

**Sessie:**

**De kwalificatie van de arbeidsovereenkomst  
Verleden, heden en toekomst van werknemerschap, zzp en  
schijnzelfstandigheid**

mrs. H.J.W. Alt, E.R. Chel,  
S. Heemskerk, C. Sep en M. Tas

**Welkom**

**VWA**

**21 mei 2026**

# De kwalificatie bepaalt de rechtspositie I

De arbeidsovereenkomst als juridische toegangspoort

## Een veelheid van onderwerpen

Ontslagrecht: preventieve toets, redelijke grond, transitievergoeding en opzegbescherming.

Arbeidsvoorwaarden: loon, vakantie, ziekte, pensioenregelingen, cao-doorwerking en werkgeversaansprakelijkheid.

Sociale zekerheid: toegang tot WW, ZW/WIA-achtige bescherming en premieplicht.

Fiscaliteit: loonheffingen, ondernemersfaciliteiten, naheffingsrisico's en administratieve verplichtingen.

## De maatschappelijke impact is enorm

Denk aan:

Pensioenopbouw

Doorbetaling tijdens ziekte, vakantie, verlof etc.

Arbeidsongeschiktheid

Aanvragen van leningen en hypotheek

Inkomenszekerheid

Verskil met Amerika, waar men niet zelden drie baantjes heeft om rond te komen en er minder inkomenszekerheid bestaat

De betaalbaarheid van het stelsel (dat is gebaseerd op solidariteit) hangt ook af van het aantal deelnemers: als de goedbetaalde zzp-ers zich kunnen onttrekken moeten de laagstbetaalden gezamenlijk de voorzieningen opbrengen.

Wel pensioenaanspraak, maar geen premie betaald vanwege kwalificatieperikelen.



# De kwalificatie bepaalt de rechtspositie II

Deze 4 punten worden door de kwalificatie bepaald

1

## Civilrechtelijk

Is art. 7:610 BW  
vervuld?

2

## Sociaalrechtelijk

Welke bescherming en  
premies volgen?

3

## Fiscaal

Wie draagt risico voor  
heffing en naheffing?

4

## Rechtspolitiek

Welke arbeidsmarkt wil  
de wetgever?

**Praktisch gevolg: de uitvoering van de relatie weegt zwaarder dan het etiket op papier.**

## HISTORIE

Een stukje historie: van absolute contractsvrijheid naar een uitgebalanceerd systeem van inkomensbescherming.

Wet op de  
Arbeidsovereenkomst

1909

WW:  
bescherming bij  
werkloosheid

1949/1952

WWZ & WAB:  
modern  
ontslagrecht

2015/2020

1945

BBA:  
ontslagrecht krijgt  
vorm

1996/2002

WULBZ &  
Poortwachter

2025+

Herijking  
zzp/werknemer

# Historische lijn: van individuele afspraak naar sociaal stelsel

De arbeidsovereenkomst is meer dan artikel 7:610 BW

## 1909–1945

Wet op de Arbeidsovereenkomst: arbeid, loon, gezag en zekere tijd worden het juridisch anker.

Aanvankelijk beperkte ontslagbescherming; arbeidsovereenkomsten waren eerder privaatrechtelijke afspraken dan toegang tot een breed stelsel.

Industrialisatie vergrootte de sociale kwetsbaarheid van loonafhankelijke arbeiders.

## 1945–2000

BBA 1945 en later kantonrechter/UWV-routes geven vorm aan preventieve ontslagtoetsing.

WW, Ziektewet, WAO en loondoorbetalingsplicht bouwen een stelsel rond werknemerschap.

1996 WULBZ en 2002 Wet verbetering poortwachter verleggen ziekte- en re-integratierisico's richting werkgever.

## 2000–heden

Groei zzp en platformwerk vergroten druk op het onderscheid werknemer/zelfstandige.

VAR → Wet DBA → handhavingsmoratorium → hernieuwde handhaving vanaf 2025.

Deliveroo, Uber en HelpLing structureren de toets; wetgever zoekt met VBAR/Zelfstandigenwet naar houvast.



# Artikel 7:610 BW: Historische ontwikkeling sociale stelsel

## Arbeidsongeschiktheid

Van Ongevallenwet naar WAO

## Werkloosheid

Van armenzorg naar sociale verzekering de rol van de kassen van de bonden naar WW

## Ontslagbescherming

Van werkgeversbescherming naar ontslagbescherming

Praktijkformule: kwalificatie = uitleg van de afspraken + toets aan wettelijke elementen + waardering van feitelijke uitvoering.



