



Betreft: Reactie voorstel Besluit verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties The YoungOnes B.V.

Datum: 10 oktober 2025

Wetsvoorstel

Onlangs is de internetconsultatie van het '*Besluit verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties*' (het '**Besluit**') geopend. Het Besluit zou nadere invulling moeten geven aan de twee hoofdelementen waarmee in het wetsvoorstel VBAR het "werken in dienst van gezag" wordt aangemerkt. Deze twee hoofdelementen zijn:

1. de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de werkgever; en
2. de werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht, of de arbeid in mindere mate voor eigen rekening en risico verricht dan dat sprake is van sturing als bedoeld in onderdeel a.

In het wetsvoorstel VBAR is opgenomen dat bij algemene maatregelen van bestuur nadere regels worden gesteld over wanneer sprake is van sturing door de werkgever, dan wel het voor eigen rekening en risico verrichten van arbeid. Dit beoogt men met het Besluit te doen.

Standpunt YoungOnes

YoungOnes heeft in haar reactie d.d. 8 november 2023 haar zorgen geuit over het wetsvoorstel VBAR. Deze zorgen zijn met de wijzigingen in het wetsvoorstel VBAR aan de hand van het verschenen Uber-arrest van 21 februari 2025 helaas niet weggenomen. Dat deze mening breed gedeeld wordt, blijkt onder andere uit het indienen van het initiatiefwetsvoorstel voor de Zelfstandigenwet. YoungOnes blijft bij haar standpunt met betrekking tot het wetsvoorstel VBAR en vult deze aan met het onderstaande.

In het Besluit zijn per element vijf indicaties opgenomen die invulling zouden geven aan dat specifieke element. Dit maakt overigens de beoogde wetgeving niet simpeler: in de Wet VBAR zijn twee hoofdelementen aangegeven die het element "werken in dienst van gezag" moeten duiden, die weer in twee keer vijf indicaties zijn uitgesplitst in het Besluit. Dit is voor de gemiddelde burger lastig te volgen.



Deze indicaties zouden moeten verduidelijken wanneer als werknemer gewerkt zou moeten worden en wanneer als zelfstandige gewerkt zou kunnen worden. In het hiernavolgende gaat YoungOnes in op de indicaties zoals opgenomen in het Besluit.

1. Werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de werkgever

In het Besluit is opgenomen dat sprake zou zijn van werkinhoudelijk of organisatorische sturing van een werkgever indien:

a. de werkgever bevoegd is om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werknemer de werkzaamheden moet uitvoeren en de werknemer deze moet opvolgen;

Uit de toelichting op het Besluit blijkt dat voor het aannemen van een gezagsverhouding het voldoende is dat aanwijzingen en instructies over de werkinhoud kúnnen worden gegeven. Er kunnen ook in het kader van de overeenkomst van opdracht aanwijzingen worden verstrekt ter uitvoering van de opdracht, maar die aanwijzingsbevoegdheid zou echter minder verstrekkend zijn en beperkter dan in het kader van een arbeidsovereenkomst: aanwijzingen van een opdrachtgever kunnen alleen zien op de uitvoering van de opdracht, dienen verantwoord te zijn en moeten tijdig worden verstrekt.

Dit rijmt uiteraard niet met de stelling dat voor het aannemen van een gezagsverhouding het al voldoende is dat aanwijzingen kúnnen worden gegeven. Het blijft hiermee met het Besluit volstrekt onduidelijk waar de grens ligt tussen aanwijzingen en instructies geven. De grens tussen aanwijzingen en instructies is over het algemeen een vaag en niet te handhaven begrip en zou dus geen maatstaf moeten zijn waarop regelgeving gebaseerd wordt.

b. de werkgever de mogelijkheid heeft om de werkzaamheden van de werknemer te controleren en bevoegd is om op basis daarvan in te grijpen;

Ook bij deze indicatie wordt in de toelichting op het Besluit erop gewezen dat het onderscheidende aspect bij deze indicatie zou zijn de bevoegdheid van de werkgever om als opvolging op het toezien op werkzaamheden ook actie te ondernemen om dit actief bij te sturen. Direct daarna wordt erop gewezen dat tegelijkertijd geldt dat bij een overeenkomst van opdracht ook bijsturing zou kunnen plaatsvinden door een opdrachtgever richting een opdrachtnemer. Hier geldt ook dat bij een opdrachtnemer aanwijzingen op de uitvoering van de



opdracht moeten zien en verantwoord dienen te zijn en tijdig moeten worden verstrekt.

