

Werken met en als zzp'er(s)

Aandachtspunten voor het werken met en als zzp'er(s) vanuit
een beleidsjuridisch/fiscaal perspectief



Waar gaan we het vandaag over hebben?

- Korte introductie Platform ACCT/digiPACCT
- Waarom dit nu urgent is
- Hoe zijn we hier gekomen?
- Juridisch beoordeling: de toets
- De negen Deliveroo-criteria
- Wat betekent dit voor jouw organisatie?
- Vragen

Platform ACCT: achtergrond en missie

Aanleiding

- 2008: RvC signaleert kwetsbaarheid arbeidsmarkt CCS
- 2009-2014: bezuinigingen en groei zzp'ers
- 2017: SER/RvC "Passie Gewaardeerd" en Arbeidsmarktagenda CCS
- 2020: oprichting Platform ACCT

Missie

Duurzame versterking van de arbeidsmarkt en verbetering van de inkomenspositie van werkenden in de culturele en creatieve sector.

Drie speerpunten 2026

- Arbeidsvoorwaarden en collectieve afspraken (fairPACCT, Fair Practice Code)
- Duurzame inzetbaarheid en professionalisering (Werktuig PPO)
- Verdienvermogen (Financieringsmix, Fonds in de Regio)

digiPACCT

digiPACCT is hét platform voor HR en arbeidsvoorwaarden voor iedereen met HR-taken in de culturele en creatieve sector. Samenwerking, netwerken en het delen van kennis staan centraal.

Het platform bestaat uit drie pijlers:

- Digitaal HR-platform (meer dan 500 deelnemers)
- Online en offline kennissessies
- HR-Netwerkbijeenkomsten

Oorsprong digiPACCT

SER-rapport 'Passie Gewaardeerd'

- Deel kennis en menskracht personeelszaken
- Kleinschaligheid instellingen kan goed werk- en opdrachtgeverschap in de weg zitten
- Bevorder samenwerking en kennisdeling tussen P&O van grotere en kleinere instellingen

Werken met en als zzp'er(s): waarom is dit nu urgent is?

- De cultuursector in cijfers
 - Nederland heeft het hoogste aandeel zzp'ers in de cultuursector van heel Europa
 - Circa 50% van alle werkenden in de culturele en creatieve sector werkt als zelfstandige
 - Dat maakt de sector extra kwetsbaar bij handhaving
- Handhaving is hervat
 - Sinds 1 januari 2025 handhaaft de Belastingdienst weer op schijnzelfstandigheid
 - In 2026 geldt nog een gedeeltelijke zachte landing: geen verzuimboetes, wel bedrijfsbezoeken
 - Vanaf 1 januari 2027 volledige reguliere handhaving
 - Gevolgen: naheffingen, vergrijpboetes bij opzet, arbeidsrechtelijke claims

Werken met en als zzp'er(s): waarom is dit nu urgent is?

En de cultuursector is extra kwetsbaar, omdat:

- Projectmatig werk de norm is, maar langdurige relaties met dezelfde organisatie ook
- Inbedding bijna onvermijdelijk is: makers vormen de kern van wat een organisatie doet
- Veel werkenden tegelijk echte ondernemer én diep ingebed zijn
- Instellingen na de bezuinigingen van 2009-2014 structureel personeel vervangen door zzp'ers
- Tarieven vaak onder het rechtsvermoeden van €38 liggen
- Kleine organisaties de kennis en capaciteit missen om dit goed te beoordelen
- De Belastingdienst geen rekening houdt met budgettaire redenen om een zzp'er in te huren

Wie van jullie werkt op dit
moment samen met een of meer
zzp'ers?

*En wie heeft daar weleens bij stilgestaan of die samenwerking eigenlijk wel als zzp-opdracht
kwalificeert?"*

Hoe zijn we hier gekomen?

