

Gratis pensioen voor (schijn)zelfstandigen met nieuwe Wet VBAR?

13-8-2025 | Door Jasper Commandeur werkzaam
bij Coöperatie RK Groep U.A.



Schijnzelfstandigen kunnen gratis pensioen opbouwen. Zolang schijnzelfstandigheid niet is vastgesteld wordt logischerwijs voor deze groep geen premie betaald maar ontstaan er wel pensioenrechten. Dit is één van de problemen in verband met schijnzelfstandigheid, waar het kabinet iets aan wil doen¹. Om de schijnzelfstandigheid te verminderen wil het kabinet de regels van de arbeidsovereenkomst aanpassen aan de 'moderne arbeidsmarkt'. Hiervoor is een wetsvoorstel ingediend bij de Tweede Kamer: de "Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR)". Het is niet ondenkbaar dat dit voorstel tot nieuwe onzekerheid op de arbeidsmarkt gaat leiden én tot pensioenrechten. In deze bijdrage kijk ik vast vooruit naar de mogelijke gevolgen van het voorstel en sta ik stil bij hoe de huidige wetgeving wordt aangepast. Mijn conclusie is dat het voorstel het benoemde pensioenprobleem niet oplost en dat daarnaast sprake is van een beperking van de contractvrijheid, zonder dat daar een goede reden aan ten grondslag ligt.

Wat gaat er gebeuren?

Meer werkenden krijgen recht op pensioen en sociale zekerheid, zonder premieplicht

In het voorstel wordt de wettelijke definitie van de arbeidsovereenkomst aangepast en wordt een 'soort minimumloon' voor zelfstandigen geïntroduceerd. Werken als zelfstandige zal hierdoor vaker dan nu niet toegestaan zijn. Dat geldt met name voor de situatie waarin een zelfstandige 'kernactiviteiten' van een opdrachtgever vervult en/of 'ingebod raakt in de organisatie' van een opdrachtgever². Deze kenmerken van een arbeidsrelatie krijgen meer gewicht bij een rechterlijke weging. De afbakening tussen zelfstandigen en werknemers zal daardoor veranderen, wat weer van invloed is op een veelheid aan arbeidsrechtelijke regelingen. Als de mogelijkheden om als



zelfstandige te werken worden beperkt, kunnen zowel bestaande als toekomstige overeenkomsten van opdracht - achteraf gezien - onjuist' blijken te zijn. Het voorstel kent geen overgangsrecht.

Als op enig moment schijnzelfstandigheid wordt vastgesteld kan - met terugwerkende kracht - recht bestaan op sociale zekerheid of pensioenrechten³. Iemand werkte dan als zelfstandige maar was eigenlijk een werknemer, met alle rechten en plichten die bij werknemerschap horen. De schijnzelfstandige kan hierdoor in de gelukkige omstandigheid komen van 'gratis' sociale zekerheid en 'gratis' pensioen en de opdrachtgever krijgt achteraf onvoorziene pensioenkosten. Pensioenuitvoerders en de Belastingdienst zullen proberen om de gemiste premies alsnog bij de werkgever in rekening te brengen. Al zal dat niet altijd meer lukken, zoals we straks zullen zien.

¹ Zie ook bijlage 1.

² Kernactiviteiten zijn kortgezegd de hoofdactiviteiten van de onderneming van de opdrachtgever en inbedding is min of meer onderdeel worden van de organisatie van de opdrachtgever.

³ De Pensioenfederatie maakt zich hier al langere tijd zorgen over (Pensioenfederatie, brief van 10 november 2023, kenmerk: B/2023/1326/GM/CdF). Zie ook de brief over dit onderwerp van de Minister van SZW van 9 juli 2025, nr. 2025-0000115087.

Voorbeeld: een schijnzelfstandige vordert achterstallige pensioenbijdragen

Een verkoopmedewerker werkte sinds 1 januari 2016 als zzp'er voor een opdrachtgever, waar hij in 2022 in loondienst komt. Naar aanleiding van een reorganisatie wordt de medewerker een vaststellingsovereenkomst aangeboden en kort daarna wordt hij ontslagen. De medewerker gaat naar de rechter. Onder meer vordert hij dat hij op 1 januari 2016 al een arbeidsovereenkomst heeft (schijnzelfstandige was). Als die vordering wordt toegewezen, zou hij nog recht hebben op pensioenbijdragen van 16,8% van het bruto salaris voor de periode tot 2022.

In deze situatie oordeelt de rechter dat uit de feiten en omstandigheden blijkt dat er inderdaad vanaf 1 januari 2016 sprake is van een arbeidsovereenkomst. De schijnzelfstandige bouwde vanaf die datum diensttijd op als werknemer. De rechter wees de gevorderde pensioenbijdragen echter af. De rechter overwoog daarbij dat pensioenopbouw een afspraak is tussen een werkgever en een werknemer, die in dit geval niet was gemaakt. Er was geen pensioentoezegging en de werkgever was daartoe ook niet verplicht.*

* De uitkomst in dit voorbeeld had anders kunnen zijn als er een bedrijfs- of beroepspensioenfonds zou zijn geweest, waarvoor een verplichtstelling geldt. Of in een situatie waarin de werkgever voor al het andere personeel al wel een pensioenregeling getroffen heeft.

Rechtbank Noord-Holland, 30 april 2025, ECLI:NL:RBNHO:2025:4695

Het kabinet verwacht dat het met het verkrijgen van gratis pensioenrechten allemaal wel mee zal vallen maar ik ben er niet gerust op⁴. Nu zijn deze kenmerken van een arbeidsrelatie nog deelkenmerken, in negen door de Hoge Raad aangewezen hoofden kenmerken op basis waarvan rechters vaststellen of een arbeidsovereenkomst wettelijk verplicht is (de Deliveroo-criteria⁵). In het voorstel zal sprake zijn van tien, door

⁴ In de Memorie van toelichting staat dat het principe van 'geen premie, wel recht' niet onbegrensd is en dat daar in 'uitzonderlijke gevallen' van afgeweken kan worden. Als voorbeelden worden vrijwillige voortzetting van pensioenopbouw en evidente boze opzet van werkgever en werknemer genoemd. Die laatste situatie zal in de praktijk zeer uitzonderlijk zijn. Merk in dat kader op dat in de fiscaliteit nog nooit iemand (evident) 'kwaadwillend' is bevonden. Het principe 'geen premie, wel recht' is vooral beoogd voor de situatie waarin een werkgever werknemers niet heeft aangemeld en de situatie waarin de werkgever niet bekend is bij een pensioenuitvoerder.

de regering aangewezen, kenmerken. De kenmerken van de Hoge Raad en de (verwachte) kenmerken van de regering zijn verschillend.