Ook bij deze indicatie is het volstrekt onduidelijk waar het onderscheid tussen het actief bijsturen van werknemers en het geven van aanwijzingen aan zelfstandigen zit. Hierover zou meer duidelijkheid moeten worden gegeven in het Besluit.

c. de werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgever;

Uit de toelichting bij het Besluit blijkt dat het organisatorisch kader gevormd zou worden door de binnen de organisatie geldende kaders, regels en gedragsnormen. Ook het feit dat de werkzaamheden moeten worden verricht met behulp van de door de werkgevende beschikbaar gestelde voorzieningen, zoals materialen, bedrijfsmiddelen, hulpmiddelen, gereedschap en kantoorartikelen, dragen bij aan het verrichten van de werkzaamheden binnen het organisatorisch kader van de organisatie.

Het blijft hiermee onduidelijk of het beschikbaar stellen - *en dus niet verplichten* - van gebruik beschikbare voorzieningen leidt tot het oordeel dat sprake is van werkinhoudelijke dan wel organisatorische aansturing. Leidt elk gebruik van bedrijfsmiddelen tot het oordeel dat sprake zou zijn van werkzaamheden binnen het organisatorische kader? Het is toch onmogelijk en nutteloos voor bijvoorbeeld een barista om zijn eigen koffiezetapparaat mee te nemen naar een opdracht bij een koffiebar?

Verder wordt gesteld dat zeggenschap van de werkgevende over de locatie waar en tijdstip waarop moet worden gewerkt, een indicatie kan vormen dat er wordt gewerkt binnen het organisatorisch kader.

Het is echter mogelijk dat een zelfstandige weet dat bij het aannemen van een opdracht de werkzaamheden op een bepaalde locatie en op een bepaald tijdstip moeten worden uitgevoerd. Een freelance accountant weet immers dat hij voor de uitvoering van een audit tijdens kantooruren op het kantoor van de inhurende organisatie zal moeten zijn. Een freelance kok weet dat hij gedurende openingstijden van een restaurant in die specifieke keuken zal moeten koken. Een zelfstandige kiest dan zelf voor deze tijden en locatie, omdat hij immers besluit de opdracht aan te nemen. Het is onduidelijk of dit een rol speelt bij het beoordelen van de aanwezigheid van werkinhoudelijke dan wel organisatorische aansturing.



d. de werkzaamheden een structureel karakter hebben binnen de organisatie; of

Verder zou het structurele karakter van werkzaamheden in een betreffende arbeidsrelatie een indicatie vormen dat de werkzaamheden zijn ingebed in de organisatie. Het structurele karakter van de werkzaamheden zou in een betreffende arbeidsrelatie een indicatie vormen dat de betreffende werkzaamheden belangrijk zijn om de organisatie draaiende te houden. Deze redenering kan YoungOnes niet volgen. Het is namelijk onaannemelijk dat een organisatie een zelfstandige inschakelt voor werkzaamheden die niet belangrijk zijn om de organisatie draaiende te houden. Daar zou een organisatie dan immers geen geld aan spenderen.

Bovendien worden zelfstandigen ook vaker ingeschakeld in het geval van moeilijk te voorspellen piekdrukke en onverwachte ziekte van vast personeel. Zij voeren dan - samen met of in plaats van het vaste personeel - de kernwerkzaamheden van de onderneming uit. Als dit niet meer mogelijk zou zijn door deze indicatie, hoe dienen bedrijven dit - meestal zeer tijdelijke - personeelstekort dan op te vullen? Dit kan immers zo kort zijn als een opdracht voor één dag. Voor een enkele dag wordt geen arbeidsovereenkomst aangegaan.

Verder is in de toelichting bij het Besluit opgenomen dat indien werkzaamheden normaliter door werknemers worden verricht, dit niet zou betekenen dat tijdelijke werkzaamheden die een zekere inbedding kennen binnen een organisatie altijd op basis van een arbeidsovereenkomst plaats dienen te vinden. Hiervoor zouden de werkzaamheden echter voldoende anders moeten zijn vormgegeven dan de wijze waarop het werk regulier is vormgegeven.

