voorwaarde is per 1 januari 2024 minder belangrijk geworden vanwege de uitspraak in het Deliveroo-arrest.

Als één van de eerste twee elementen ontbreekt is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst zegt de Belastingdienst. Dus je hoeft maar 1 van eerste 2 elementen uit te kunnen sluiten en dan kan de Belastingdienst al vinden dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Wet DBA anders dan ondernemer voor inkomstenbelasting

Als je niet in loondienst bent bij jouw opdrachtgever, zegt dat niets over jouw ondernemerschap voor de inkomstenbelasting, of over jouw ondernemerschap voor de btw. Het zegt alleen iets over de arbeidsrelatie tussen jou en jouw opdrachtgever voor die ene opdracht. De fiscus kijkt voor de beoordeling van de wet DBA naar jouw opdracht en niet naar jou als ondernemer voor de inkomstenbelasting.

Om te bepalen of je ondernemer bent voor de inkomstenbelasting, kijk je naar het totaal van jouw opdrachten. Er is [een checklist](#) om na te gaan of je ondernemer voor de inkomstenbelasting bent. Je kunt ook [de Ondernemerscheck](#) van de Belastingdienst gebruiken.

Hoe gaat de belastingdienst controleren?

Per 1 januari 2025 zal de Belastingdienst de Wet DBA weer gaan handhaven, overigens niet met terugwerkende kracht. De Belastingdienst heeft veel te weinig capaciteit om zzp'ers individueel te controleren. Het vermoeden is dan ook dat ze bij grote partijen die veel werken met zzp'ers, controle gaan uitvoeren. Mocht er dan iets niet goed zijn, waardoor gedacht wordt aan een verkapt loondienstverband, dan kan dit met het bedrijf besproken worden en gezocht worden naar een oplossing. In het geval van aantoonbare kwaadwillendheid van de opdrachtgever kan de Belastingdienst ook besluiten direct een vergrijpboete (want kwaadwillend) op te leggen én met terugwerkende kracht (tot 1 januari 2025) misgelopen loonbelasting en premies terugvorderen.

De Belastingdienst kijkt vooral naar de mate van gezagsverhouding. Vertelt de opdrachtgever waar, wanneer en hoe een ondernemer zijn werk moet doen, dan vindt de Belastingdienst dit reden genoeg om een loondienstverband te constateren. Hierbij wordt gekeken naar de praktijk. Een overeenkomst waarin staat dat er geen sprake van zelfstandigheid is, betekent niets als bij een controle de feitelijke omstandigheden anders uitwijzen.

Heeft de ondernemer zelf de vrijheid om de eigen uren in te delen, eigen werkdagen uit te kiezen en zelf te bepalen hoe de opdracht goed afgerond kan worden? Dan is er nauwelijks sprake van een gezagsverhouding waardoor de Belastingdienst waarschijnlijk ondernemerschap zal constateren.

De Belastingdienst heeft een [Handhavingsplan](#) opgesteld waarin ze aangeven hoe ze willen gaan controleren. Onderdeel van het Handhavingsplan is de [perspectiefnota Arbeidsrelaties](#) (pdf), waar in samenhang (met voorbeelden) uitleg wordt gegeven.

Fases bij de controle

De Belastingdienst hanteert bij een controle twee fases:

In de eerste fase, de oriënterende fase, voert de Belastingdienst gesprekken met de organisatie. Ze onderzoeken hoe de organisatie zelf beoordeelt of er sprake is van schijnzelfstandigheid. Hierbij wordt bijvoorbeeld gekeken of de organisatie bepaalde keurmerken heeft. In deze fase schat de Belastingdienst in of verder onderzoek nodig is om te bepalen of een naheffing moet volgen. Dit proces wordt ook wel het 'schillenmodel' genoemd.

De tweede fase is het boekenonderzoek. Dit is een intensief onderzoek waarbij de administratie en werkwijze met zzp'ers worden bekeken. Er wordt onder andere onderzocht of zzp'ers instructies krijgen, of ze worden gecontroleerd en hoe ze zijn ingebed in de organisatie. Als er een boekenonderzoek is gestart of afgerond, dan volgt bij een overtreding een naheffing. Dan is er geen waarschuwing zonder naheffingen, zoals in de eerste fase, meer mogelijk.

Deliveroo-arrest

Het Deliveroo-arrest is een afgeronde rechtszaak over de vraag of de maaltijdbezorgers van Deliveroo in Nederland werkzaam waren op basis van een arbeidsovereenkomst. [Uit het Deliveroo-arrest](#) is een lijst met punten te halen die volgens de Hoge Raad van belang kunnen zijn bij de beoordeling van de werkrelatie:

1. Is er sprake van een gezagsverhouding;
2. De aard en duur van de werkzaamheden;
3. De wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
4. De inbedding van het werk;
5. Het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
6. De wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen;
7. De wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd en de hoogte van de beloning;
8. Loop je als ondernemer commercieel risico;
9. Gedraag jij je, of kan jij je in het economisch verkeer als ondernemer gedragen.

Het Deliveroo-arrest geldt als één van Nederlands grootste rechtszaken op dit gebied. De uitspraak heeft daarom een voorbeeldfunctie. We zullen deze 9 punten op de volgende pagina's afzonderlijk bespreken.

1. Is er sprake van een gezagsverhouding

Het is voor de beoordeling van een arbeidsrelatie voor de loonheffingen belangrijk om aan te tonen dat er geen gezagsrelatie is, zodat je als ondernemer kunt werken. Hierbij is onder andere belangrijk dat:

- De zzp'er geen aanwijzingen of instructies krijgt over de wijze waarop de opdracht wordt uitgevoerd;

Voorbeeld: Je bent een zelfstandige schilder en krijgt een opdracht om een huis te schilderen. De opdrachtgever geeft gedetailleerde instructies over hoe elke muur moet worden geschilderd, welke technieken je moet gebruiken en hoe dik de verf moet worden aangebracht. Dit wijst op een gezagsverhouding.