Premievorderingen en fiscale vorderingen verjaren, net als andere vorderingen

Een schijnzelfstandige kan dus pensioenrechten opbouwen, vanaf het moment dat aan de daarvoor geldende voorwaarden voldoet. In het pensioenrecht geldt daarbij het uitgangspunt 'geen premie wel pensioen'. Om te voorkomen dat een individuele werknemer geen pensioen zou blijken te hebben vanwege de eventuele nalatigheid van de werkgever.

In verband hiermee kan een schijnzelfstandige dus aannemelijk proberen te maken, dat steeds sprake was van een arbeidsovereenkomst in een periode waarover pensioen wordt geclaimd. Als dat lukt is het vervolgens ook mogelijk om bij een pensioenuitvoerder om een uitkering te vragen, mogelijk dus zonder dat daar ooit premie voor is betaald. Logischerwijs zal een pensioenuitvoerder op haar beurt dan proberen nog iets van die premie bij de werkgever te verhalen maar die mogelijkheid is begrensd. De Hoge Raad⁶ heeft kortgezegd aangegeven dat:

1. een premievordering van een pensioenuitvoerder verjaart, vijf jaar na het moment waarop betaling volgens het uitvoeringsreglement moet plaatsvinden (opeisbaar wordt);
2. deze vijfjaarstermijn kan (door de rechter) worden verlengd als een beroep op verjaring voor de pensioenuitvoerder naar redelijkheid en billijkheid onaanvaardbaar is. Bijvoorbeeld als blijkt dat de werkgever opzettelijk de premievordering verborgen heeft gehouden (lees hier; bewust met schijnzelfstandigen heeft samengewerkt⁷); en
3. een pensioenuitvoerder het betaalmoment niet later mag vaststellen dan het uiterste betaalmoment dat de Pensioenwet voorschrijft⁸.

⁵ Hoge Raad, 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443.

⁶ Hoge Raad, 21 maart 2025, ECLI:NL:HR:2025:423.

⁷ Het lijkt verstandig om hier bij het aangaan van een overeenkomst van opdracht vast afspraken over te maken.

⁸ De termijn bedoeld in artikel 26 Pensioenwet.

Omwille van de rechtszekerheid moet op enig moment worden aangenomen dat de situatie is zoals hij is, vandaar dat er een verjaringstermijn is. In de fiscaliteit geldt iets vergelijkbaars. Een opdrachtgever/werkgever moet rekening houden met een naheffingstermijn van maximaal vijf jaren⁹.

Een vraag die in dit kader opkomt is hoe het zit met de werknemersbijdrage, immers de premie te betalen aan het pensioenuitvoerder bestaat meestal uit een werkgevers- en een werknemersdeel. In hoeverre moet die premie alsnog door de schijnzelfstandige worden betaald? Mogelijkerwijs hoeft een schijnzelfstandige deze werknemersbijdrage niet meer te betalen, omdat de werkgever (logischerwijs) nooit informatie over de pensioenregeling verstrekt zal hebben danwel door verjaring van de premievordering. Met betrekking tot de werknemersbijdrage oordeelde de Rechtbank Midden-Nederland¹⁰ dat een werknemersbijdrage niet eerder in rekening gebracht kan worden, dan nadat de werknemer (of schijnzelfstandige) daarover, vooraf, is geïnformeerd. Om te voorkomen dat de eigen bijdrage niet meer betaald hoeft te worden, zou misschien in verband hiermee een soort pensioenverklaring overwogen kunnen worden. Een verklaring van de zelfstandige en de opdrachtgever, waarin de zelfstandige - voor de zekerheid - wordt geïnformeerd te over de financiële gevolgen als de kwalificatie van de overeenkomst onverhoopt achteraf onjuist blijkt te zijn.

Wie zijn de schijnzelfstandigen in het voorstel van het kabinet?

Als het wetsvoorstel wordt aangenomen is verplicht sprake van een arbeidsovereenkomst als de arbeidsrelatie aan de volgende kenmerken voldoet¹¹:

- *De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.*
- *Van arbeid verrichten in dienst van een werkgever als bedoeld in het eerste lid is sprake indien:*
 - a. de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de werkgever, en;*

b. 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.

De tekst bij de eerste bullet is nu de huidige wettekst en de tekst bij de tweede bullet is voorgesteld. Een schijnzelfstandige is dus iemand die werkt als zelfstandige, in een arbeidsrelatie met hier beschreven kenmerken van de (wettelijk verplichte) arbeidsovereenkomst.

Beoordelen overeenkomst met beperkte wettelijke 'indicaties'

Op basis van 'indicaties' kun je vaststellen of sprake is van de hiervoor bedoelde 'werkinhoudelijke- of organisatorische sturing' en van 'werken voor eigen rekening en risico' ('hoofdelement W'). Als je op basis van de indicaties vaststelt dat sprake is van sturing, moet je vervolgens nagaan of er kenmerken zijn, die wijzen op werken voor eigen rekening en risico ('hoofdelement Z'). Bij zowel indicaties die wijzen op sturing als indicaties die wijzen op werken voor eigen rekening, moet worden gekeken welke van de twee het zwaarste weegt. Als indicaties die wijzen op sturing het meeste gewicht hebben, is een arbeidsovereenkomst wettelijk verplicht. Het kabinet denkt aan de volgende indicaties:

W	Indicaties die wijzen op werken als werknemer (werkinhoudelijke en organisatorische sturing)	1. De werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren en de werkende moet deze ook opvolgen. 2. De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen. 3. De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende. 4. De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie. 5. Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.
---	---	--

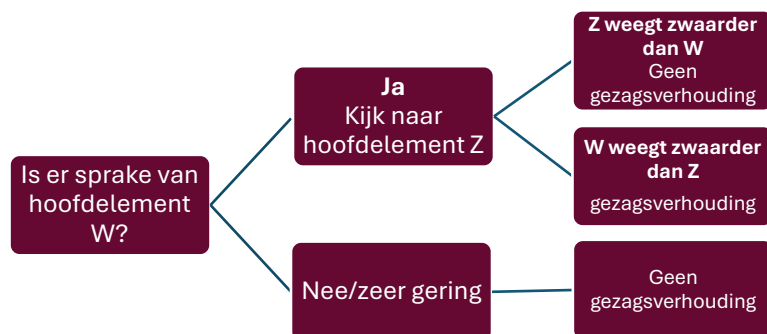
⁹ Art. 20, lid 3 Algemene wet inzake rijksbelastingen.