# Ontwikkelingen sinds de WET OP DE ARBEIDSOVEREENKOMST 1909

De tekst veranderde weinig; de betekenis in rechtspraak en praktijk des te meer.

## Arbeid

persoonlijke arbeid  
of feitelijke verrichting

## Loon

tegenprestatie  
voor verrichte arbeid

## Gezag

'in dienst van':  
aanwijzing, controle,  
inbedding

**Kernvraag: voldoen de overeengekomen rechten en verplichtingen aan de wettelijke omschrijving?**

# Groen/Schoevers: de klassieke opening naar contractuele inrichting

## Casus en oordeel

Belastingadviseur Groen verrichtte onderwijswerkzaamheden voor Schoevers.

Schoevers bood een arbeidsovereenkomst aan; Groen gaf de voorkeur aan facturatie via zijn commanditaire vennootschap.

Rechters achtten onder meer de betalingswijze, btw-facturatie, afwezigheid van werknemersvoorzieningen en andere opdrachtgevers relevant.

De Hoge Raad benadrukte dat partijen een werkrelatie op verschillende manieren kunnen inrichten.

Niet één enkel kenmerk is beslissend; rekening moet worden gehouden met de maatschappelijke positie van degene die zich verbindt arbeid te verrichten (zie ook Haviltex).

## Belang voor de praktijk

Groen/Schoevers werd vaak gelezen als ruimte voor partijbedoeling bij kwalificatie.

De feitelijke uitvoering en de inhoud die partijen aan hun verhouding gaven, waren vanaf het begin relevant.

Het arrest leidde tot discussie: mag dwingend arbeidsrecht via constructies worden 'weggeregeld'?

De latere rechtspraak nuanceert: partijbedoeling speelt bij uitleg, niet bij kwalificatie.

Na Groen/Schoevers is zzp-schap eigenlijk meer opgekomen.

# De huidige kwalificatietoets: twee fasen

Na X/Gemeente Amsterdam: uitleg eerst, kwalificatie daarna; partijbedoeling uit de kwalificatie.

## 1 Fase 1 – Uitleg

Stel vast welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen.

Maatstaf: Haviltex – verklaringen, gedragingen, context en uitvoering.



## 2 Fase 2 – Kwalificatie

Toets de vastgestelde rechten en verplichtingen aan art. 7:610 BW.

Partijbedoeling over het etiket 'arbeidsovereenkomst' speelt dan geen rol.

**Partijbedoeling kan relevant zijn voor de inhoud van de relatie, niet voor de juridische kwalificatie.**

# X/Gemeente Amsterdam: de Hoge Raad legt het uit hoe te kwalificeren

## Fase 1 — uitleg

Eerst wordt vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen zijn overeengekomen.

Deze uitleg geschiedt aan de hand van Haviltex: verklaringen, gedragingen, context, maatschappelijke positie en wederzijdse verwachtingen.

De feitelijke uitvoering kan een belangrijke aanwijzing zijn voor wat partijen werkelijk zijn overeengekomen.

## Fase 2 — kwalificatie

Daarna wordt beoordeeld of de aldus vastgestelde rechten en verplichtingen voldoen aan artikel 7:610 BW.

In deze tweede fase speelt de bedoeling om wel of niet onder het arbeidsrecht te vallen geen zelfstandige rol.

Dwingend recht betekent: als de inhoud van de rechtsverhouding arbeidsovereenkomst is, dan is het een arbeidsovereenkomst.



# Deliveroo: gezichtspunten zonder rangorde

Holistisch wege blijft de kern; geen enkel kenmerk is op zichzelf doorslaggevend.

## Aard & duur van de werkzaamheden

Zijn de werkzaamheden incidenteel of structureel, specialistisch of bedrijfseigen?

## Werk/werktijd

Hoe en door wie worden de werkzaamheden en werktijden bepaald?

## Inbedding van het werk en de werkende

Zijn werk én werkende onderdeel van de organisatie en bedrijfsvoering?

## Persoonlijke arbeid

Is de vervangingsvrijheid reëel (en feitelijk benut)?

## Contractvorming

Hoe kwam de regeling tot stand?

## Beloning

Hoe is de beloning bepaald, gefactureerd en uitbetaald? Past de beloning bij ondernemerschap of bij loonafhankelijkheid?

## Risico

Draagt de werkende commercieel risico?

## Ondernemerschap

Gedaagt de werkende zich naar buiten toe als ondernemer: acquisitie, reputatie, meerdere opdrachtgevers?

