



# Terugkijken is vooruitzien

*Handreiking voor zzp'ers en zorginstellingen:  
Bewaak de fiscale positie met lessen uit het  
verleden.*

**Disclaimer:** De informatie in dit document is bedoeld om je algemene informatie te geven en moet niet worden gezien als fiscaal-juridisch advies met betrekking tot loonheffingen. De inhoud is gebaseerd op de wet- en regelgeving die geldig was op het moment van publicatie. Aangezien regels en interpretaties kunnen veranderen, is deze informatie van algemene aard en bedoeld als een hulpmiddel bij het beoordelen van arbeidsrelaties voor loonheffingen van zorgprofessionals binnen jouw zorgorganisatie.

Bij Duobus hebben we ons best gedaan om deze informatie zorgvuldig samen te stellen. Toch kunnen we niet garanderen dat alles volledig, nauwkeurig of geschikt is voor jouw specifieke situatie. Elke situatie is namelijk anders, en wat in het ene geval geldt, hoeft niet altijd van toepassing te zijn in een ander. We raden je daarom aan de informatie op eigen verantwoordelijkheid te gebruiken, en we kunnen geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik ervan.

**Heb je specifieke vragen of juridische kwesties?** We adviseren je om contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch professional voor een beoordeling op maat, vooral wanneer het gaat om fiscale implicaties. Het is altijd verstandig om deskundig advies in te winnen voordat je belangrijke beslissingen neemt.

Duobus wil benadrukken dat deze disclaimer geen juridische verplichtingen of rechten creëert voor jou of ons, maar bedoeld is om je te helpen bij je eigen besluitvorming. We staan altijd klaar om je verder te helpen waar mogelijk!

*Disclaimer: De informatie in dit document is bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en moet niet worden beschouwd als juridisch, fiscaal of ander professioneel advies. Hoewel Duobus zorgvuldigheid betracht bij het samenstellen van deze informatie, kan het niet garanderen dat de inhoud volledig of nauwkeurig is voor specifieke situaties. Voor persoonlijke of bedrijfsspecifieke vragen of juridische kwesties, adviseren wij altijd contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch adviseur. Duobus aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik van deze informatie.*

## Voorwoord

In 2016 bracht de invoering van de Wet DBA belangrijke veranderingen voor zzp'ers en zorginstellingen. Duobus speelde een sleutelrol door een goedgekeurde modelovereenkomst te ontwikkelen, waarmee heldere afspraken werden vastgelegd en een gelijkwaardige samenwerking mogelijk werd.

Nu, met de striktere handhaving van de Wet DBA vanaf 1 januari 2025, is zorgvuldigheid in deze afspraken belangrijker dan ooit. Zowel zzp'ers als zorginstellingen moeten hun werkrelaties nauwkeurig controleren en de praktische naleving van de gemaakte afspraken waarborgen.

Bij Duobus blijven we zorginstellingen en zzp'ers ondersteunen met bewezen oplossingen, zodat zelfstandigheid en vertrouwen in de zorgsector gewaarborgd blijven.

### **Het Duobus-team**

## 1. Inleiding

De samenwerking tussen zorginstellingen en zzp'ers in de zorg is de afgelopen jaren steeds belangrijker geworden. Zzp'ers bieden flexibiliteit en deskundigheid, terwijl zorginstellingen via deze samenwerkingen de continuïteit en kwaliteit van zorg kunnen waarborgen. Deze vorm van samenwerking brengt echter ook juridische en fiscale risico's met zich mee, met name op het gebied van schijnzelfstandigheid. De invoering van de Wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelatie) en de aanstaande strengere handhaving door de Belastingdienst vanaf 2025 maken het nog belangrijker voor zorginstellingen en zzp'ers om zich goed bewust te zijn van hun verantwoordelijkheden en verplichtingen.

Deze handleiding biedt zorginstellingen en zzp'ers een praktisch kader om hulp te bieden om op een duurzame manier samen te werken. Het doel is om duidelijke richtlijnen te bieden die helpen bij het opstellen van overeenkomsten en het structureren van de werkrelaties, zodat beide partijen niet alleen voldoen aan de wet- en regelgeving, maar ook de zelfstandigheid van de zzp'er waarborgen.

In deze handleiding worden de volgende onderwerpen behandeld:

- De juridische status van de zzp'er;
- De criteria voor zelfstandigheid in de zorg;
- Praktische tips voor het opstellen en naleven van overeenkomsten;
- Fiscale verplichtingen en risico's voor zowel zorginstellingen als zzp'ers.