- De inhurende partij geen controle uitoefent en/of ingrijpt op het werk van de zzp'er gedurende de opdracht;

Voorbeeld: Je bent een freelance programmeur en hebt een project aangenomen om een app te ontwikkelen. De opdrachtgever controleert elke dag jouw voortgang en vraagt om aanpassingen terwijl je werkt. Dit wijst op toezicht en mogelijk gezag.

- De zzp'er zelf de uren en dagen bepaalt waarop gewerkt wordt;

Voorbeeld: Je bent ingehuurd als tekstschrijver, maar de opdrachtgever eist dat je elke dag van 9 tot 5 op hun kantoor werkt. Je kunt niet zelf bepalen wanneer en waar je werkt. Dit duidt op gezag. Als je zelf als ondernemer jouw uren en dagen dat je werkt kunt regelen, dan is dat een indicatie van ondernemerschap.

- De zzp'er geen aanspraak kan maken op rechten die een werknemer wel heeft, zoals ziekteverlof, vakantie-dagen, of pensioenvoorzieningen
- De zzp'er in eigen werkmateriaal investeert en geen dienst- en kantoomateriaal aanvaard van de opdrachtgever.

Voorbeeld: Je bent een timmerman en krijgt een klus van een opdrachtgever. Zij leveren al het gereedschap, zoals een ladder, hout en ander materiaal dat je nodig hebt om de klus uit te voeren. Hierdoor heb je minder eigen inbreng, wat kan wijzen op een gezagsverhouding. Als je zelf materiaal regelt dan is dat een indicatie van ondernemerschap.

Een belastinginspecteur besluit aan de hand van het Handhavingsplan per zzp-opdracht of deze voldoet aan het arbeidsrecht. Wanneer je niet aan alle bovenstaande punten kunt voldoen, wordt gekeken naar het totaalplaatje. Als je bijvoorbeeld in de zorg werkt, niet je eigen tijd indeelt, maar wel met eigen materiaal werkt. Dan is het oordeel van de belastinginspecteur leidend of er dan wel of niet sprake is van een gezagsverhouding. Het is als zelfstandig ondernemer belangrijk om de gezagsrelatie zoveel mogelijk af te zwakken. Dit doe je door zoveel mogelijk rekening te houden met bovenstaande criteria.

2. De aard en duur van de werkzaamheden

De aard en duur van de werkzaamheden van een zelfstandig ondernemer kunnen veel zeggen over de werkrelatie en of deze lijkt op die van een werknemer of echt een zelfstandige is. Hieronder een toelichting:

Aard van de werkzaamheden:

- **Unieke of projectmatige opdrachten:** Een zelfstandige ondernemer voert vaak projecten uit met een duidelijk begin en einde. Bijvoorbeeld, als webdesigner bouw je een website en zodra die klaar is, eindigt jouw opdracht. Dit wijst op zelfstandigheid, omdat de werkzaamheden specifiek en tijdelijk zijn.
- **Herhalende werkzaamheden of dezelfde taak:** Als een ondernemer steeds dezelfde werkzaamheden uitvoert voor dezelfde opdrachtgever, zoals een schoonmaker die elke week op vaste tijden een kantoor schoonmaakt, kan dit wijzen op een werkrelatie die meer lijkt op een loondienstverband.
- **Specialistische kennis:** Zelfstandigen worden vaak ingehuurd voor hun specifieke expertise. Als jij als zelfstandige wordt ingehuurd voor jouw vakmanschap en je hebt daarin veel autonomie (in andere woorden, je bepaalt zelf hoe je de opdracht uitvoert), wijst dat op een zelfstandige werkrelatie.

Duur van de werkzaamheden:

- **Korte en afgebakende tijdsduur:** Zelfstandigen werken vaak voor verschillende opdrachtgevers en hun opdrachten hebben een beperkte looptijd. Denk aan een consultant die wordt ingehuurd voor een strategisch adviesproject van drie maanden. Dit wijst op zelfstandigheid.
- **Langdurige samenwerking:** Wanneer een ondernemer jarenlang vrijwel exclusief voor dezelfde opdrachtgever werkt, kan dat erop wijzen dat er in feite sprake is van een loondienstverband. Het wordt dan lastiger om die persoon als echte zelfstandige te zien.
- **Flexibiliteit in werktijden:** Zelfstandigen bepalen vaak zelf hun werktijden. Als je verplicht bent om op vaste tijden voor een lange periode bij één opdrachtgever te werken, kan dit een indicatie zijn van een werkrelatie die meer lijkt op een loondienstverband dan op zelfstandig ondernemerschap.

In het kort:

De aard van de werkzaamheden moet meestal uniek, specialistisch en projectmatig zijn om als zelfstandige te worden gezien. De duur van de samenwerking moet beperkt zijn in tijd of flexibel, waarbij er geen langdurige afhankelijkheid ontstaat tussen de ondernemer en de opdrachtgever. Als de werkzaamheden sterk lijken op een loondienstverband (langdurig, herhalend, met weinig autonomie), kan er sprake zijn van een gezagsverhouding en dus een werkrelatie die meer lijkt op loondienst dan zelfstandig ondernemerschap.