Jaar	Wat
Tot 2016	VAR: zekerheid vooraf, maar in de praktijk een papieren tijger
2016	Wet DBA vervangt de VAR, direct veel onrust
2016-2024	Handhavingsmoratorium: alleen naheffing bij kwaadwillendheid
2017-2023	Diverse pogingen tot reparatie: Commissie Boot, minimumtarief, webmodule, VBAR
2023	Hoge Raad: Deliveroo-arrest, negen criteria voor beoordeling arbeidsrelatie
Jan 2025	Moratorium opgeheven, volledige handhaving hervat
2026	Coalitieakkoord "Aan de slag": Zelfstandigenwet aangekondigd (intrekken verduidelijkingsdeel)

Hoe beoordeel je een arbeidsrelatie?

Stap 1: De wettelijke toets (art. 7:610 BW)

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst als aan drie elementen is voldaan:

- Arbeid: verplichting tot persoonlijk verrichten van arbeid
- Loon: verplichting tot betaling
- Gezag: de werkgever kan aanwijzingen geven over het werk

Stap 2: Maar hoe stel je dat in de praktijk vast?

Traditioneel lag de focus op het gezagscriterium: geeft de werkgever directe instructies? Bij moderne arbeidsrelaties, platforms en de cultuursector schoot dat tekort.

De Hoge Raad bevestigde in het Deliveroo-arrest (2023) de 'holistische benadering': kijk niet naar één element, maar naar het geheel. Alle feiten en omstandigheden tellen mee.

Stap 3: De negen gezichtspunten als praktisch handvat

1. Aard en duur van de werkzaamheden
2. Wijze waarop werkzaamheden en werktijden worden bepaald
3. Inbedding van het werk en de werkende in de organisatie
4. Persoonlijk verrichten van de arbeid
5. Wijze van totstandkoming van de overeenkomst
6. Beloning: hoogte en wijze van betaling
7. Hoogte van de beloning ten opzichte van werknemers
8. Commercieel risico voor de werkende
9. Gedraagt de werkende zich als ondernemer in het economisch verkeer?

Drie dingen om te onthouden:

- Geen rangorde, alle negen wegen mee in onderlinge samenhang
- De feitelijke uitvoering is doorslaggevend, niet wat er op papier staat
- Sterk ondernemerschap (criterium 9) kan de balans doen omslaan, ook als andere criteria op een arbeidsovereenkomst wijzen (Uber-arrest, Hof Amsterdam januari 2026)

Wat betekent dit voor de culturele sector?

De inbeddingsvraag toegepast in de cultuursector:

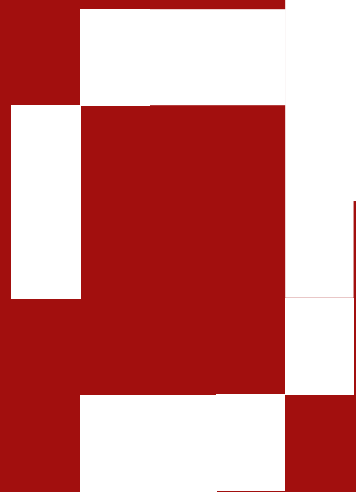
- Een chauffeur bij een transportbedrijf?
- Een bezorger bij een bezorgdienst?
- Maar een acteur bij een theatergezelschap?
- Of een docent bij een kunstencentrum?
- Een musicus in een orkest?

Uit de rechtszaal: een musicus die regelmatig speelde bij een Amsterdams orkest werd als werknemer aangemerkt omdat:

- Het orkestinkomen haar voornaamste inkomstenbron was
- Ze zich niet vrijelijk kon laten vervangen
- Ze gebonden was aan repetities, kledingvoorschriften en stoelindeling
- Haar tarief was vastgesteld op basis van de cao Remplaçanten, zonder onderhandelingsruimte

De praktijk bepaalt, niet het contract.

Herken je situaties in je eigen organisatie waarbij iemand al jaren terugkomt, meedraait in het team, maar toch op factuur werkt?



