

Zzp-update 2026

Het roer gaat om: kabinet-Jetten kiest voor Zelfstandigenwet

In onze vorige zzp-update in *Dental Tribune*¹ schreven wij onder meer over de ontwikkeling van het wetsvoorstel Vbar. Voor meer duidelijkheid over de grens zelfstandigheids-loondienst blijkt het begin dit jaar aangetreden nieuwe kabinet echter een heel ander plan te hebben: de Zelfstandigenwet. Wat betekent de komst van deze nieuwe wet?

TEKST: ERIK VAN DAM (VVAa) EN MENNO ROLLOOS (VAN HELDER)

Vbar: geen verduidelijking, wél rechtsvermoeden

In het najaar van 2025 stuurde het vorige kabinet de Tweede Kamer het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar). De op dit moment verantwoordelijk minister Aartsen, van Werk en Participatie, zet nu een streep door het eerste en belangrijkste deel van dat wetsvoorstel. Dit betreft het verduidelijken van de grens tussen zelfstandigheid en een loondienst. Hierover was de afgelopen jaren veel te doen. Voor dit onderdeel kiest het huidige kabinet nu voor de Zelfstandigenwet. Alleen het rechtsvermoeden gaat door. En wat hem betreft op korte termijn, zo schrijft Aartsen in zijn Kamerbrief van 6 maart dit jaar.² Het rechtsvermoeden is van belang voor opdrachtgevers die werken met zzp'ers met een uurtarief onder de 38 euro. De zzp'er kan op basis van dit rechtsvermoeden een arbeidsovereenkomst opeisen. De opdrachtgever moet vervolgens aantonen dat er géén sprake is van schijn-zelfstandigheid.

Hoe ziet de Zelfstandingen-wet eruit?

Maar dan die zelfstandingenwet... Daarmee wil het kabinet het veld meer duidelijkheid bieden en meer ruimte geven voor échte zelfstandigen (zzp'ers). Waar de Vbar een wetsvoorstel is dat al in de Tweede Kamer lag, is de Zelfstandingenwet slechts een initiatief-

wetsvoorstel. Dit initiatief heeft nog uitwerking nodig en er moet balans gevonden worden met het dwingend-rechtelijk begrip arbeidsovereenkomst uit het Burgerlijk Wetboek. Hoe ziet de Zelfstandingenwet eruit? Uit welke onderdelen bestaat het? En: wat zijn de opvallendste punten van het initiatief als we kijken naar het totaal 78 pagina's tellende voorstel met memorie van toelichting? We kunnen vier kernelementen onderscheiden:

1. zelfstandigtoets
2. werkrelatietoets
3. sectoraal rechtsvermoeden
4. commissie beoordeling toetsingskader

In figuur 1 geven we verdere invulling aan de kernelementen en benoemen we enkele opvallende punten.

Geen nieuw wettelijk kader op korte termijn?

We gaven al aan dat de Zelfstandingenwet nog flink wat uitwerking nodig heeft. Minister Aartsen, in de vorige kabinetsperiode als Kamerlid zelf de initiatiefnemer van het wetsvoorstel, moet nog veel vragen beantwoorden. Zoals: welke kracht heeft een sectoraal rechtsvermoeden (kader 3 in figuur 1). Voor u: wat zijn de (on)mogelijkheden voor de mondzorg? En: welke kracht heeft een uitspraak van de beoordelingscommissie (kader 4 in figuur 1). Hoe verhoudt die zich bijvoorbeeld tot de basis van het bestaande wettelijke begrip arbeidsovereenkomst? Hoe moeten de Belastingdienst, maar ook de Nederlandse Arbeidsinspectie en de rechter daarmee omgaan?

'Deliveroo' nog als handvat gebruiken

Hoewel de Tweede Kamer in maart oepiep om voor de zomervakantie met meer duidelijkheid te komen, kost de nadere invulling van het initiatiefwetsvoorstel tijd. Het is daarom niet te verwachten dat de Zelfstandingenwet al op korte termijn het wettelijk kader wordt bij het beoordelen van arbeidsrelaties.