Door deze handleiding te volgen, kunnen zorginstellingen de inzet van zzp'ers effectief organiseren en waar mogelijk beter voldoen aan de eisen van de Wet DBA. Tegelijkertijd krijgen zzp'ers inzicht in hoe zij hun ondernemerschap kunnen beschermen en versterken binnen de zorgsector. De focus ligt hierbij op het waarborgen van zelfstandigheid en het vermijden van schijnzelfstandigheid, zodat alle partijen met vertrouwen kunnen opereren binnen het wettelijke kader.

## 2. Juridische status van een zzp'er

Een **zelfstandige zonder personeel (zzp'er)** is een ondernemer die zelfstandig werkt zonder in loondienst te zijn bij een werkgever. Hoewel de term "zzp'er" veel gebruikt wordt, bestaat deze juridisch niet. In plaats daarvan opereren zzp'ers onder de algemene juridische kaders van een eenmanszaak of andere ondernemingsvormen, zoals een vennootschap onder firma (vof) of een besloten vennootschap (BV). Dit hoofdstuk behandelt de juridische status van een zzp'er, inclusief de verantwoordelijkheden, rechten, en de voorwaarden waaronder een zzp'er opereert in de Nederlandse zorgsector.

### 2.1 Juridische Grondslag van het zzp-schap

De juridische positie van een zzp'er is gebaseerd op het ondernemingsrecht. Een zzp'er kan diverse rechtsvormen aannemen, maar de meest voorkomende is de **eenmanszaak**. Hierbij is de zzp'er als natuurlijk persoon hoofdelijk aansprakelijk voor alle schulden en verplichtingen van de onderneming. In tegenstelling tot een werknemer, heeft een zzp'er geen arbeidsovereenkomst, maar werkt hij/zij op basis van een **overeenkomst van opdracht**. Deze overeenkomst bepaalt de werkzaamheden en de verplichtingen van de zzp'er en zijn opdrachtgever, zoals een zorginstelling. Uit rechtspraak blijkt wel, dat het voornamelijk gaat over de wijze **hoe** in **de praktijk** wordt gewerkt door de zzp'er en de zorginstelling.

### 2.2 Onderscheid tussen zzp'er en werknemer

Er kan sprake zijn van een (arbeidscontract) werknemer als er sprake is van een overeenkomst waarbij er een verplichting tot persoonlijke arbeid bestaat, er tegen betaling wordt gewerkt en er sprake is van een **gezagsverhouding**. Is er sprake van een werknemer? Dan bestaat er in die situatie geen ondernemer

*Uitleg over de term gezagsverhouding:*

Een **gezagsverhouding** betekent dat de zorginstelling de zzp'er kan vertellen hoe en wanneer het werk uitgevoerd moet worden. Dit is belangrijk om te bepalen of de zzp'er echt zelfstandig is of eigenlijk als werknemer werkt.

De Belastingdienst beoordeelt of er een gezagsverhouding is om te bepalen of de zzp'er echt zelfstandig is of feitelijk in loondienst werkt. Hierbij kijken ze naar:

1. **Instructies:** Kan de zorginstelling de zzp'er precies vertellen hoe de zorg verleend moet worden? Als dit het geval is, lijkt de zzp'er meer op een werknemer.
2. **Toezicht:** Houdt de zorginstelling voortdurend toezicht op hoe de zzp'er het werk doet en sturen ze bij? Dan is er sprake van een gezagsverhouding.

Als de zorginstelling te veel instructies geeft of het werk van de zzp'er op proces strak controleert, kan de Belastingdienst oordelen dat de zzp'er eigenlijk een werknemer is en niet zelfstandig werkt.

### 2.3 Overeenkomst van Opdracht

Zzp'ers in de zorg werken op basis van een **overeenkomst van opdracht**. Dit is een juridisch contract tussen de zzp'er en de zorginstelling, waarin afspraken worden gemaakt over de aard van de werkzaamheden, de vergoeding, en de verantwoordelijkheid voor bijvoorbeeld verzekeringen en aansprakelijkheden. Het contract kan flexibel zijn, maar het is van cruciaal belang dat hierin de zelfstandigheid van de zzp'er wordt gewaarborgd om het risico op schijnzelfstandigheid te vermijden.