¹⁰ Rechtbank Midden-Nederland, 11 april 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:2564.

¹¹ De nieuw voorgestelde tekst van 7:610 BW.

Z	Indicaties die wijzen op werken als zelfstandige (werken voor eigen rekening en risico)	1. De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende. 2. De werkende zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden. 3. De werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet structureel aanwezig is. 4. Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week. 5. Kenmerken die wijzen op ondernemerschap van de werkende (buiten de arbeidsrelatie gelegen) voor soortgelijke werkzaamheden (extern ondernemerschap)
---	--	--

Schematisch beoordeel je een arbeidsverhouding dan zo:



Het (nieuwe) kabinet gaat op een later moment nog de definitieve indicaties bepalen. Die kan de regering op een later moment zelf vaststellen met een algemene maatregel van bestuur, zonder het parlement daar nog bij te betrekken. Het is niet ondenkbaar dat de arbeidsmarkt dan te maken krijgt met steeds wisselende normen. Nu

¹² De Zelfstandigenwet. De initiatiefnemers van deze wet beogen ook een duidelijker toetsingskader maar doen dat met de introductie van allerlei nieuwe (onduidelijke) begrippen, die wederom ingevuld moeten gaan worden, zoals: 'ondernemer', 'hiërarchische controle', 'vrijheid van organisatie van het werk' en 'sectorale criteria' etc.

eens mag werken als zelfstandige wel en op een later moment weer niet. De normen gaan als het ware 'meewaaien met de politieke wind' (of waan) van de dag. Na de verkiezingen kan de geldende norm met een pennenstreek aangepast worden, in de op dat moment gewenste richting. Enkele partijen in de Tweede Kamer hebben nu al hun eigen wetvoorstel voor het tegengaan van schijnzelfstandigheid in voorbereiding¹². Zij willen het zwaartepunt van de weging weer verplaatsen in de richting van het hebben van ondernemerskenmerken, waarvoor overigens nu geldt dat je dat niet hoeft te zijn om als zelfstandige werkzaam te kunnen zijn.

Wat zijn opvallende verschillen met de huidige indicaties?

Als gezegd wil het huidige kabinet dat in de praktijk werkgegenden, werkenden, de Belastingdienst en rechters vooral gaan letten op 'het organisatorisch kader', 'de duur van de samenwerking' en 'vergelijkbare collega's'. Nu zijn deze indicaties nog slechts deelkenmerken, die op zichzelf niet per se zwaarder meewegen om vast te stellen of een arbeidsovereenkomst verplicht is. De volgende verschillen tussen de oude- en nieuwe indicaties van een arbeidsovereenkomst vallen op:

	Verandering	Toelichting
1	De duur van de arbeidsrelatie weegt zwaarder	Een 'structureel' karakter van de werkzaamheden in de organisatie van de opdrachtgever wordt een zelfstandige indicatie voor werkneemerschapp, naast een korte duur van een opdracht. Nu is de aard en de duur van het werk maar één (van 9) criteria en gaat het nog vooral om het soort werk dat de werkende verricht en in hoeverre een concreet te bereiken resultaat is afgesproken. De duur van een arbeidsrelatie weegt in de rechtspraak niet bijzonder zwaar mee. Zowel uit de rechtspraak als de handhaving door de Belastingdienst blijkt dat een arbeidsrelatie langdurig kan zijn¹³.

¹³ De duur van de samenwerking legt nu geen bijzonder zwaar gewicht in de schaal. Zie voorbeelden van een duur van respectievelijk 19 jaar, 7 jaar en voor onbepaalde tijd in Rechtbank Rotterdam, 17 juli 2018, ECLI:NL:RBROT:2018:5790, Hof Arnhem-Leeuwarden, 5 februari 2019, ECLI:NL:GHARL:2019:977 en Rechtbank Gelderland, Rechtbank Gelderland, 27 mei 2025,

2	Zij aan zij werken met werknemers is een nieuw criterium	Een zzp'er kon naast werknemers aan de zelfde klus werken ¹⁴ . Nu wordt ook dit gegeven een zelfstandige -relatief zwaarwegende- indicatie van een arbeidsovereenkomst.
3	Kennis en ervaring die de opdrachtgever niet heeft	Deze indicatie kan nu een vermoeden opleveren dat de opdrachtgever theoretisch in staat zou kunnen zijn om inhoudelijke instructies te geven. Of dat feitelijk gebeurt moet nog wel getoetst worden. Straks is ook dit een zelfstandige indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

Beoordelen van een overeenkomst met beperkte wettelijke 'indicaties'

Zijn de regels hiermee inderdaad duidelijker? Ik meen van niet. De beschreven begrippen zijn niet objectief vast te stellen en de weging ervan zal weer opnieuw ingevuld moeten worden in de rechtspraak. Het kabinet verwacht zelf ook niet dat het straks veel duidelijker zal zijn. Sterker nog, in de toelichting bij de wet staat zelfs dat geen inhoudelijke wijziging van het huidige recht is beoogd¹⁵, waardoor je zou denken dat feitelijk helemaal geen wetswijziging nodig is. Toch?

Het uitsluiten of beperken van andere kenmerken van een arbeidsrelatie, lijkt mij zowel onwenselijk als onjuist. 'Werken binnen een organisatorisch kader', 'zij aan zij werken met werknemers' of 'structureel ergens werken' wijst niet noodzakelijkerwijs

ECLI:NL:RBGEL:2025:4635. Of het antwoord op Kamervragen van de Staatssecretaris van Financiën van 18 december 2024, nr. 2024Z17523.

¹⁴ Zie de antwoorden van Minister Wiebes op Kamervragen van 30 augustus 2016.