Het is echter onduidelijk hoe men dit voor zich ziet. Moet een ingeschakelde zelfstandige journalist dan een andere interviewtechniek hanteren dan de gebruikelijke - en beste - techniek voor het te schrijven nieuwsartikel? Moet de wegens ziekte ingeschakelde zorgverlener de patiënt op een andere manier zijn medicatie toedienen? Moet een freelance afwashulp dan maar met de hand afwassen in plaats van met de afwasmachine op locatie? Uit de toelichting bij het Besluit blijkt onvoldoende op welke manier de werkzaamheden anders zouden moeten zijn uitgevoerd.



e. de werknemer soortgelijke werkzaamheden verricht als andere werknemers.

Kort gezegd wordt hiermee bedoeld dat indien zelfstandigen dezelfde werkzaamheden uitvoeren en hetzelfde worden behandeld als werknemers, dat dit een indicatie zou zijn dat de zelfstandige organisatorisch onderdeel zou uitmaken van de organisatie. Dit zou ook te gelden hebben bij vervanging wegens ziekte of zwangerschap of het inspringen op piekmomenten. De werkzaamheden moeten “anders worden vormgegeven” om te kunnen spreken van zelfstandigheid.

In de toelichting bij het Besluit wordt echter niet ingegaan op welke manier deze werkzaamheden anders moeten worden vormgegeven. Het is onduidelijk wat hiermee bedoeld wordt. Bovendien is het ook onduidelijk wat het verschil is tussen indicatie d en e. Hetgeen YoungOnes hierboven heeft toegelicht onder d, heeft hier onverkort te gelden.

2. Niet of in mindere mate arbeid verrichten voor eigen rekening en risico

In het Besluit is opgenomen dat sprake zou zijn van het voor eigen rekening en risico verrichten van de arbeid indien:

a. de financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij degene die de arbeid verricht;

Uit deze indicatie komt naar voren dat het zich vrijelijk laten vervangen door de werkende een indicatie zou vormen voor werken voor eigen rekening en risico, wat een indicatie zou zijn voor zelfstandig ondernemerschap. In het Besluit is opgenomen dat vervanging alleen iets zou zeggen over het ondernemerschap van de werkende indien vervanging commercieel benut kan worden.

Dit rijmt echter niet met hetgeen is bepaald in het Deliveroo-arrest. In het Deliveroo-arrest wordt dit slechts gezien als één van de punten op basis waarvan de vervanging getoetst moet worden, maar een verdienmodel maken van vervanging is geen op zichzelf staand vereiste. Dit blijkt ook uit recent verschenen rechtspraak (zie ECLI:NL:CRVB:2024:374, ECLI:NL:RBAMS:2024:3987, ECLI:NL:RBMNE:2024:7329, ECLI:NL:RBZWB:2024:8316 en ECLI:NL:RBGEL:2025:4635) waar deze indicatie op die wijze niet wordt toegepast. Het Besluit zou op dit punt beter gemotiveerd moeten worden.



b. degene die de arbeid verricht zorgt voor een zelfstandige en voor derden als zodanig herkenbare uitvoering van de werkzaamheden;

Volgens deze indicatie dient een zelfstandige als zodanig herkend te kunnen worden, dus het zou duidelijk moeten zijn dat de zelfstandige geen onderdeel uitmaakt van de inhurende organisatie. Dit zou bijvoorbeeld kunnen doordat de zelfstandige geen bedrijfskleding van de inhurende organisatie draagt. Bovendien zouden daadwerkelijke investeringen moeten zijn gedaan in eigen bedrijfsmiddelen door de zelfstandige, waarmee de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Bij deze indicatie plaatst YoungOnes meerdere kanttekeningen. Ten eerste is het YoungOnes onduidelijk op welke manier een zelfstandige zijn zelfstandigheid moet uitdragen via bijvoorbeeld bedrijfskleding. Is het dragen van een shirt zonder bedrijfslogo van het inhurende bedrijf dan voldoende om aan deze indicatie te voldoen? Hoe werkt dit dan indien het onmogelijk is om uit te dragen dat je geen onderdeel van een organisatie uitmaakt, zoals een ingehuurd accountant die in een kantoorruimte moet zitten om een audit te begeleiden?