## Werkelijkheid

Bedingen moeten betekenis hebben.

# Inbedding (en “ontbedding”) en ondernemerschap na Deliveroo

## Werknemer

Werkzaamheden vormen een structureel onderdeel van de kernactiviteit van de organisatie.

De opdrachtgever stuurt inhoud, planning, kwaliteit, werkwijze en klantcontact.

De werkende loopt weinig tot geen commercieel risico en investeert beperkt.

De contractuele vrijheid is vooral papier: vervanging, concurrentiewerk of tariefonderhandeling hebben feitelijk weinig betekenis.

## Zelfstandige

De werkende bepaalt zelf hoe, wanneer en met welke middelen wordt gewerkt.

Er is reële ondernemersruimte: prijsstelling, acquisitie, reputatie, investeringen, meerdere klanten.

De opdracht is tijdelijk of projectmatig en niet zonder meer ingebed in de organisatie.

Contractuele bepalingen corresponderen met feitelijke autonomie en dragen dus werkelijk betekenis.



# Über en Helpling

## Über

Dezelfde werkzaamheden voor dezelfde opdrachtgever kunnen voor verschillende werkenden verschillend worden gekwalificeerd.

Het externe ondernemerschap kan dus verschil maken.

Hoge Raad bevestigt opnieuw dat er geen rangorde bestaat tussen de Deliveroo-gezichtspunten.

## Helpling

De Hoge Raad bouwt voort op Deliveroo en past de gezichtspunten toe in een platformachtige context.

Feitelijke uitvoering, organisatorische rol van het platform en de mate van zelfstandige marktpositie zijn cruciaal.

De betreffende schoonmakers kwalificeerden als uitzendkrachten in dienst van Helpling.

# EU-recht: objectiever en potentieel ruimer

De fiscale of nationale kwalificatie als zelfstandige is niet doorslaggevend.

## EU Hoofdkenmerk

Een persoon verricht gedurende een bepaalde periode prestaties voor een ander.

De prestaties worden verricht onder gezag of leiding van die ander.

Fiscale of nationale etiketten zijn niet beslissend als zelfstandigheid fictief is.

## Fictieve zelfstandigheid

EU-recht kan meebrengen dat nationale kwalificaties richtlijnconform moeten worden uitgelegd.

Schijnzelfstandigheid kan eerder worden aangenomen wanneer de werkende economisch afhankelijk is, niet zelfstandig marktgedrag bepaalt en is geïntegreerd in de onderneming.

De Nederlandse discussie over inbedding en ondernemersrisico sluit steeds meer aan bij deze Europese benadering.

## 4 Vier indicatoren

Wanneer de persoon niet zelfstandig zijn marktgedrag bepaalt.

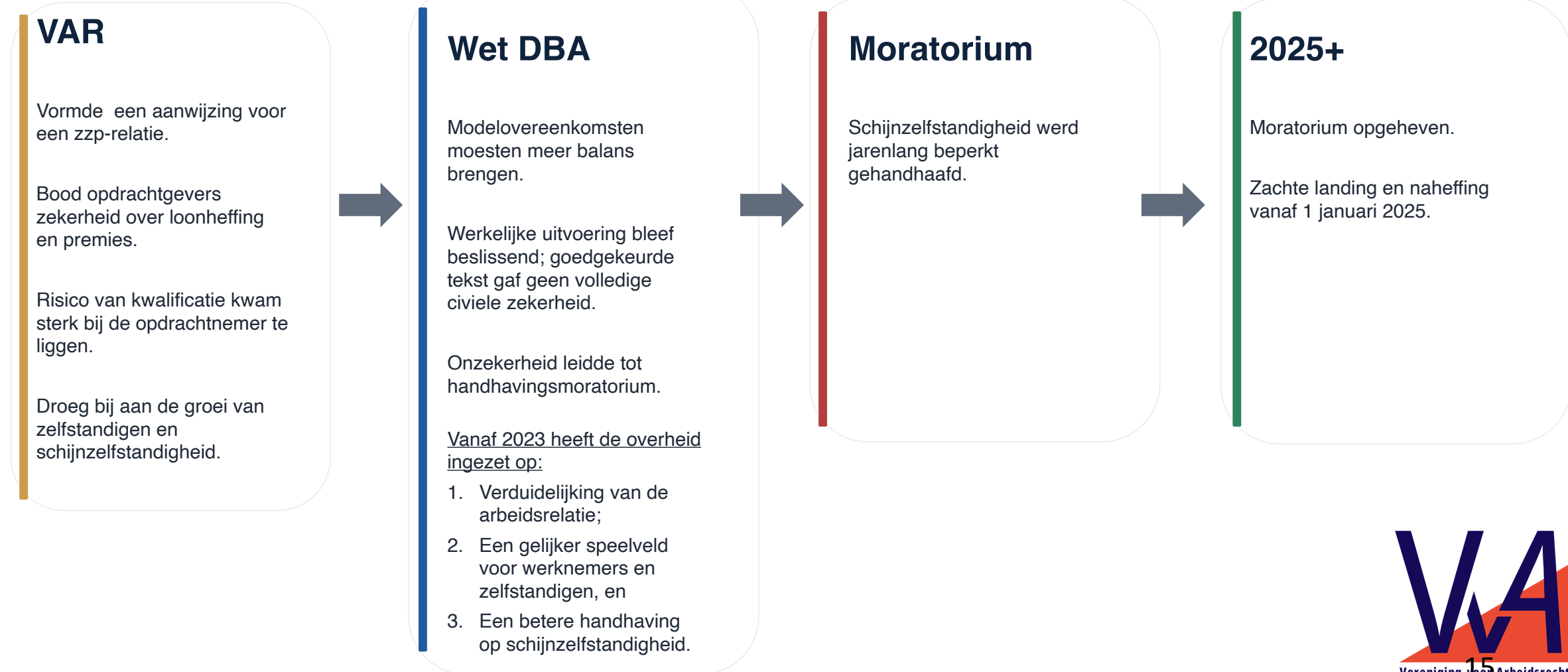
Het niet dragen van financieel en commercieel risico.