3. De wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald

De wijze waarop de werkzaamheden en werktijden worden bepaald speelt mee bij de bepaling of iemand echt als zelfstandig ondernemer werkt of dat er sprake is van een werkrelatie die meer lijkt op loondienst. Hier zijn een aantal punten die het verschil duidelijk maken:

Werkwijze van de werkzaamheden:

- **Zelfstandige ondernemer:** Als zelfstandige bepaal je zelf hoe je de werkzaamheden uitvoert. Je hebt veel vrijheid in de aanpak, de middelen die je inzet en het eindresultaat. Je werkt op basis van afspraken over het einddoel, maar hoe je daar komt, bepaal je zelf. Bijvoorbeeld: Je bent freelancefotograaf en bepaalt zelf hoe je een fotoshoot organiseert om het gewenste resultaat te behalen.
- **Loondienstverband:** Als de opdrachtgever je precies vertelt hoe je je werk moet doen, en jij hebt weinig tot geen ruimte om daar zelf keuzes in te maken, wijst dat op een gezagsverhouding. Bijvoorbeeld: als je als zelfstandig kok volgens strikte instructies moet koken en geen eigen inbreng hebt in het menu, dan lijkt je meer op een werknemer dan een zelfstandige.

Werktijden:

- **Zelfstandige ondernemer:** Een zelfstandige bepaalt over het algemeen zelf wanneer hij of zij werkt. Dit betekent dat je flexibel bent in het inplannen van je werkuren, zolang je het werk maar binnen de afgesproken termijn oplevert. Voorbeeld: een grafisch ontwerper kan ervoor kiezen om 's avonds te werken als dat beter past, zolang de deadline maar wordt gehaald.
- **Loondienstverband:** Als de opdrachtgever bepaalt wanneer je werkt, bijvoorbeeld door vaste werktijden op te leggen (zoals elke werkdag van 9 tot 5), kan dit een indicatie zijn van een loondienstverband. Bijvoorbeeld: als je receptioniste bent en elke dag op kantoor moet zijn tussen vaste uren heb je weinig flexibiliteit en dit lijkt meer op een werknemer dan een zelfstandige.

Autonomie versus controle:

- **Zelfstandige ondernemer:** De zelfstandige heeft volledige autonomie over zowel de manier waarop het werk wordt uitgevoerd als wanneer het wordt gedaan. Je onderhandelt misschien over deadlines of belangrijke stappen, maar de uitvoering is jouw verantwoordelijkheid. Als je meerdere opdrachtgevers hebt, verdeel je zelf je tijd over verschillende projecten.
- **Loondienstverband:** Bij een loondienstverband wordt vaak door de opdrachtgever gecontroleerd of het werk op een bepaalde manier en op vaste tijden wordt uitgevoerd. De opdrachtgever houdt toezicht, geeft instructies en controleert tussentijds. Dit betekent dat de vrijheid en autonomie van de werknemer beperkt zijn.

In het kort:

Een zelfstandig ondernemer heeft in principe de vrijheid om zelf de werkwijze en werktijden te bepalen. Bij een werknemer of iemand in een loondienstverband worden zowel de wijze van werken als de werktijden vaak vastgesteld door de werkgever of opdrachtgever. Hoe meer controle een opdrachtgever heeft over deze zaken, hoe groter de kans dat er sprake is van een loondienstverband in plaats van zelfstandig ondernemerschap.

4. De inbedding van het werk

Organisatorische inbedding houdt in dat de werkzaamheden die je wilt uitvoeren als zelfstandige al worden uitgevoerd door werknemers (oftewel ingebed zijn) binnen de organisatie waar je de opdracht wilt aannemen. Organisatorische inbedding is weliswaar onder de huidige wetgeving geen doorslaggevend criterium voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst, maar de Hoge Raad noemt het wel specifiek als criterium. Daarom kan de inbedding van werkzaamheden van een zelfstandig ondernemer in de organisatie van de opdrachtgever toch wat vertellen over de aard van de werkrelatie. Hier zijn enkele belangrijke aspecten:

Inbedding van werkzaamheden bij een zelfstandig ondernemer:

- **Geen structureel onderdeel van de organisatie:** Een zelfstandige ondernemer is doorgaans niet ingebed in de dagelijkse gang van zaken van de opdrachtgever. Ze werken vaak projectmatig of op tijdelijke basis. Hun werk is duidelijk afgebakend en ze komen in beeld wanneer er specifieke expertise nodig is. Voorbeeld: een zelfstandige ICT-specialist die tijdelijk wordt ingehuurd voor het oplossen van een IT-probleem, zonder betrokken te zijn bij de reguliere werkzaamheden van de IT-afdeling.
- **Eigen middelen en werkwijze:** Een zelfstandige brengt meestal zijn of haar eigen gereedschappen, materialen en methoden mee. Ze opereren los van de interne processen van de opdrachtgever.
• Bijvoorbeeld: een freelancefotograaf brengt zijn eigen apparatuur mee en bepaalt zelf de werkwijze.
- **Vrijheid om voor meerdere opdrachtgevers te werken:** Een zelfstandige ondernemer werkt vaak voor meerdere opdrachtgevers tegelijk. Dit toont aan dat hij of zij niet geïntegreerd is in één organisatie, maar autonoom is en zelf de opdrachten kiest. Bijvoorbeeld: een zelfstandige webontwikkelaar werkt tegelijkertijd aan websites voor verschillende klanten.