Verder vraagt YoungOnes zich af hoe de daadwerkelijke investeringen in eigen bedrijfsmiddelen moeten worden geduid. Niet elke opdracht voor een zelfstandige laat zich immers lenen voor gebruik van eigen middelen. Betekent dit dat indien een zelfstandige gebruik maakt van middelen van het inhurende bedrijf, de zelfstandige automatisch niet voldoet aan deze indicatie? Een zelfstandige kan immers niet voor elke klus een eigen apparaat aanschaffen, en dat is ook niet nodig indien de noodzakelijke apparatuur bij het inhurende bedrijf beschikbaar is. Bijvoorbeeld: moet een zelfstandige zijn eigen vorkheftruck aanschaffen en meenemen naar een opdracht voor een dag? Niet elke opdracht laat zich lenen voor dit criterium en dit zou moeten worden gereflecteerd in het Besluit.

c. degene die de arbeid verricht in het bezit is van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie waarin de arbeid wordt verricht niet structureel aanwezig is;

Uit de toelichting bij het Besluit blijkt dat indien een werkende in het bezit is van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet aanwezig is, dat dit een indicatie zou vormen dat sprake is van werken voor eigen rekening en risico. Wanneer de werkende niet wordt ingehuurd voor een bepaald specialisme, maar voor



werkzaamheden die structureel worden uitgevoerd binnen de onderneming en er doorgaans werknemers ingeschakeld worden om dit werk te doen, dan zou dit een indicatie voor een arbeidsovereenkomst vormen.

Hiermee wordt echter een groot gedeelte van zelfstandigen in het nauw gedreven, vooral de bijverdienende zelfstandigen. Dit geldt onverkort voor bedrijven die in geval van piek & ziek last minute extra handen nodig hebben. Het idee dat alleen zelfstandigen nodig zijn voor hoogopgeleide specialistische functies die te plannen zijn, is niet correct. Het alledaagse leven in de MKB ziet er in de realiteit heel anders uit. De MKB ziet zich vaker dan eens geconfronteerd met de onmogelijkheid om aan arbeidskrachten te komen voor allerlei werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden. Ook het inhuren van flexibel personeel blijkt meer dan eens lastig te zijn; als je op vrijdagavond een uitzendbureau belt dat je op zaterdag mensen nodig hebt in verband met ziekte, dan kunnen zij 9 van de 10 keer geen arbeidskracht leveren. Veel MKB bedrijven zijn afhankelijk van flexibel in te zetten bijverdienende zelfstandigen en zullen genooddaakt zijn de deuren te sluiten indien zij hiervan geen gebruik meer kunnen maken.

Een voorbeeld hiervan is wanneer tijdens een groot op zichzelf staand evenement in de stad extra handen nodig zijn in een horecagelegenheid. Alle werknemers zijn ingeroosterd voor die dag. Helaas slaat de dag voor het evenement het noodlot toe en melden vier werknemers zich ziek met buikgriep. Moet de horecagelegenheid dan maar sluiten op de dag dat een normale weekomzet kan worden verdiend? Of moeten ze een hoogopgeleide specialistische marketinganalist inschakelen om drankjes te komen tappen? De realiteit van alledag vraagt OOK om beschikbare handjes in niet-specialistische functies. De beschikbare handjes zijn die van zelfstandige bijverdieners.

Het gaat hierbij niet om reguliere flexwerkers of uitzendkrachten, maar om mensen die naast hun hoofdbezigheid als zelfstandige wat willen (en vaak ook moeten) bijklussen in generalistische opdrachten. Hoewel deze groep het tekort aan arbeidskrachten kan verkleinen en jongeren bovendien aangeven flexibel werken boven vaste contracten te prefereren, wordt dit ernstig bemoeilijkt - zo dan niet onmogelijk gemaakt - door de Wet VBAR en het Besluit. Gevolg: zelfstandig werken is alleen voorbehouden aan de hoogopgeleide en specialistische elite.

d. er sprake is van een korte duur van de opdracht of een beperkt aantal uren per week;



YoungOnes onderschrijft het belang van het meenemen van de kortdurendheid van de opdracht in de kwalificatievraag. Uit rechtspraak blijkt immers dat arbeidsrelaties die worden aangegaan voor een korte duur, over het algemeen niet kwalificeren als dienstbetrekking.

Bovendien wordt met een bepaling op kortdurende opdrachten aangesloten bij de aanbeveling die de Commissie (Model)overeenkomsten in het kader van de wet DBA, ook wel bekend als de Commissie Boot, heeft gedaan op pagina 30 e.v. van haar eindrapport.¹ Deze gedachte keert ook terug in de concept-Memorie van Toelichting van de Wet VBAR. Daar wordt het volgende geschreven:

“Alhoewel geldt dat ook een kortdurende opdracht, met een beperkte (uren)omvang, op basis van een arbeidsovereenkomst onder gezag plaats kan vinden, geldt doorgaans wel dat hoe korter de opdracht en voor hoe minder uren, hoe waarschijnlijker dat de werkzaamheden verricht kunnen worden zonder dat er sprake is van werkinhoudelijke en organisatorische sturing.”