Weinig vrijheid over tijd, plaats en inhoud van zijn werk.

Wanneer de persoon tijdens de duur van de arbeidsverhouding is opgenomen in de onderneming van de werkgever.

# VAR → Wet DBA → moratorium → handhaving

Van zekerheid vooraf naar beoordeling van de werkelijke uitvoering.



# Wettelijke maatregelen voor het tegengaan van schijnzelfstandigheid

1

(Versnelde) afbouw van de zelfstandigenaftrek

2

Uitfasering van de fiscale oudedagsreserve (FOR)

3

Fiscale verruiming opbouw derde pensioenpeiler

4

Verlaging van de MKB-winstvrijstelling

# De 'zachte landing' verandert het risicoprofiel

De praktijk verschuift van gedogen naar corrigeren.

## 2025

Geen handhavingsmoratorium meer.

Wel nog geen bestuurlijke boetes volgens de zachte landing.

Naheffing mogelijk vanaf 1 januari 2025, tenzij kwaadwillendheid.

## 2026

Belastingdienst streeft nog niet naar reguliere handhavingsplannen.

Vanaf 2026 kunnen vergrijpboetes worden opgelegd.

## 2027

Streven: handhaving arbeidsrelaties weer opnemen in reguliere handhaving.

Adviespraktijk moet bewijsdossiers op orde hebben.

# VBAR: structureren van 'in dienst van'

Twee gelijkwaardige hoofdelementen: W tegenover Z.

## W – indicaties werknemerschap

Opdrachtgever geeft aanwijzingen en instructies over het werk.

Opdrachtgever controleert en kan ingrijpen bij de werkzaamheden.

Werk vindt plaats binnen het organisatorisch kader van de opdrachtgever.

Werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.

Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke taken uitvoeren.

## Z – indicaties zelfstandig ondernemerschap

Financiële risico's en resultaten liggen bij de werkende.

Herkenbare en zelfstandige uitvoering van het werk.

Werkende beschikt over specifieke kennis of vaardigheden die structureel ontbreken bij opdrachtgever.

Korte duur van de opdracht of beperkt aantal uren per week.

Ondernemerschap buiten de arbeidsrelatie (extern ondernemerschap) voor soortgelijke werkzaamheden.

Daarnaast: rechtsvermoeden bij laag uurtarief: minder dan € 36 per uur.

# VBAR: het lage-uurtarief-rechtsvermoeden

Rechtspositie versterken, maar geen wondermiddel

## Doel:

1. meer rechtszekerheid;
2. schijnzelfstandigheid effectiever bestrijden;
3. handhaven verbeteren.

## Mechaniek

Bij een uurtarief onder de in het voorstel genoemde grens kan de werkende stellen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De opdrachtgever moet vervolgens aantonen dat dit niet het geval is.