Inbedding van werkzaamheden bij een loondienstverband:

- **Onderdeel van de organisatie:** In een werkrelatie ben je vaak nauw verbonden met de opdrachtgever en werk je als onderdeel van de organisatie. Je werkzaamheden zijn ingebed in de normale bedrijfsvoering. Je werkt bijvoorbeeld samen met collega's, gebruikt de middelen van het bedrijf en je werk draagt bij aan de dagelijkse activiteiten. Voorbeeld: een administratief medewerker die dagelijks op locatie van het bedrijf werkt, dezelfde werkzaamheden als medewerkers doet en direct rapporteert aan het management.
- **Gebruik van de middelen van de opdrachtgever:** Als je als opdrachtnemer volledig gebruikmaakt van de apparatuur, systemen en werkwijzen van de opdrachtgever, kan dit erop wijzen dat je werkzaamheden zijn ingebed in de organisatie. Voorbeeld: een consultant die in-house werkt, het kantoorstelsel van de opdrachtgever gebruikt en werkt volgens hun procedures op een laptop van de opdrachtgever.
- **Afhankelijkheid van de opdrachtgever:** In een werkrelatie ben je vaak afhankelijk van één opdrachtgever en werk je mogelijk langere tijd voor dezelfde partij. Je werk draagt structureel bij aan de bedrijfsprocessen. Dit kan lijken op een loondienstverband, zeker als er geen duidelijke einddatum voor de samenwerking is.

In het kort:

De inbedding van werkzaamheden is een aspect bij het bepalen of iemand echt als zelfstandige werkt of in een loondienstverband. Een zelfstandige ondernemer is vaak niet structureel onderdeel van de opdrachtgever, werkt met eigen middelen, en heeft de vrijheid om voor meerdere opdrachtgevers te werken. Bij een loondienstverband is er sprake van nauwe betrokkenheid bij de dagelijkse gang van zaken, vaak met gebruik van de middelen van de opdrachtgever en weinig tot geen autonomie over hoe het werk wordt uitgevoerd. Als werkzaamheden reeds worden uitgevoerd door mensen in loondienst wijst dit al snel op inbedding van de werkzaamheden binnen de organisatie. Hoe meer de werkzaamheden zijn ingebed in de organisatie van de opdrachtgever, hoe groter de kans dat er sprake is van een loondienstverband.

5. Het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren

In het Deliveroo-arrest constateerde de Hoge Raad dat de koeriers zich nauwelijks lieten vervangen, waardoor dit onderdeel in de uitspraak minder van belang was. Volgens de Hoge Raad sluiten vrije vervanging en het ontbreken van de verplichting om op het werk te verschijnen of opdrachten aan te nemen, op zichzelf het bestaan van een arbeidsovereenkomst niet uit. Zeker niet als de werkende er geen duidelijk verdienmodel aan ontleent.

Het al dan niet bestaan van een verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren is toch nog steeds een van de indicaties om de werkrelatie te beoordelen. Hieronder de uitleg:

Zelfstandig ondernemer:

- **Geen verplichting tot persoonlijke uitvoering:** Een zelfstandig ondernemer heeft in de meeste gevallen geen verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren. Dit betekent dat de ondernemer de vrijheid heeft om het werk (of delen ervan) door iemand anders te laten uitvoeren, zoals een onderaannemer, een medewerker of een freelancer. Dit toont aan dat de ondernemer zelf controle heeft over hoe het werk wordt uitgevoerd. Voorbeeld: als je in de bouw als zelfstandige werkt, kan je een deel van de werkzaamheden door onderaannemers laten doen, zoals een elektricien of loodgieter.
- **Focus op resultaat:** Bij een zelfstandige is het vaak het eindresultaat dat telt. Zolang het afgesproken werk naar tevredenheid wordt opgeleverd, maakt het voor de opdrachtgever niet uit wie het uitvoert. Dit geeft de ondernemer flexibiliteit in het organiseren van zijn of haar bedrijf. Voorbeeld: ben je zelfstandig grafisch ontwerper, dan kan je bepaalde ontwerptaken uitbesteden aan een andere freelancer, als het eindresultaat maar naar de wens van jou en de opdrachtgever is.

Loondienstverband:

- **Verplichting tot persoonlijke uitvoering:** In een werkrelatie, zoals een loondienstverband, is er vaak een expliciete verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren. De werkgever heeft jou aangenomen vanwege je specifieke vaardigheden en verwacht dat jij als werknemer het werk zelf doet. Dit is een duidelijk kenmerk van een gezagsverhouding. Voorbeeld: een administratief medewerker in dienst van een bedrijf moet zelf het dagelijkse kantoorwerk doen en kan dit niet aan iemand anders overdragen.
- **Gezagsverhouding:** De verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren gaat vaak hand in hand met de mate van controle die de werkgever heeft over het werkproces. Je bent als werknemer niet vrij om het werk uit te besteden of anderen in te schakelen. Dit toont aan dat er een duidelijke relatie is waarbij de werkgever zeggenschap heeft over de uitvoering van het werk.

In het kort:

Een zelfstandig ondernemer heeft in de regel geen verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren, en kan anderen inschakelen om (delen van) de werkzaamheden te verrichten. Dit wijst op de zelfstandigheid en de vrijheid die een ondernemer heeft in het organiseren van het werk. In een loondienstverband bestaat meestal wél een verplichting tot persoonlijke uitvoering, omdat de werkgever specifieke controle wil over wie het werk doet en hoe het wordt uitgevoerd. Dit is een duidelijk kenmerk van een gezagsverhouding in een loondienstverband.