¹⁵ Zie de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel. Volledigheidshalve merk ik op dat de 'Zelfstandigenwet', het wetsvoorstel waarvoor alleen nog een internetconsultatie gaande is, die duidelijkheid ook niet geeft. Met die wet moeten ook allerlei begrippen opnieuw worden ingevuld, zoals werkrelatietoets, hiërarchische controle, sectorale criteria, vrijheid van organisatie etc. Met betrekking tot het geven van duidelijkheid komt dit initiatief over als een wat cosmetische oplossing, politiek ingegeven.

¹⁶ [Nieuwe beoordeling gezag maakt werken als zzp'er eerder lastiger dan duidelijker – ZiPconomy](#). In reacties op de internetconsultatie kwam ook veel kritiek naar voren op de keuze om organisatorische inbedding van het werk of de werkende als apart hoofdelement te benoemen.

¹⁷ Het advies van de Advocaat Generaal heeft de Hoge Raad bewust niet overgenomen als leidende criteria. Zie Parket bij de Hoge Raad, 17 juni 2022, ECLI:NL:PHR:2022:578 en 17 juli 2020, ECLI:NL:PHR:2020:698. In de gevoerde procedures bij de Hoge Raad betoogde de Advocaat Generaal dat inbedding van het werk in de organisatie van de werkverschaffer zwaar zou moeten wegen. Als daarvan sprake is, zou de inbedding van de werker volgen. Dus als het werk is ingebed in de organisatie, zouden daardoor de door de werkverschaffer uitgevaardigde regels, gebruiken en gewoonten op de werker van toepassing zijn. Daar is de Hoge Raad niet in meegegaan. In het wetsvoorstel wordt opgemerkt dat zelfstandigen een kwetsbare positie kunnen hebben. Het inkomen dat

op (economische) afhankelijkheid van de werkende. Niet voor niets ziet een ruime meerderheid van 'veldpartijen' in de arbeidsmarkt deze indicaties ook niet zitten als centrale criteria voor verplichtstelling van de arbeidsovereenkomst¹⁶. Daarnaast geldt dat het benadrukken van de beoogde nieuwe criteria helemaal niet nodig is. De Hoge Raad heeft al erkend dat het verrichten van kernactiviteiten en inbedding in een organisatie aanwijzingen kunnen zijn voor het bestaan van een gezagsrelatie. Die indicaties zijn door de Hoge Raad heel bewust niet nóg zwaarwegender gemaakt¹⁷. Rechters houden bij het vaststellen van een hiërarchische verhouding rekening met alle omstandigheden, dus ook met indicaties van inbedding in een organisatie en het verrichten van kernactiviteiten¹⁸.

Rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst

Naast het aanpassen van de definitie van een arbeidsovereenkomst komt er een rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Voorgesteld wordt dat een zelfstandige, die minder verdient dan € 36 per uur, de rechter kan vragen om vast te stellen dat er sprake is van een civielrechtelijke arbeidsovereenkomst¹⁹. Wettelijk is die er dan in beginsel, want het uurloon is lager dan de wettelijke norm. De opdrachtgever heeft -bij discussie- de bewijslast om aan te tonen dat géén sprake is van een arbeidsovereenkomst²⁰.

zelfstandigen met een laag inkomen verdienen is vaak onzeker, en zij hebben vrijwel geen onderhandelingsmacht om hun arbeidsvoorwaarden te verbeteren. Naar mijn mening sluiten die overwegingen niet aan op voor de gekozen nieuwe indicaties. De onderhandelingspositie is bij organisatorische sturing niet per definitie zwak en uitgevaardigde regels van een opdrachtgever worden niet per definitie van toepassing door de verstreken duur van de samenwerking of door zij aan zij werken met werknemers. Het ligt eenvoudigweg voor de hand dat een zelfstandige bijdraagt aan de kernactiviteiten van een opdrachtgever. Dat is nu eenmaal wat de opdrachtgever doet. Heel veel zelfstandigen kunnen hun opdrachten verliezen als dit de leidende regel wordt, ook als zij niet in een gezagsrelatie tot hun opdrachtgever staan.

¹⁸ In het Yodel-arrest heeft het Hof van Justitie EU aangegeven dat de vraag of een hiërarchische verhouding bestaat in elk concreet geval moet worden beoordeeld op basis van alle factoren en omstandigheden die de verhouding kenmerken. Kernactiviteiten en eventuele inbedding in een organisatie horen net zo goed bij die omstandigheden.

¹⁹ 7:610aa BW. Het bedrag van € 36 per uur wordt geïndexeerd met een indexatie die gelijk is aan het minimumloon.

²⁰ Over deze regel ben ik positief. Een laag uurtarief is een sterke aanwijzing voor een zwakke economische marktmacht. Bij lagere uurtarieven verrichten zelfstandigen werkzaamheden tegen een beloning die doorgaans lager is dan de arbeidskosten van een werknemer die een minimumloon

De rechter maakt een afweging en beslist wie gelijk krijgt en of de overeenkomst daadwerkelijk een arbeidsovereenkomst wordt.

Een laag tarief als rechtsvermoeden voor een arbeidsovereenkomst vind ik begrijpelijk en werkbaar voor de praktijk. In de rechtspraak is met name dit gegeven al jaren een sterke indicatie van een zwakke machtspositie van een opdrachtnemer. Dat dit gegeven nu ook in de wet wordt vastgelegd maakt dat zichtbaar.

Is dit voorstel wat we nodig hebben?

Mijn indruk is dat een politieke afweging is gemaakt tussen:

1. het belang van contractvrijheid en
2. het inperken van de vrijheid, in het belang van een (economische) ordening van de arbeidsmarkt, mede vanuit een verondersteld belang voor de sociale zekerheid.

De dwingende noodzaak om de (contract)vrijheid te beperken mis ik. Het belang van contractvrijheid is een zwaarwegend goed, dat in dit voorstel naar mijn mening te makkelijk terzijde wordt geschoven. De argumenten daarvoor, waaronder dat de arbeidsmarkt zodanig veranderd zou zijn is zwak en een noodzaak, ten behoeve van de sociale zekerheid is niet vastgesteld²¹.