Het is echter in het Besluit nog steeds onduidelijk wat onder “kortdurend” moet worden verstaan. Dit terwijl het Besluit nu juist bij uitstek de kans biedt om voor eens en voor altijd duidelijkheid te geven over deze kortdurendheid.

Om die reden stelt YoungOnes voor dat kortdurende opdrachten tot maximaal 832 uur per opdrachtgever per jaar in ieder geval niet als dienstverband worden beschouwd. Deze grens is gebaseerd op de uitzondering voor studenten bij het verbod op oproepcontracten, waar een gemiddelde van 16 uur per week wordt aangehouden. Blijft een freelancer onder de 832 uur per opdrachtgever per jaar, dan geldt automatisch geen dienstverband. Op deze manier geldt de uitzondering voor oproepcontracten in dezelfde vorm voor zelfstandigen en wordt geen willekeurig onderscheid gemaakt.

Indien een zelfstandige voor een opdrachtgever meer dan 832 uur per jaar opdrachten uitvoert, dan betekent dit uiteraard niet per definitie dat sprake is van schijnzelfstandigheid. De opdrachtgever zal dan aan de hand van geldende wet- en regelgeving en jurisprudentie moeten beoordelen of al dan niet sprake is van een dienstbetrekking

¹ Zie hiervoor <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-790603.pdf>.



e. er sprake is van kenmerken van degene die de arbeid verricht die wijzen op ondernemerschap voor soortgelijke werkzaamheden.

Uit het Besluit blijkt dat het aan de werkverschaffer en werkende zou zijn om in voldoende mate aan te tonen dat de werkende zich voor soortgelijke werkzaamheden doorgaans als zelfstandige presenteert.

Dit legt echter een onevenredige last op opdrachtgevers. Deze hebben immers niet altijd inzicht in het externe ondernemerschap van de opdrachtnemer en dienen hierdoor de verklaringen van de zelfstandige voor waar aan te nemen. Wat gebeurt er als een zelfstandige de opdrachtgever informeert voor meerdere opdrachtgever te hebben gewerkt in het lopende boekjaar, en dit blijkt niet waar te zijn?

Onduidelijkheid verhouding indicaties

Verder wijst YoungOnes erop dat in het Besluit geen aandacht is geschonken aan de verhouding tussen de genoemde indicaties. De vraag die rest is of elke indicatie even zwaar weegt of dat aan specifieke indicaties meer betekenis wordt toegekend. Betreft het dan slechts een optelsom van indicaties? Dit blijft onduidelijk in het Besluit.

Jurisprudentie niet betrokken bij het Besluit

De hierboven vermelde indicaties zijn niet nieuw, maar komen voort uit het Deliveroo-arrest en de hierna verschenen jurisprudentie. Het wetsvoorstel VBAR en het Besluit beogen een codificatie van bestaande jurisprudentie te zijn. Onduidelijk is om welke reden het wetsvoorstel VBAR en het Besluit niet alle verschenen jurisprudentie tracht te codificeren. In de toelichting bij het Besluit wordt immers enkel verwezen naar 11 rechtbankuitspraken die voor 29 oktober 2024 zijn gedaan. Dit is geen goede representatie van wat thans als geldende jurisprudentie kan worden beschouwd. Een niet limitatieve opsomming van jurisprudentie die niet bij het Besluit is betrokken, maar dat wel zou moeten zijn:

- Rb. Rotterdam 20 december 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:13328
- Rb. Rotterdam 15 januari 2025, ECLI:NL:RBROT:2025:558
- Rb. Midden-Nederland 26 februari 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:1655
- Rb. Oost-Brabant 3 maart 2025, ECLI:NL:RBOBR:2025:1034
- HR 11 april 2025, ECLI:NL:HR:2025:543
- Rb. Gelderland 27 mei 2025, ECLI:NL:RBGEL:2025:4635
- Rb. Den Haag 10 juni 2025, ECLI:NL:RBDHA:2025:10549
- Rb. Den Haag 26 juni 2025, ECLI:NL:RBDHA:2025:11473



Indien het Besluit daadwerkelijk tracht de verschenen jurisprudentie te codificeren, zullen op zijn minst bovengenoemde uitspraken bij het Besluit moeten worden betrokken.

Hoogachtend,

Pim Graafmans
CEO The YoungOnes B.V.