6. De wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen

De manier waarop de contractuele regeling tussen partijen tot stand komt, verschilt aanzienlijk tussen een zelfstandig ondernemer en iemand in een loondienstverband. Hier zijn de belangrijkste verschillen:

Zelfstandig ondernemer:

- **Onderhandelde overeenkomst:** Bij een zelfstandig ondernemer komt de contractuele regeling meestal tot stand door onderhandeling tussen de ondernemer en de opdrachtgever. Beide partijen kunnen afspraken maken over de inhoud van het werk, de vergoeding, de termijn en de voorwaarden. Deze afspraken worden vaak vastgelegd in een opdracht- of dienstverleningsovereenkomst. Voorbeeld: een freelance marketingconsultant maakt samen met de opdrachtgever afspraken over het project, zoals de looptijd, het aantal uren en het tarief.
- **Vrijheid om voorwaarden vast te stellen:** De zelfstandige heeft vaak de vrijheid om zijn of haar eigen voorwaarden te bepalen, zoals de tarieven, de wijze van betaling en de algemene voorwaarden die van toepassing zijn. Dit toont de autonomie van de ondernemer. Voorbeeld: een fotograaf stelt eigen tarieven op en bepaalt hoe de facturatie en betalingsvoorwaarden eruitzien.
- **Geen standaard arbeidsvoorwaarden:** De overeenkomst tussen een zelfstandige en een opdrachtgever is meestal projectgericht of resultaatgericht en valt niet onder de standaard arbeidsrechtelijke voorwaarden, zoals een cao, vakantiedagen of loondoorbetaling bij ziekte. Deze contracten richten zich voornamelijk op het leveren van diensten of producten en niet op de verplichtingen zoals bij een werknemer.

Loondienstverband:

- **Eenzijdige arbeidsovereenkomst:** Bij een loondienstverband komt de arbeidsovereenkomst meestal tot stand op basis van de voorwaarden van de werkgever. Deze voorwaarden liggen vaak vast en de werknemer heeft weinig ruimte om te onderhandelen over de inhoud van de overeenkomst. Voorbeeld: een medewerker in loondienst tekent een arbeidsovereenkomst met een vooraf bepaald salaris, vaste werktijden en secundaire arbeidsvoorwaarden die door de werkgever zijn vastgesteld.
- **Vastgestelde arbeidsvoorwaarden:** In een loondienstverband zijn er meestal vaste arbeidsvoorwaarden van toepassing, zoals loondoorbetaling bij ziekte, vakantiedagen, pensioenregelingen en overuren. Dit wordt vaak geregeld via een arbeidsovereenkomst, cao, of wettelijke bepalingen. Deze standaardvoorwaarden bieden bescherming aan de werknemer en worden grotendeels bepaald door de werkgever of de wet.
- **Gezagsverhouding en afhankelijkheid:** In een loondienstverband is er sprake van een gezagsverhouding waarbij de werknemer onder de controle en leiding van de werkgever werkt. Dit wordt meestal weerspiegeld in de arbeidsovereenkomst, waarin wordt vastgelegd wat de taken, werktijden en verantwoordelijkheden van de werknemer zijn. Ook een functioneringsgesprek maakt vaak deel uit van een loondienstverband.

In het kort:

Bij een zelfstandig ondernemer komt de contractuele regeling tot stand door onderhandeling, met veel ruimte voor eigen voorwaarden en afspraken. De relatie is doorgaans zakelijk en resultaatgericht, zonder de standaard arbeidsrechtelijke bescherming die geldt voor werknemers. In een loondienstverband komt de arbeidsovereenkomst vaak op een meer eenzijdige manier tot stand, met vaste arbeidsvoorwaarden en minder onderhandelingsruimte voor de werknemer. Hier is sprake van een gezagsverhouding en afhankelijkheid van de werkgever.

7. De wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd en de hoogte van de beloning

De wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd, en de hoogte van de beloning, verschilt duidelijk tussen een zelfstandig ondernemer en iemand in een werkrelatie (dienstverband). Hier zijn de belangrijkste verschillen:

Zelfstandig ondernemer:

- **Vrije onderhandeling over tarieven:** Een zelfstandig ondernemer bepaalt meestal zelf de tarieven en onderhandelt daarover met de opdrachtgever. De beloning is vaak afhankelijk van de aard van de opdracht, de moeilijkheidsgraad, de benodigde tijd en de marktwaarde van de diensten. Bijvoorbeeld: een freelance hovenier bepaalt een uurtarief of een vast bedrag per project, gebaseerd op zijn of haar ervaring en het type werk.
- **Facturering op basis van resultaat of uren:** Zelfstandigen sturen meestal facturen voor hun werkzaamheden, waarbij ze worden betaald voor het geleverde werk of de gemaakte uren. De beloning is dus vaak afhankelijk van de prestaties of het aantal gewerkte uren. De ondernemer moet btw (belastingen) afdragen en zorgen voor zijn of haar eigen risicoafdekking en pensioenvoorzieningen. Voorbeeld: een grafisch ontwerper stuurt na afloop van het project een factuur voor het afgesproken bedrag.
- **Variabele inkomsten:** De hoogte van de beloning van een zelfstandige kan sterk variëren, afhankelijk van de hoeveelheid opdrachten, de duur ervan en de tarieven die zijn afgesproken. Dit betekent dat er geen garantie is op een vast inkomen per maand. Voorbeeld: een freelance IT-consultant kan in drukke maanden veel verdienen, maar tijdens rustigere periodes minder inkomsten hebben.
- **Geen secundaire arbeidsvoorwaarden:** Zelfstandigen hebben doorgaans geen recht op secundaire arbeidsvoorwaarden zoals vakantiegeld, doorbetaling bij ziekte of pensioenregelingen, tenzij ze die zelf regelen. Ze dragen dus zelf de verantwoordelijkheid voor hun financiële zekerheid.