De rechtspraak houdt al rekening met de 'moderne arbeidsmarkt'²². In dat kader is het van belang om je te realiseren dat de huidige definitie van de arbeidsovereenkomst al bestaat sinds 1907 en primair als doel had om kwetsbare werknemers te beschermen tegen de uitwassen van het werkgeverschap, in een tijd van industrialisering. Het arbeidsrecht is daarmee in zekere zin 'vrijheidswetgeving'. Juist bedoeld om degenen te beschermen die niet vrij zijn om zelf te bepalen hoe zij werken. Als je niet zelf kan bepalen op basis van wat voor soort overeenkomst je werkt en onder

verdient. Mijn indruk is overigens dat de hoogte van het tarief nu al één van de meest zwaarwegende indicaties is voor het vaststellen van schijnzelfstandigheid.

²¹ Zie ook bijlage 1.

²² Het Deliveroo-arrest gaat het over werkgeversgezag, uitgeoefend door een algoritme. Veel 'moderner' wordt het niet.

²³ Maatregelen die 'wij' zelf aan 'Brussel' hebben voorgesteld om te nemen.

welke voorwaarden, komt de rechter voor je op. Sinds 1 januari 2025 daarbij geholpen door de ('vrijheidsstrijders' van de) Belastingdienst. Zij beoordelen - in beginsel - op basis van alle feiten en omstandigheden van het geval of je voldoende vrij bent om zonder een wettelijk verplichte arbeidsovereenkomst te kunnen werken. Vanuit het civielrecht bezien, lijkt me deze vrijheid nog steeds een nobel, en breed gedragen, streven.

Deze wet levert miljoenen aan subsidie op

Hoe het ook zij. Deze wetswijzing kan de staatskas wel veel geld opleveren. Nederland moet arbeidsmarktmaatregelen²³ treffen voor een Europese subsidie: de Herstel- en veerkrachtfaciliteit²⁴. Wat mag contractvrijheid kosten? Om € 2,9 miljard subsidie te ontvangen, moet Nederland nog 80 'mijlpalen' halen²⁵. Met de in deze bijdrage besproken regelingen worden twee van deze mijlpalen behaald. Te weten:

1. op 1 januari 2026 moet er een nieuwe definitie van de arbeidsovereenkomst zijn; en
2. begin volgend jaar moet er een brief komen, waarin staat hoe de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen uitgevoerd gaat worden.

De subsidie ontvangen door de kern van het probleem op te lossen?

Zou het mogelijk zijn om de gevraagde maatregelen op een andere manier in te vullen? Een belangrijk probleem met schijnzelfstandigheid blijft dat het voor opdrachtgevers en opdrachtnemers moeilijk is om vooraf in te schatten of wel- of niet als zelfstandige gewerkt mag worden²⁶.

²⁴ Deze maatregelen volgen uit een plan dat Nederland in 2022 zelf heeft ingediend. Opmerkelijk is dat over dit plan ook wordt opgemerkt dat het impact zal hebben op de praktijk en kan leiden tot nieuwe arbeidsverhoudingen. Zie: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10172-2019-INIT/nl/pdf> (2019) <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9766-2022-INIT/nl/pdf> (2022)

²⁵ Ministerie van Financiën, Antwoorden op Kamervragen op 3 juni 2025, kenmerk: 2025-0000145892.

²⁶ [Ruime meerderheid zzp'ers niet bekend met regels gezag. Tijd voor een '\(heksen\)waag'? – ZiP-conomy](#).

Gelet op dat gegeven, zou mijn pleidooi zijn om in de weging van kenmerken meer aan te sluiten bij de kenbare bedoeling van de contractpartijen bij het aangaan van een overeenkomst²⁷ en pas tot herkwalificatie over te gaan als die bedoeling - om wat voor reden dan ook - geen redelijke civielrechtelijke uitkomst oplevert. Een terughoudende rechtelijke toets. Het wordt dan minder noodzakelijk dat alle overeenkomsten op ieder moment in het 'juiste hokje' zitten. Herkwalificatie is dan alleen aan de orde als partijen eigenlijk zelf wel (kunnen) weten dat zij ongelijkwaardig zijn of bij een voldoende groot belang van de ondergeschikte. Daarnaast zou de rechter bij de vaststelling van de schijnzelfstandigheid ook kunnen aangeven vanaf welk moment redelijkerwijs verondersteld kan worden dat de aanvankelijke contractuele bedoeling is overgegaan in een wettelijk verplichte arbeidsovereenkomst²⁸.

De fiscaalrechtelijke toets en de vaststelling van pensioenrechten kan vervolgens aansluiten op de civielrechtelijke beoordeling. Bijvoorbeeld door pas fiscale gevolgen aan een verkeerde beoordeling te verbinden, nadat een rechter heeft vastgesteld dat daar sprake van is of in het uitzonderlijke geval dat sprake zou zijn van handelen in strijd met de geest van de belastingwet²⁹. Een herkwalificatie leidt dan nog steeds achteraf tot een correctie van te weinig betaalde belasting maar dan naar de toekomst toe. In de vorm van een nieuw belastbaar feit, zonder strafrechtelijke gevolgen of belastingrente. Voor pensioenrechten zou een verjaringstermijn geïntroduceerd kunnen worden. In lijn met de verjaringstermijn voor premievorderingen. Bijvoorbeeld een termijn van vijf jaren, gerekend van het moment waarop opdrachtgever en opdrachtnemer de hiervoor genoemde pensioenverklaring hebben ondertekend.

Conclusie

In de toelichting bij het wetsvoorstel staat dat met de Wet VBAR geen inhoudelijke wijziging van het huidige recht is beoogd. Met het verleggen van het zwaartepunt van de arbeidsrechtelijke beoordeling, lijkt echter wel degelijk een verschuiving plaats te vinden naar een economische realiteit als rechtsvermoeden³⁰. Het gevolg kan zijn dat de groep die we nu omschrijven als 'schijnzelfstandig' in één keer groter

wordt en met terugwerkende kracht alsnog recht krijgt op pensioenaanspraken. Zonder dat daar tot nu toe premie voor is betaald.