Voorlopig geldt nog het huidige kader, waarbij wettelijke uitspraken een kleur geven aan het kort geformuleerde en abstracte begrip arbeidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek. De belangrijkste uitspraak daarbij is die van de Hoge Raad in de zaak Deliveroo. De daarin gebruikte elementen zijn op dit moment de basis van de handhaving door de Belastingdienst en het oordeel van rechters. Jarenlang gold voor de opdrachtgevers, bijvoorbeeld praktijkhouders, het 'handhavingsmoratorium'. Sinds 1 januari vorige jaar controleert de Belastingdienst echter weer en kan zij ook onder meer naheffingen opleggen. Het is dus goed om in ieder geval de eigen arbeidsrelaties goed te analyseren. Figuur 2 toont bij alle negen 'Deliveroo-elementen' concrete indicaties voor een arbeidsovereenkomst, of juist zelfstandigheid. Bij de beoordeling van een arbeidsrelatie wegen alle relevante feiten en omstandigheden van die elementen in onderling verband mee in een eindoordeel. Dit heet de 'holistische toets'. Wel weten we inmiddels uit onderzoek³ dat rechters in de praktijk extra belangstelling tonen voor

de wijze waarop werkzaamheden en werktijden worden bepaald (element 2) en voor het (extern) ondernemerschap, dus het 'ondernemersgedrag' buiten de te beoordelen arbeidsrelatie (element 9 in het schema). ■

Noten

1. *Dental Tribune*, jaargang 15, mei 2025, nr. 3, p.10-11.
2. Kamerbrief 2026-000067506, 6 maart 2026, ministerie SZW.
3. *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, oktober 2025, nr. 6, p. 4-12 Van der Neut, N.M.Q. en Zevenbergen, P.C.