Werkrelatie (dienstverband):

- **Vast salaris:** In een werkrelatie (dienstverband) wordt de beloning doorgaans vastgelegd in een arbeidsovereenkomst. Werknemers krijgen een vast salaris per maand of per uur, afhankelijk van hun functie, ervaring en sector. Dit zorgt voor een stabiel en voorspelbaar inkomen. Voorbeeld: een administratief medewerker krijgt een maandelijks salaris dat elke maand gelijk is, ongeacht de productiviteit of winst van het bedrijf.
- **Vaste uitbetalingstermijn:** Werknemers worden meestal op een vaste tijd uitbetaald, zoals maandelijks of wekelijks. De werkgever houdt loonbelasting en sociale premies in en zorgt voor de afdracht aan de belastingdienst. De werknemer heeft geen omkijken naar deze administratieve zaken.
- **Secundaire arbeidsvoorwaarden:** Werknemers hebben vaak recht op secundaire arbeidsvoorwaarden, zoals vakantiegeld, pensioenregelingen, doorbetaling bij ziekte, verlofdagen en eventueel een dertiende maand. Deze voorwaarden zijn vaak vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, cao of andere regelingen. Voorbeeld: een werknemer heeft naast zijn salaris een wettelijk recht op vakantiedagen en krijgt vaak een pensioenbijdrage van de werkgever.
- **Vaste beloning, minder flexibiliteit:** De hoogte van het salaris in een dienstverband is vaak minder flexibel en hangt meestal af van de functie en eventuele cao-afspraken. Werknemers kunnen doorgaans niet zelf onderhandelen over hun loon voor elke afzonderlijke opdracht, zoals een zelfstandige dat wel kan.

In het kort:

Bij een zelfstandig ondernemer is de beloning afhankelijk van onderhandelingen met de opdrachtgever, het aantal opdrachten, en de prestatie of uren. De inkomsten zijn variabel, en de ondernemer is zelf verantwoordelijk voor belastingen en voorzieningen. In een werkrelatie (dienstverband) krijgt de werknemer een vast salaris met uitbetaling op vaste tijden, en er zijn vaak aanvullende arbeidsvoorwaarden zoals vakantiegeld en pensioen. Hierdoor is het inkomen stabiel, maar er is minder flexibiliteit in het bepalen van de hoogte van de beloning.

8. Loop je als ondernemer commercieel risico

Met commercieel risico wordt bedoeld dat je als ondernemer misschien kosten moet maken die niet waren voorzien. De financiële risico's voor extra werk liggen dan bijvoorbeeld bij jou als de ingehuurde zzp'er.

Voorbeeld: Je werkt als bouwvakker voor een aannemer. De aannemer is verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk en doet de eindcontrole. Als er iets misgaat, moet de aannemer het oplossen. Dit is een indicatie van een gezagsverhouding en daarmee werknemerschap. Ben je zelf als ondernemer verantwoordelijk voor het werk, dan is dat een indicatie van ondernemerschap.

Het commerciële risico dat je als zelfstandig ondernemer loopt, verschilt aanzienlijk van het risico dat je hebt in een werkrelatie (dienstverband). Hier zijn de belangrijkste verschillen:

Zelfstandig ondernemer:

- **Volledig eigen financieel risico:** Een zelfstandig ondernemer draagt het volledige commerciële risico voor de onderneming. Dit betekent dat de ondernemer zelf verantwoordelijk is voor het aantrekken van klanten, het voltooien van opdrachten, en het ontvangen van betalingen. Als er minder werk is of een klant niet betaalt, kan dit direct leiden tot inkomensverlies. Voorbeeld: als een zelfstandige webontwikkelaar geen nieuwe opdrachten krijgt, heeft hij geen inkomen totdat er weer werk is.
- **Kosten zelf dragen:** Zelfstandigen moeten hun eigen kosten dekken, zoals het huren van een kantoor, aanschaf van materialen, marketing, en administratie. Deze kosten lopen door, ongeacht of er op dat moment inkomsten zijn. Voorbeeld: een fotograaf moet zijn camera-uitrusting zelf aanschaffen en onderhouden, ongeacht of hij die maand veel werk heeft.
- **Verlies van opdrachten:** Het risico dat een opdracht niet doorgaat, te laat wordt betaald of lager uitvalt dan verwacht, draagt de zelfstandige volledig zelf. Dit kan invloed hebben op de continuïteit van de onderneming. Voorbeeld: een freelance vertaler die te maken krijgt met een klant die failliet gaat, loopt het risico dat hij niet wordt betaald voor geleverd werk.
- **Geen vangnet bij ziekte of tegenslagen:** Als een zelfstandige ziek wordt of tijdelijk geen werk kan doen, is er meestal geen vangnet zoals doorbetaling bij ziekte of werkloosheidsuitkeringen, tenzij de zelfstandige zelf een verzekering heeft afgesloten. Dit betekent dat de ondernemer financieel kwetsbaar is in periodes zonder werk.
- **Ondernemersvrijheid en risico op winst of verlies:** Hoewel er meer risico is, heeft de zelfstandige ook de vrijheid om te groeien en meer te verdienen bij succes. Een succesvolle ondernemer kan de winst maximaliseren door slim te ondernemen, terwijl mislukte projecten of economische tegenslagen tot verlies kunnen leiden.

Loondienstverband:

- **Geen commercieel risico voor de werknemer:** In een werkrelatie draagt de werknemer geen commercieel risico. Het bedrijf of de werkgever is verantwoordelijk voor het aantrekken van werk en het beheren van financiële risico's. De werknemer ontvangt een vast salaris, ongeacht de winst of verliezen van het bedrijf. Voorbeeld: een administratief medewerker krijgt elke maand hetzelfde salaris, zelfs als het bedrijf minder winst maakt of klanten verliest.
- **Kosten en verantwoordelijkheden bij de werkgever:** De werkgever draagt de kosten voor materialen, kantoorruimte, verzekeringen en andere bedrijfsgerelateerde uitgaven. Werknemers hoeven zich geen zorgen te maken over deze kosten. Voorbeeld: een medewerker in een reclamebureau gebruikt de apparatuur van het bedrijf zonder zich zorgen te maken over de aanschaf of onderhoudskosten.