Door allerlei aannames tot wet te verheffen wordt met het voorstel geen wezenlijke verduidelijking bereikt en wordt de contractvrijheid naar mijn mening zonder goede reden verder beperkt. Op deze manier wordt een vrijheidswet, wat het arbeidsrecht in wezen is, tot een soort dwangwet gemaakt. Een wet die dwingend voorschrijft welke afspraken mensen met elkaar moeten maken als zij met elkaar willen samenwerken. Waar de vrijheid in een arbeidsrelatie ontbreekt, kan daar (nog steeds) een goede reden voor zijn maar terughoudendheid lijkt me geboden waar die vrijheid er in voldoende mate wel is of lijkt te zijn. Tot het tegendeel aangetoond kan worden. Het uitgangspunt moet wat mij betreft zijn én blijven dat mensen zelf mogen bepalen hoe zij hun (werkzame) leven willen inrichten en dat pensioenrechten redelijkerwijs zoveel mogelijk verbonden blijven aan premieplichten.

²⁷ Zoals de Hoge Raad dat in het Groen-Schoevers al leek te bedoelen. Zie Hoge Raad, 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495.

²⁸ In bijlage 2 doe ik een voorstel.

²⁹ In de tweede bijlage doe ik vast een voorzet voor een fiscaalrechtelijke wetswijziging.

³⁰ In feite enkel *omdat* een werkgevend partij verderop gelegen is in de waardeketen.

Bijlage 1: Wat hebben (schijn)zelfstandigen misdaan?

Ons mooie Nederland is door de voortdurende schijnzelfstandigheid zwaar afgetakeld! Onze verzorgingsstaat staat onder grote druk door schijnzelfstandigen. Deze zogenaamde zelfstandigen profiteren massaal van onze uitkeringen, fiscale subsidies en andere voorzieningen.

Onze manier van werken wordt bedreigd, door het binnenlaten van grote aantallen schijnzelfstandigen. Maar ook ons onderwijsstelsel en zorgstelsel kunnen de continue instroom van extra zzp'ers al lang niet meer aan. Er zijn nu meer dan 1 miljoen zelfstandigen. En dat terwijl we als land al veel zzp'ers hebben. Ons land is - na een handjevol Oost- en Zuid-Europese landen - het land met de meeste zzp'ers³¹. Het is onverantwoord dat tot op de dag van vandaag een letterlijk ongelimiteerde instroom van zzp'ers wordt toegestaan. Er moet nu snel orde op zaken worden gesteld!

Ter onderbouwing van de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden worden een aantal aannames gedaan over (schijn)zelfstandigen. Met allerlei (bijna) quotes die zomaar in een verkiezingsprogramma hadden kunnen staan³²... Zijn de aannames terecht?

“Schijnzelfstandigen zetten de verzorgingsstaat onder druk”

Wat is de aanname?	Is dat zo?
<i>zij maken het sociale stelsel duurder</i>	Dat weten we niet. De gedachte is dat met name mensen met relatief weinig kans op werkloosheid of arbeidsongeschiktheid het stelsel verlaten om als schijnzelfstandige aan de slag te gaan. De mensen met de hogere risico's blijven achter. Onduidelijk is in hoeverre dit risico zich precies manifesteert. Zowel de omvang van de populatie als het statistisch risico van groep schijnzelfstandigen is onbekend.

³¹ Bron: CBS Is elders in de EU het aandeel zzp'ers zo hoog als in Nederland.

³² In een verkiezingsprogramma van een politieke partij uit 2023 blijkt in de asielparagraaf gemakkelijk '(schijn)zelfstandigen' ingevuld te kunnen worden, op de plek waar het woord 'asielzoekers' en varianten daarop staat, zoals 'asieltsunami', 'massa-immigratie', 'niet-westerse allochtonen', 'asielin-stroom', en 'vreemdelingen'.

³³ In 2005 is de VAR-verklaring ingevoerd. In het spraakgebruik werd de aanvraagprocedure voor deze verklaring al snel omschreven als 'enter, enter en je bent er'. Om aan te geven hoe makkelijk het was om de verklaring te verkrijgen en hoe weinig controle daarop was.

	Op basis van gezond (boeren)verstand zou je hier ook kunnen beweren dat een werkgever geen ongezonde mensen in loondienst zal willen nemen, in verband met de loondoorbetalingsplicht bij arbeidsongeschiktheid. Of je kan stellen dat de dagelijkse realiteit de houdbaarheid van het stelsel reeds bevestigt. Schijnzelfstandigheid bestaat al decennia ³³ .
<i>zij laten werkgevers alsnog pensioenpremie betalen</i>	Dat klopt. Het kan zo zijn dat een werkgever alsnog premie blijft te moeten betalen bij achteraf vaststellen van schijnzelfstandigheid. De vraag is wel of dit probleem niet veel eenvoudiger op te lossen is door meer zekerheid vooraf te geven en de gevolgen voor het verleden (verder) te beperken.

Minder druk op de verzorgingsstaat door de verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen

Naast het aanpassen van de definitie van de arbeidsovereenkomst wil het kabinet iets doen aan het feit dat veel (schijn)zelfstandigen zich niet verzekeren tegen de gevolgen van arbeidsongeschiktheid. Om dit probleem op te lossen is de Wet basisverzekering arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen in internetconsultatie gegaan. Voor deze verzekering is het de bedoeling dat winstgenieters ongeveer een (aftrekbaar) bedrag van tweehonderd euro per maand gaan betalen³⁴. Zij zijn dan verplicht wettelijk verzekerd, tenzij zij zelf een adequate verzekering afsluiten. Op grond van deze wet kunnen winstgenieters³⁵ bij arbeidsongeschiktheid recht hebben op een uitkering van maximaal 142,86%³⁶ van het minimumloon. De wachttijd voor de uitkering is 52 weken.

³⁴ 100/70 * minimumloon.

³⁵ IB-ondernemers met bijvoorbeeld een eenmanszaak of vennoten in een maatschap of vof. Ruim een miljoen potentiële verzekerden. Maar geen meewerkende partners, directeurs grootaandeelhouders/dga's of resultaatgenieters. Van arbeidsongeschiktheid is sprake bij ongeschiktheid om ten minste het minimumloon te verdienen.

³⁶ 100/70 * minimumloon.