Concretisering Deliveroo-elementen		
VvAA 2026		
Bij de beoordeling van een arbeidsrelatie worden alle relevante feiten en omstandigheden van onderstaande elementen in onderling verband gezien om tot een eindoordeel te komen (de zogenaamde 'holistische benadering'). Het gewicht dat aan ieder van de elementen wordt toegekend is bij voorbaat niet bekend.		
Element	Indicatie Arbeidsovereenkomst	Indicatie Zelfstandigheid
1	Aard en duur werkzaamheden • Zelfde als werknemers • Langere duur • Verricht binnen strak kader Inspanningsverplichting • Werkverschaffer • Bepaalt waar en wanneer Werkende • Is gehouden aan protocollen, richtlijnen, instructies etc.	Werkzaamheden • Specifiek, duidelijk onderscheid met werknemers • Korte duur Resultaatsverplichting • Werkende • Bepaalt waar en wanneer • Is niet gehouden aan protocollen etc. • Heeft veel ruimte voor eigen invulling werkzaamheden
2	Wijze bepaling werkzaamheden en werktijden • Werkzaamheden • Ingebed in organisatie/bedrijfsvoering (denk aan locatie, gebruik voorzieningen, rooster, deelname overleggen en bedrijfsactiviteiten, functionerings-, beoordelingsgesprekken, scholing, klachtregeling) Werkende • Is ingebed in organisatie/bedrijfsvoering	Werkzaamheden • Onderscheidend en/of incidenteel Werkende • Is niet ingebed in organisatie/bedrijfsvoering
3	Inbedding van werk en werkende • Is ingebed in organisatie/bedrijfsvoering (denk aan locatie, gebruik voorzieningen, rooster, deelname overleggen en bedrijfsactiviteiten, functionerings-, beoordelingsgesprekken, scholing, klachtregeling) Werkende • Is ingebed in organisatie/bedrijfsvoering	Werkzaamheden • Onderscheidend en/of incidenteel Werkende • Is niet ingebed in organisatie/bedrijfsvoering
4	Verplichting persoonlijke werkvormgeving • Werkverschaffer • Bepaalt overeenkomst op, geen/weinig mogelijkheid tot onderhandelen voor werkende	Werkende • Kan zich (meer dan incidenteel) vrij laten vervangen, ook als 'verdienmodel' Partijen • Zijn gelijkwaardig, werkende heeft onderhandelingsruimte
5	Totstandkomingswijze contract • Werkverschaffer • Stelt vaste vergoeding per tijdseenheid vast • Betaalt via loonadministratie (al dan niet met inhouding loonheffingen) • Betaalt werkende door bij ziekte en/of vakantie	Werkende • Krijgt een (variabele) all-in-vergoeding per opdracht • Stuurt zelf facturen en bepaalt (mede) hoogte beloning • Krijgt geen vergoeding bij ziekte en/of vakantie • Heeft resultaatsverplichting
6	Totstandkomingswijze en voldoen beloning • Werkende • Ontvangt vergelijkbare beloning aan wat gebruikelijk is in dienstbetrekking Werkende • Loopt geen risico's contrair aan een arbeidsovereenkomst • Niet (direct) financieel aansprakelijk voor geleverde zorg, werkt niet met eigen bedrijfsmiddelen	Werkende • Ontvangt (aanzienlijk) hogere beloning dan wat gebruikelijk is in dienstbetrekking Werkende • Loopt wel risico op financiële aansprakelijkheid voor geleverde zorg (al dan niet verzekerd) • Loopt risico (bijv. doorbelaste praktijkkosten) zonder vergoeding te ontvangen (bijv. risico op non-betaling) • Krijgt benodigde herstelwerkzaamheden voor eigen rekening
7	Hoogte beloning • Werkende • Ontvangt vergelijkbare beloning aan wat gebruikelijk is in dienstbetrekking Werkende • Loopt geen risico's contrair aan een arbeidsovereenkomst • Niet (direct) financieel aansprakelijk voor geleverde zorg, werkt niet met eigen bedrijfsmiddelen	Werkende • Ontvangt (aanzienlijk) hogere beloning dan wat gebruikelijk is in dienstbetrekking Werkende • Loopt wel risico op financiële aansprakelijkheid voor geleverde zorg (al dan niet verzekerd) • Loopt risico (bijv. doorbelaste praktijkkosten) zonder vergoeding te ontvangen (bijv. risico op non-betaling) • Krijgt benodigde herstelwerkzaamheden voor eigen rekening
8	Commercieel risico • Werkende • Ontvangt vergelijkbare beloning aan wat gebruikelijk is in dienstbetrekking Werkende • Loopt geen risico's contrair aan een arbeidsovereenkomst • Niet (direct) financieel aansprakelijk voor geleverde zorg, werkt niet met eigen bedrijfsmiddelen	Werkende • Ontvangt (aanzienlijk) hogere beloning dan wat gebruikelijk is in dienstbetrekking Werkende • Loopt wel risico op financiële aansprakelijkheid voor geleverde zorg (al dan niet verzekerd) • Loopt risico (bijv. doorbelaste praktijkkosten) zonder vergoeding te ontvangen (bijv. risico op non-betaling) • Krijgt benodigde herstelwerkzaamheden voor eigen rekening
9	Ondernemerschap • Werkende • Verwacht zich in economisch verkeer niet als ondernemer • Verricht geen acquisitie, staat bij medewerkers op praktijkwebsite, weinig opdrachtgevers, niet klingschreven, geen eigen website en markt gebruik van werkkleding van de werkverschaffer etc.	Werkende • Verwacht een reputatie en wordt fiscaal behandeld als ondernemer, heeft korte opdrachten etc. • Werkt met eigen voorzieningen, apparatuur
10	Daadwerkelijke betekenis contract	