- **Doorbetaling bij ziekte:** Werknemers hebben recht op doorbetaling bij ziekte en vaak andere vormen van financiële zekerheid, zoals pensioenbijdragen, vakantiedagen en werkloosheidsuitkeringen bij ontslag. Dit betekent dat werknemers beschermd zijn tegen financiële tegenslagen die hun inkomen direct zouden beïnvloeden.
- **Vaste inkomsten, minder risico, minder flexibiliteit:** Een werknemer heeft de zekerheid van een vast inkomen en hoeft zich geen zorgen te maken over het commerciële succes van het bedrijf, maar heeft minder flexibiliteit om zijn eigen financiële situatie te verbeteren buiten het vaste salaris. Dit kan gunstig zijn voor stabiliteit, maar beperkt de kansen op inkomensmaximalisatie.

In het kort:

Een zelfstandig ondernemer loopt aanzienlijk meer commercieel risico dan iemand in een werkrelatie. Dit risico omvat het aantrekken van werk, het krijgen van betalingen, en het dragen van kosten, inclusief bij ziekte of tegenslagen. Ondernemers kunnen echter meer verdienen als ze succesvol zijn. In een werkrelatie is er vrijwel geen commercieel risico voor de werknemer; zij ontvangen een vast salaris en zijn beschermd tegen financiële risico's door doorbetaling bij ziekte en andere secundaire arbeidsvoorwaarden. Hierdoor hebben werknemers minder financiële risico's, maar ook minder flexibiliteit om hun inkomsten te verhogen.

9. Of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen

Hier komen de criteria kijken die weliswaar niet veel met de werkrelatie te maken hebben, maar die bij twijfel wel de doorslag zouden kunnen geven of er sprake is van een loondienstverband of van ondernemerschap. Feitelijk worden de criteria beoordeeld die worden gesteld aan ondernemers voor de inkomstenbelasting.

Wanneer ben je ondernemer voor de Belastingdienst?

- **Je hebt voldoende winst uit eigen onderneming**

De Belastingdienst maakt voor de inkomstenbelasting onderscheid tussen 3 bronnen van inkomen: *winst uit onderneming*, *loon uit dienstbetrekking* en *resultaat uit overige werkzaamheden*. Om als ondernemer in aanmerking te komen, moet je met je onderneming winst maken.

Zelfstandigen die een zeer kleine winst maken of structureel verlies lijden worden niet gezien als ondernemer, tenzij je aannemelijk kan maken dat je in de toekomst wel winst gaat maken. Dit kan bijvoorbeeld wanneer je net bent gestart met je bedrijf en vooral nog veel investeringen hebt gedaan.

- **Je werkt zelfstandig**

De Belastingdienst vindt het belangrijk dat je het werk dat je doet zelfstandig uitvoert. Als anderen bijvoorbeeld bepalen hoe je je werk moet doen, dan word je niet gezien als zelfstandig ondernemer. Bijvoorbeeld: als je opdrachtgever bepaalt dat je werk gaat doen dat in hetzelfde bedrijf ook in loondienst gebeurt, is de kans groot dat je niet gezien wordt als ondernemer.

- **Je besteedt per jaar 700 uur of meer aan je bedrijf**

Het gangbare uren aantal om gezien te worden als ondernemer begint bij 700 uur of meer. Goed om te weten is dat veel aftrekposten zijn gekoppeld aan het harde uren criterium van minimaal 1225 per jaar. Dit zijn dan niet alleen je declarabele uren, maar ook de uren voor administratie, acquisitie, training en alles wat erbij je bedrijf komt kijken.

Wanneer je weinig tijd in je eigen onderneming steekt, is dat vaak een teken voor de Belastingdienst dat je geen 'echte' ondernemer bent. Ook als je wel veel tijd besteedt aan je bedrijf, maar daarmee vrijwel geen winst maakt is er meestal geen sprake van een onderneming.

Lees ook: [alles over het uren criterium van 1225 uur per jaar](#)

- **Je steekt kapitaal in je onderneming**

Voor de Belastingdienst is het ook een eis dat je kapitaal (geld) in je bedrijf steekt als je in aanmerking wilt komen als ondernemer voor de inkomstenbelasting. Voor zzp'ers is dat criterium wel wat soepeler, omdat je als zelfstandige vaak geen groot kapitaal nodig hebt voor je onderneming.

Maar als je materialen of gereedschap wilt aanschaffen, is dat ook een risicodragend kapitaal. Net zoals een laptop bijvoorbeeld. Het feit dat je risicodragend kapitaal in je bedrijf steekt, wijst er volgens de Belastingdienst op dat je ondernemer bent.

- **Je werkt voor meerdere opdrachtgevers**

Voor de Belastingdienst maakt het uit of je één of [meerdere opdrachtgevers](#) hebt om in aanmerking te komen als ondernemer voor de inkomstenbelasting. Meerdere opdrachtgevers verminderen namelijk het risico dat je volledig afhankelijk bent van slechts één opdrachtgever. Als deze ene opdrachtgever ook nog eens je ex-werkgever is, dan zal de Belastingdienst sneller tot de conclusie kunnen dat er sprake is van een verkapt dienstverband.

In bepaalde beroepen wordt langdurig werken voor één opdrachtgever overigens niet gezien als een probleem.

Een voorbeeld hiervan zijn interim-managers, deze klussen lopen vaak voor langere tijd. Maar als je als interim-manager via één bemiddelaar werkt (en factureert) dan wordt dat weer niet als onafhankelijk gezien en dus niet als teken van zelfstandig ondernemerschap.

Overigens is dit afhankelijk van het eindoordeel van de inspecteur en dat kan nog weleens wisselen, dus het is lastig om hier goed advies over te geven.