“Schijnzelfstandigen profiteren van onze uitkeringen en fiscale subsidies”

Wat is de aanname?	Is dat zo?
<i>zij maken aanspraak op fiscale voordelen</i>	Nee. Ondernemers hebben bepaalde voordelen in de inkomstenbelasting. Zoals investeringsaftrek, zelfstandigenaftrek en mkb-winstvrijstelling. Op grond van de huidige wet kunnen alleen ondernemers hier gebruik van maken. Als schijnzelfstandigen hier ten onrechte gebruik van maken, kan de handhaving verbeterd worden ³⁷ . Een wetswijziging is niet nodig.
<i>zij zijn te goedkoop of verdienen te veel</i>	Ten dele. De gedachte is dat een schijnzelfstandige fiscale voordelen heeft en dat geen premie voor werknemersverzekeringen wordt betaald. Afhankelijk van de marktmacht kunnen opdrachtgevers (mee)profiteren van de lagere lasten. Dat leidt tot oneerlijke concurrentie met werknemers en tussen opdrachtgevers onderling. Schijnzelfstandigen hebben echter geen fiscale ondernemersvoordelen en zijn logischerwijs ook verplicht verzekerd. Zie hiervoor. Opdrachtgevers kunnen vooraf zekerheid krijgen als zij willen weten of premie verschuldigd is bij het aangaan van een arbeidsrelatie ³⁸ . ‘Ze’ kunnen veel verdienen door gebruik te maken van marktwerking. ‘We’ vinden marktwerking een goed systeem. Dat geldt zowel voor grote ondernemingen als voor kleine zelfstandigen, die alleen eigen arbeid aanbieden. Schaarste bepaalt de marktprijs ³⁹ .

³⁷ Zie bijvoorbeeld Hoge Raad, 23 februari 2024, ECLI:NL:HR:2024:284 en Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 1 maart 2022, ECLI:NL:GHARL:2022:1674.

³⁸ Art. 59 Wet financiering sociale verzekeringen voor de opdrachtgever, die zijn verzoek bij de Belastingdienst indient. De zzp'er kan een verklaring bij het UWV vragen (127a WW, artikel 87 WAO, 102 WIA en artikel 72c ZW). De beslistermijn is respectievelijk 8 en 13 weken.

“Onze manier van werken wordt bedreigd”

Wat is de aanname?	Is dat zo?
<i>zij verhogen de werkdruk, ten koste van de overgebleven werknemers</i>	Nee. De gedachte is dat ‘overgebleven werknemers’ een hogere werkdruk hebben bijvoorbeeld omdat zij in de zorg meer avond- en weekenddiensten moeten opvangen of de ‘lastige’ casussen. Deze redenering is innerlijk tegenstrijdig. Door gaans verhoogt iemand die komt werken de werkdruk niet. Dat de uitstroom naar zzp-schap tot een hogere werkdruk leidt, kan feitelijk juist zijn, maar deze gedachte impliceert dat een zzp'er dan maar wettelijk verplicht moet worden om in loondienst te gaan.
<i>zij ondermijnen het verdienvermogen</i>	Geen idee. De gedachte is dat bedrijven bij vaste arbeidsrelaties meer in menselijk en organisatiekapitaal investeren dan in flexibele arbeidsrelaties. En dat schijnzelfstandigen over het algemeen minder in scholings- en trainingsmogelijkheden investeren. Deze gedachte klinkt aannemelijk. Zelfstandigen moeten inderdaad oppassen dat zij geen ‘one-trick pony’ worden; niet steeds worden gevraagd voor ‘het zelfde kunstje’, terwijl hun ontwikkeling stil staat. De vraag is dan wel of de oplossing voor dit probleem in het arbeidsrecht gezocht moet worden.

³⁹ In dit systeem is iemand met een schaars aanbod waardevol. Mensen die iets aanbieden dat niet schaars is, hebben minder waarde. Vaak zijn dat laaggeschoolden of arbeidsmigranten. Inkopers worden in Nederland opgeleid vanuit die gedachte. Voor de laatste groep, ‘het routineproduct’, moeten de kosten/de betalingen zo laag mogelijk zijn en de eerste groep kan vragen wat ze willen. Zie hiervoor de matrix van Kraljic: [Kraljic-matrix: inkoopportfolio – Gedragvandeconsument.nl](#)

Zijn er nieuwe regels nodig, voor de ‘moderne arbeidsmarkt’?

Het kabinet stelt dat de nieuwe regels beter aansluiten bij de ‘moderne arbeidsmarkt’⁴⁰. Ook bij deze aanname kan een vraagteken geplaatst worden. Wat is precies de moderne arbeidsmarkt? De beoogde nieuwe indicaties komen uit een (economisch) advies van een ingehuurde consultant⁴¹. De consultant wijst er op dat verschuiving van accentverschillen in de indicaties kunnen leiden tot een aanpassing van de beoordeling van de gezagsverhouding, waarmee de beoogde indicaties aansluiten bij het advies van de Commissie Regulering van Werk. Deze commissie heeft gepleit voor een verbreding van het bereik van de arbeidsovereenkomst, zodat degenen in een (economisch) afhankelijke positie sneller onder het bereik komen van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid⁴².

De Hoge Raad heeft echter niet stilgezeten sinds het verschijnen van het rapport van de Commissie Regulering van Werk. Met het Deliveroo-arrest is al nadrukkelijk stilgestaan bij wat ‘modern werkgeverschap zou zijn en hoe daar rekening mee gehouden moet worden (in de moderne arbeidsmarkt)’⁴³. De vraag is of er een goede rechtvaardiging is om economische uitgangspunten nu nog meer leidend te laten zijn.

⁴⁰ Voor mij blijft overigens onduidelijk wat de huidige arbeidsmarkt nu zo wezenlijk anders maakt dan de arbeidsmarkt in het verleden. De wens om ‘controle’ uit te oefenen over een werk en het bestaan van marktmacht is van alle tijden. Tijdloos. Hooguit kun je zeggen dat er nu meer moderne middelen zijn om die controle uit te oefenen of dat de controle nu vaak wat minder direct is, wat subtieler mischien. Maar de gedachte dat we nu in wezenlijk andere tijden leven, lijkt me een uiting van wat de Vlaamse hoogleraar Rik Torfs ‘*chronocentrisme*’ heeft genoemd. De gedachte dat onze tijd een belangrijker tijd is dan andere tijden.

⁴¹ SEO Economisch Onderzoek, Kwalificatie arbeidsrelaties, juli 2021, nr. 2021-79.