Wanneer de arbeidsovereenkomst wordt aangenomen, volgen arbeidsrechtelijke bescherming (*loondoorbetaling bij ziekte en ontslagbescherming*) en fiscale/premierechtelijke consequenties (*WW*).

## Kritiek en beperkingen

De werkende moet vaak nog steeds zelf de stap zetten naar rechter of handhaving.

Het bewijsrisico verdwijnt niet volledig.

De kwalificatie blijft sterk feitelijk: de toets wordt gestructureerd, maar niet wettelijk voorspelbaar.

Institutionele verschillen tussen werknemer en zelfstandige blijven druk zetten op het kwalificatievraagstuk.



# VBAR: twee lezingen in het artikel

De kernvraag: codificeert VBAR alleen, of verschuift zij de toets daadwerkelijk?

## Kritische lezing

Grotendeels codificatie van bestaande jurisprudentie.

Blijft een holistische toets met rechterlijke weging achteraf. Volledige zekerheid vooraf kan niet geboden worden (wezen gaat voor de schijn).

Probleem ligt dieper: grote institutionele verschillen tussen werknemer en zelfstandige (*sociale zekerheid, fiscaliteit en arbeidsrechtelijke bescherming*).

## Meerwaarde-lezing

Biedt houvast aan Belastingdienst en praktijk.

Kan kwetsbare werkenden via rechtsvermoeden helpen.

Kan in combinatie met handhaving en fiscale gelijktrekking grijs gebied verkleinen.

Auteursnuance: het artikel laat verdeeldheid zien. VBAR kan houvast bieden, maar lost zonder effectieve handhaving en verkleining van institutionele verschillen niet alles op.

# Zelfstandigenwet: zekerheid vooraf als belofte

Initiatiefvoorstel met zelfstandigentoets, werkrelatietoets en sectorale rechtsvermoedens.

## Zelfstandigentoets

Werken voor eigen rekening en risico

Deugdelijke administratie

Gedragen in het economisch verkeer als zelfstandig ondernemer

Adequate voorziening tegen arbeidsongeschiktheid

Proportionele bijdrage voor pensioenvoorziening

## Werkrelatietoets

Vrijheid van organisatie van het werk

Vrijheid van organisatie van de werktijd

Geen hiërarchische controle

Partijbedoeling om anders dan op arbeidsovereenkomst te werken

## Beoordelingslogica

Toetsingscommissie

Openbare en bindende beoordelingen voor handhavende instanties

Sectoraal rechtsvermoeden bij verhoogd risico

# Oude wijn in nieuwe zakken of echte verduidelijking?

Zolang de belangen groot blijven, blijft de kwalificatievraag onder druk staan.

## Ex-post werkelijkheid

Papier is niet genoeg: uitvoering prevaleert.

‘Wezen gaat voor schijn.’

Volledige vooraf zekerheid blijft onmogelijk

## Institutionele kloof

Arbeidsrecht, sociale zekerheid en fiscaliteit maken het verschil tussen werknemer en zelfstandige zeer groot.

## Handhaving

Zonder effectieve handhaving ontstaat schijnzekerheid — ongeacht het toetsingskader.

# Houweling: is het Nederlandsse arbeidsbestel nog houdbaar en toekomstbestendig?

Structureel krappe arbeidsmarkt door vergrijzing, ontgroening en toenemende vraag naar arbeid, m.n. in zorg en onderwijs.

Probleem bij het maken van politieke keuzes:

Enerzijds het behouden voor individuen om hun eigen arbeidsrelatie vorm te geven, anderzijds het maatschappelijk belang om misstanden tegen te gaan en het sociale zekerheidsstelsel in stand te houden.

Hierbij speelt het risico dat zelfstandigen die thand niet bijdragen aan de collectieve middelen, vervolgens wel aanspraak gaan maken op de collectieve voorzieningen.

# Houweling: 3 scenario's voor de toekomst van het arbeidsbestel

## Scenario 1 – Optimaliseren van het huidige stelsel

### Wat het oplevert

Aansluiting bij bestaande instituties en uitvoeringspraktijk.

Vaste contract als dominante contractvorm.

Striktere handhaving en regulering van externe flexibiliteit (zzp-constructies en uitzending), meer duurzame dienstverbanden.

Interne flexibiliteit (deeltijdarbeid, aanpassen van werktijden) via cao's en personeelsbeleid.

Vereenvoudiging van wet- en regelgeving is wel nodig.

Stelsel wordt niet herzien, maar aangepast en aangescherpt.