- **Je loopt ondernemersrisico**

Als ondernemer loop je meer risico dan mensen in loondienst. Bijvoorbeeld: jouw dienst of product is afhankelijk van vraag en aanbod (waardoor je niet altijd 100% zeker bent van inkomsten), er is een mogelijkheid dat klanten niet betalen en de kans bestaat dat het door jou geïnvesteerde geld in je bedrijf verloren gaat, als je onderneming failliet gaat. Dit ondernemersrisico telt zwaar mee in de beoordeling van de Belastingdienst.

- **Je bent aansprakelijk voor de schulden van je bedrijf**

De Belastingdienst let naast het ondernemersrisico ook op de aansprakelijkheid. Om als ondernemer in aanmerking te komen voor de inkomstenbelasting moet je aansprakelijk zijn voor hetgeen je levert of de diensten die je verricht met je bedrijf. Ook moet je aansprakelijk zijn voor de schulden van je bedrijf.

- **Je presenteert jezelf als ondernemer**

Of je ondernemer bent, hangt voor een deel ook af van je eigen presentatie. Hoe stel je jezelf op als ondernemer? Denk hierbij aan een website, reclame, visitekaartjes etc. Met dit soort middelen geef je aan dat je actief opstelt bij het zoeken naar opdrachtgevers en niet afhankelijk wilt zijn van die ene opdrachtgever of bemiddelaar.

- **Je voldoet aan het totaalplaatje van ondernemerschap**

Uiteindelijk draait het bij de Belastingdienst niet om één harde eis, maar vormen meerdere factoren samen het eindoordeel. Dus het oordeel of je in aanmerking komt als ondernemer voor de inkomstenbelasting hangt met alle hierboven genoemde punten samen.

OndernemersCheck van de Belastingdienst

De OndernemersCheck van de Belastingdienst geeft je een goede indicatie of je als zzp'er ondernemer bent voor de inkomstenbelasting. Let wel even op: je kan helaas geen zekerheid ontlenen aan de uitslag van de check. Maar je krijgt wel duidelijke inzichten waar de Belastingdienst naar kijkt.

Als je uiteindelijk toch nog twijfelt, dan zal je een brief naar de belastinginspecteur moeten sturen met daarin welke werkzaamheden jij precies doet en op welke wijze. Dan kan de inspecteur bepalen of jij wel of geen ondernemer voor de inkomstenbelasting bent.

[Naar de OndernemersCheck](#)

Nog enkele opmerkingen

Is een besloten vennootschap de oplossing tegen schijnzelfstandigheid?

Het korte antwoord: nee!

Het oprichten van een besloten vennootschap (bv) kan een zelfstandige ondernemer helpen om bepaalde risico's met de Wet DBA te verminderen, maar het biedt geen volledige garantie om problemen te voorkomen.

Bij de Wet DBA gaat het vooral om de vraag of er een gezagsverhouding is tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Het feit dat je via een bv werkt, verandert op zichzelf de aard van die relatie niet. De Belastingdienst kijkt nog steeds naar de praktische uitvoering van het werk, waarbij de punten uit het Deliveroo-arrest weer worden bekeken. Als deze punten wijzen op een dienstverband, kan de opdrachtgever alsnog aansprakelijk worden gesteld voor loonheffingen.

Door te werken via een bv, kan een zelfstandig ondernemer wel makkelijker aantonen dat hij een echte onderneming runt en niet in een verkapt dienstverband werkt. Een bv heeft bijvoorbeeld een eigen structuur, jaarrekeningen, en vaak meerdere opdrachtgevers, wat kan helpen bij het aantonen van zelfstandigheid. Maar het is dus geen 100% zekere oplossing om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Werk jij bijvoorbeeld jarenlang voor één opdrachtgever via een bv dan kan dit alsnog gezien worden als loondienstverband.

Het nut van modelovereenkomsten

Inmiddels weten we door uitspraken van de rechter dat een modelovereenkomst die is goedgekeurd door de Belastingdienst geen vrijwaring vooraf biedt tegen schijnzelfstandigheid. Toch raden wij aan om afspraken goed op papier vast te leggen. En aangezien in de modelovereenkomsten die goedgekeurd zijn door de Belastingdienst alle belangrijke zaken aan bod komen, raden wij toch het gebruik van modelovereenkomsten aan. Als je alles duidelijk op papier hebt staan met je opdrachtgever, dan biedt dat beide partijen (rechts)zekerheid, mocht er onduidelijkheid of onenigheid ontstaan.

Als je waarschijnlijk geen ondernemer bent

Mocht jij of jouw opdrachtgever worden gecontroleerd en de Belastingdienst stelt vast dat het geen ondernemerschap is, maar schijnzelfstandigheid, dan hoeft de Belastingdienst je in 2025 niet direct te beboeten. Je kunt dan een waarschuwing krijgen (tenzij de Belastingdienst vindt dat je te kwader trouw hebt gehandeld). Je kunt dan samen met je opdrachtgever terug naar de tekentafel en kijken welke vorm wel past binnen het ondernemerschap. Er is dus een herstelmogelijkheid.

Kom je er niet uit, is het echt geen ondernemerschap? Dat kan, sommige opdrachten lenen zich binnen de huidige regels niet voor ondernemerschap. Bedenk je wel dat dat niet betekent dat je geen werk meer hebt, maar dat je niet als ondernemer kunt werken. Er zijn dan andere mogelijkheden, die misschien niet jouw voorkeur hebben, maar je genereert wel inkomen. Denk hierbij aan verloning via bijvoorbeeld een detacherings- payroll- of uitzendbureau. Als je er met de opdrachtgever uitkomt hoort ook een (kort) loondienstverband tot de mogelijkheden.

Heb je dan een loondienstverband naast opdrachten als ondernemer, dan kan je wellicht de [absorptieregeling](#) toepassen. Dan mag je de uren die je in loondienst maakt, toch meetellen voor je uren criterium.