⁴² Commissie Regulering van Werk (Commissie Borstlap), Eindrapport van 23 januari 2020, p. 70. De Commissie wijst er op dat ongelijkheidscompensatie noodzakelijk is. Binnen het Nederlandse arbeidsrecht en de regels van de Europese Unie is dat ook min of meer al het uitgangspunt. Het begrip ‘werknemer’ is niet Europeesrechtelijk gedefinieerd maar het Hof van Justitie heeft wel - in het kader van de mededingingsregels - aangegeven dat van belang is of iemand onder leiding handelt, de vrijheid heeft om tijdschema plaats en inhoud van het werk te kiezen en niet deelt in de commerciële risico’s van de werkgever, in diens onderneming is opgenomen of daarmee een economische

Hebben we met de nieuwe wet de schijnzelfstandigen eindelijk wél goed in beeld?

Nee, de nieuwe wet wordt gepresenteerd als een verduidelijking maar met de nieuwe wet in de hand kun je nog steeds niet met zekerheid vaststellen of iemand een schijnzelfstandige is. Het kabinet schrijft zelf ook niet te verwachten dat de regels met de nieuwe wet wel duidelijk zullen zijn⁴⁴.

eenheid vormt. Herkwalificatie van de overeenkomst is in principe niet toegestaan als de zelfstandige niet ondergeschikt is en de vrijheid heeft in het aanvaarden van taken en werktijden, ook voor derden/concurrenten mag werken en zich kan laten vervangen (HvJ EU, 4 december 2014, nr. C-413/13 (FNV KIEM-arrest en HvJ EU, 22 april 2020, nr. C-692/19).

⁴³ Tot dusver is organisatorische inbedding al een kenmerk van een arbeidsovereenkomst. Maar inbedding is niet een kenmerk dat méér gewicht in de schaal dan andere indicaties. In zowel het Deliveroo-arrest als in het Participatieplaats-arrest heeft de Hoge Raad nadrukkelijk niet het advies van de Advocaat Generaal overgenomen om organisatorische inbedding het centrale criterium te maken.

⁴⁴ Zie de Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel. Volledigheidshalve merk ik op dat de ‘Zelfstandigenwet’, het wetsvoorstel waarvoor alleen nog een internetconsultatie gaande is, die duidelijkheid ook niet geeft. Met die wet moeten ook allerlei begrippen opnieuw worden ingevuld, zoals werkrelatietoets, hiërarchische controle, sectorale criteria, vrijheid van organisatie etc. Met betrekking tot het geven van duidelijkheid komt deze wet over als een wat cosmetische oplossing, politiek ingegeven.

Bijlage 2: Alternatief voorstel voor nieuwe definitie arbeidsovereenkomst en belastingplicht

Het centrale probleem in deze discussie is naar mijn mening de (ervaren) onvoorspelbaarheid van de juridische kwalificatie van een overeenkomst en de grote gevolgen die daar aan verbonden zijn. Voor de heffing van belasting en premie geldt het uitgangspunt dat de gevolgen van het aangaan van overeenkomsten voorspelbaar moeten zijn⁴⁵. Terugwerkende kracht bij herkwalificatie en een holistische toets achteraf, passen daar niet goed bij. Op basis van de aan het begin van de overeenkomst beschikbare informatie zou dan een voldoende kwalificatie mogelijk moeten zijn. Die kwalificatie blijft zou dan geldend moeten blijven, tot het moment waarop feiten en omstandigheden veranderen.

Mogelijkerwijs kan dit probleem opgelost of verminderd worden, door rechters te vragen om bij herkwalificatie aan te geven vanaf welk moment redelijkerwijs een arbeidsovereenkomst aangenomen moet worden. De rechtbank in Noord-Holland deed dat eerder al⁴⁶. Fiscaalrechtelijk zou daar mogelijkerwijs - naar de toekomst toe - bij aangesloten kunnen worden. In lijn met het uitgangspunt in het belastingrecht dat het civielrecht wordt gevolgd, tenzij de gevolgen daarvan niet aanvaardbaar zijn, gezien het economisch resultaat en de strekking van de belastingwet⁴⁷. Om het (bedrijfs)risico van terugwerkende kracht te verminderen, zou je dan in de belastingwet wellicht kunnen kiezen voor een heffing, met een materieel terugwerkende kracht, vanaf een door de rechter bepaald moment waarop wordt vastgesteld dat de situatie anders was of anderszins vanaf het (uitzonderlijke) moment waarop partijen het al te bont hebben gemaakt.

Het belastingrecht zou dan meer volgend zijn dan nu het geval is, waardoor fiscalisten in principe kunnen aansluiten bij de kenbare bedoeling van partijen. Tot civielrechtelijk anders besloten wordt. Vanuit die gedachte zou je kunnen denken aan de volgende wetswetswijziging (zie de schuingedrukte tekst in de wetsartikelen hierna).

⁴⁵ Eerste protocol bij het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. De wet kan in strijd zijn met de bescherming van het recht op eigendom.

Burgerlijk wetboek, boek 7, titel 10. Arbeidsovereenkomst:

Artikel 610

1. De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing.
3. *Als partijen in de overeenkomst geen arbeidsovereenkomst hebben bedoeld, bepaalt de rechter naar redelijkheid vanaf welk moment een arbeidsovereenkomst moet worden aangenomen.*

Wet op de loonbelasting, hoofdstuk I, Belastingplicht

1. Werknemer is de natuurlijke persoon die tot een inhoudingsplichtige in privaatrechtelijke of in publiekrechtelijke dienstbetrekking staat of van een inhoudingsplichtige loon geniet uit een vroegere privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking van hemzelf of van een ander, dan wel uit een bestaande privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking van een ander.
(....)
10. *Voor de toepassing van deze wet wordt een dienstbetrekking aangenomen als in de overeenkomst staat dat partijen een arbeidsovereenkomst hebben bedoeld, tenzij de gevolgen daarvan niet aanvaardbaar zijn, gezien het economisch resultaat en de strekking van de belastingwet, danwel vanaf het moment bedoeld in artikel 610 van Boek 7 van het Burgerlijk wetboek.*

⁴⁶ Rechtbank Noord-Holland, 13 maart 2025, ECLI:NL:RBNHO:2025:2998 en op 20 maart 2025, ECLI:NL:RBNHO:2025:2943.

⁴⁷ Hoge Raad, 15 december 1999, nr. 33.830, NTFR 2000/22