Wat moet je als organisatie doen?

Modelovereenkomsten: niet meer de oplossing

- Geen nieuwe goedkeuringen meer van de Belastingdienst
- Bestaande overeenkomsten vervallen uiterlijk eind 2029
- Gebruik ze niet meer als primair houvast (wel richtinggevend)

Praktische hulpmiddelen:

- Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie (WBBA): ondernemersplein.kvk.nl
- Laat arbeidsrelaties periodiek toetsen, zeker bij langdurige of intensieve samenwerking
- Vooroverleg met de Belastingdienst: vraag vooraf een standpunt over een specifieke arbeidsrelatie. Geeft zekerheid vóór de opdracht start, mits de praktijk later overeenkomt met wat je hebt beschreven. Één verzoek geldt altijd voor één persoon en één opdracht.

Zelfstandigenwet: volg de ontwikkelingen

- Aangekondigd in coalitieakkoord januari 2026
- Beoogd doel: duidelijkere grens tussen zelfstandigen en werknemers
- Inhoud nog niet vastgesteld, verwacht meer duidelijkheid in de loop van 2026

Checklist opdrachtgever

Gebruik dit als praktische zelfcheck:

- Heeft de opdrachtnemer meerdere opdrachtgevers?
- Bepaalt de opdrachtnemer zelf hoe het werk wordt uitgevoerd?
- Is er geen sprake van toezicht en leiding vanuit jouw organisatie?
- Worden de werkzaamheden op factuur betaald?
- Behoort het werk niet tot de reguliere kernactiviteiten van jouw organisatie?
- Heeft de opdrachtnemer eigen bedrijfsrisico (verzekering, investeringen)?
- Is de overeenkomst voor een afgebakende opdracht, niet voor onbepaalde tijd?

Hoe meer vragen je met "nee" beantwoordt, hoe groter het risico op schijnzelfstandigheid.

Checklist opdrachtnemer

Als zzp'er kun je je positie versterken door:

- Meerdere opdrachtgevers te hebben
- Vrijheid te bewaken in de uitvoering van je werk
- Op factuur te werken en een eigen boekhouding bij te houden
- Je eigen ondernemersrisico te dragen en waar mogelijk te verzekeren (AOV)
- Een eigen klantenkring op te bouwen en aan acquisitie te doen
- Je eigen tarief te onderhandelen
- Niet exclusief en langdurig voor één opdrachtgever te werken

Documenteer afspraken altijd schriftelijk, ook als de samenwerking al lang loopt.

Tot slot

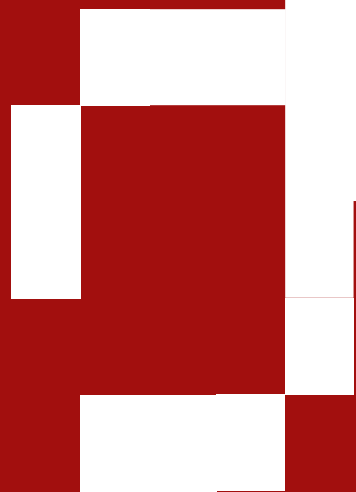
Onthoud:

- Er wordt nu al gehandhaafd, niet straks
- De beoordeling is altijd feitelijk, niet contractueel
- In de cultuursector kan het onderscheid soms bijzonder lastig
- De Belastingdienst houdt niet rekening met budgettaire redenen om een zzp'er in te huren
- Blijf op de hoogte: de Zelfstandigenwet komt eraan

Meer weten?

- Belastingdienst handhavingsplan arbeidsrelaties: belastingdienst.nl
- Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie: ondernemersplein.kvk.nl
- Platform ACCT: platformacct.nl

Wat is het eerste concrete ding
dat je morgen gaat doen met wat
je vandaag hebt gehoord?



Meer informatie: www.platformacct.nl

Of meld je aan voor de HR-community via digiPACCT.nl