### Wat het niet oplost

Structurele pluriformiteit van arbeidsrelaties blijft bestaan (de wens om flexibel te opereren).

Risico dat insiders (met een vast contract) beter worden beschermd dan outsiders, hetgeen segmentatie kan bestendigen.

Regulering kan achter digitale en mondiale economie blijven aanlopen.

# Scenario 2 – Contractvormneutraal arbeidsrecht

Niet het contracttype, maar de arbeidsverhouding staat centraal.

## Belofte

Bescherming voor de 'werker' in plaats van alleen de werknemer (*de rechtspositie van de werkende wordt niet bepaald door de contractvorm, maar door het verrichten van arbeid in organisatorische of economische afhankelijkheid van de werkverschaffer*).

Minder kwalificatieprocedures, meer rechtszekerheid.

Aansluiting bij platformwerk, hybride werk en EU-benadering.

Bescherming op basis van afhankelijkheid en integratie.

## Risico

Ingrijpende herordening van instituties en sociale zekerheid.

Politiek en maatschappelijk ingrijpend.

Risico op nivellering van bescherming (minimum = maximum).

# Scenario 3 – Arbeidsrecht behouden, sociale zekerheid neutraliseren

Een combinatie van scenario's 1 en 2

## Arbeidsrecht

Arbeidsovereenkomst blijft de normatieve kern van het arbeidsrecht (met bijbehorende bescherming inzake ontslag, medezeggenschap en cao) terwijl de sociale zekerheid wordt losgekoppeld van de contractvorm.

## Sociale zekerheid

Universeel fundament voor alle werkenden, los van contractvorm: arbeidsongeschiktheid, werkloosheid, scholing, zorg.

## Arbeidsmarkt

Meer wendbaarheid én weerbaarheid: transities worden minder risicovol.

# Drie scenario's naast elkaar

Handig kader voor debat en beleidsadvisering.

Scenario	Kern	Sterkte	Zwakke plek
<b>1. Optimaliseren</b>	Arbeidsovereenkomst centraal	Institutionele continuïteit	Beperkt antwoord op pluriformiteit
<b>2. Contractvormneutraal</b>	Bescherming voor 'werker'	Kwalificatie minder bepalend	Ingrijpend en politiek lastig
<b>3. Hybride</b>	Arbeidsrecht + neutrale sociale zekerheid	Realistische middenweg	Vraagt brede financieringskeuzes

# Slot: kwalificatie, hoe nu verder?

De kwalificatievraag blijft, maar de context verandert

1. De kwalificatie van de arbeidsovereenkomst kan niet los gezien worden van een meeromvattend stelsel: arbeidsrecht, sociale zekerheid, fiscaliteit en pensioen zijn ermee verweven.
2. De rechtspraak geeft inmiddels een stevig kader: eerst uitleg, dan kwalificatie; alle omstandigheden wegen mee; partijlabel en schijnbepalingen zijn niet beslissend.
3. Wetgeving zoals VBAR of Zelfstandigenwet kan structureren, maar zal zonder handhaving en zonder verkleining van institutionele verschillen geen volledige rust brengen.
4. De vraag is wat uiteindelijk een wenselijk resultaat is, ook vanuit financierbaarheid van het stelsel: als de goed verdienende deelnemers via een opt-out zich kunnen onttrekken, is het de vraag of het stelsel überhaupt nog financierbaar is.
5. Wellicht is het dan niet zo'n gek idee om de sociale zekerheid los te koppelen van de kwalificatie, maar dan kun je net zo goed meteen scenario 2 invoeren.

**Afsluitzin: 'Het debat gaat niet alleen over de vraag wie werknemer is, maar over de vraag welk arbeidsbestel wij willen financieren en beschermen.'**

## Slotboodschap

**De kwalificatievraag is niet verdwenen,  
zij is verschoven naar bewijs, uitvoering en systeemkeuzes.**

**Het debat gaat niet alleen over de vraag wie werknemer is,  
maar over de vraag welk arbeidsbestel wij willen financieren en beschermen.**

# Vijf verdiepingsvragen voor de zaal

1.

Moet de arbeidsovereenkomst de toegangspoort tot sociale zekerheid blijven?

2.

Is handhaving voldoende, of is een nieuw werknemers-/werkersbegrip nodig?

3.

Moet extern ondernemerschap zwaar meewegen bij platformwerk?

4.

Is een minimumvergoeding voor zelfstandigen effectiever dan kwalificatierecht?

5.

Welke rol moet cao-autonomie spelen bij autonomie en zelfroosteren?