Belangrijke elementen van een overeenkomst van opdracht:

- **Duidelijke beschrijving van de opdracht:** Wat zijn de werkzaamheden en wat wordt er van de zzp'er verwacht?
- **Vrijheid in uitvoering:** De zzp'er moet voldoende vrijheid hebben om de opdracht naar eigen inzicht uit te voeren, binnen de kaders van het zorgplan.
- **Betalingsafspraken:** Er moet sprake zijn van een tarief per opdracht, zorgtaak of per uur, zonder de garantie van doorbetaling bij ziekte of vakantie. Het tarief is een stuk hoger dan het brutoloon van werknemers met vergelijkbare werkzaamheden. De zzp'er en zorginstelling onderhandelen verder over de tarieven en voorwaarden. De zzp'er is verantwoordelijk voor het sturen van facturen voor de geleverde zorgdiensten.
- **Verantwoordelijkheid voor eigen belastingen en verzekeringen:** De zzp'er is zelf verantwoordelijk voor het afdragen van btw en inkomstenbelasting. Ook moet de zzp'er zelf zorgen voor zijn eigen verzekeringen, waaronder arbeidsongeschiktheids- en aansprakelijkheidsverzekeringen. De zzp'er is bovendien zelf verantwoordelijk voor zijn/haar eigen administratie. Dit omvat onder andere het correct versturen van facturen en het zelfstandig doen van aangifte voor bijvoorbeeld de omzetbelasting en inkomstenbelasting (winst uit onderneming)/vennootschapsbelasting.
- **Ondernemingsrisico:** de zzp'er loopt een risico omdat hij/zij een ondernemer is. Zo is de zzp'er aansprakelijk voor eventuele schade(s), moet hij/zij zelf zorg dragen voor materialen, het doen van investeringen (bijv. ook in opleidingen waar hij/zij zelf voor betaalt), etc. Zo rijdt de zzp'er bijvoorbeeld niet in auto's van zorginstellingen en gebruikt hij/zij de zelf gekochte materialen. Dit betekent ook dat een zzp'er in de zorgsector zelf moet zorgen en betalen voor een **beroepsaansprakelijkheidsverzekering** of een andere **voorziening** om eventuele hoge schades te

*Disclaimer: De informatie in dit document is bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en moet niet worden beschouwd als juridisch, fiscaal of ander professioneel advies. Hoewel Duobus zorgvuldigheid betracht bij het samenstellen van deze informatie, kan het niet garanderen dat de inhoud volledig of nauwkeurig is voor specifieke situaties. Voor persoonlijke of bedrijfsspecifieke vragen of juridische kwesties, adviseren wij altijd contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch adviseur. Duobus aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik van deze informatie.*

ondervangen. De zzp'er kan persoonlijk aansprakelijk worden gesteld en moet dan zelf opdraaien voor **financiële schade** die voortkomt uit de door hem/haar geleverde zorg. Daarnaast kunnen zzp'ers ook te maken krijgen met **contractuele boetes** als zij hun verplichtingen niet nakomen. Ook het **debiteurenrisico**, het risico dat een zzp'er niet wordt betaald door een opdrachtgever, valt onder ondernemingsrisico. Naarmate het aantal debiteuren toeneemt, neemt ook dit risico toe. Dit risico wordt beschouwd als een belangrijk onderdeel van het ondernemerschap, wat de kans vergroot dat de Belastingdienst de zzp'er als ondernemer ziet, vooral wanneer de zzp'er voor veel verschillende opdrachtgevers werkt. Veel verschillende opdrachtgevers verkleinen namelijk (tevens) de **afhankelijkheid** van één opdrachtgever.

- **Vervanging bij verhindering:** De zzp'er is verantwoordelijk voor het regelen van een vervanger bij verhindering, en behoudt de verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de zorg.
- **Vrijheid van andere opdrachten:** De zzp'er wordt niet beperkt in zijn/haar ondernemerschap. De zzp'er kan vrij opdrachten verrichten voor andere zorginstellingen.

#### **2.4 Naleven overeenkomst van opdracht**

De overeenkomst van opdracht dient als een **instrument** om vast te leggen dat beide partijen hebben afgesproken dat de zzp'er zelfstandig werkt en ondernemersrisico draagt. Het is een belangrijk document, maar het biedt geen garantie dat de Belastingdienst de opdrachtnemer als ondernemer beschouwt. De Belastingdienst controleert niet alleen de overeenkomst op papier, maar vooral de naleving ervan in de praktijk. Als in de praktijk blijkt dat de zzp'er werkt onder dezelfde omstandigheden als een werknemer (bijvoorbeeld onder gezag of met weinig ondernemersrisico), dan kan de relatie worden herkwalificeerd als een dienstverband.

#### **2.5 Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz)**

Voor de invoering van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz) was het voor zzp'ers in de zorg moeilijker om als zelfstandige te werken. De regels waren vooral gericht op zorginstellingen en hun werknemers, waardoor zzp'ers lastig hun positie konden bepalen, vooral op het gebied van kwaliteitsborging en aansprakelijkheid.

Met de invoering van de Wkkgz in 2016 werd dit veranderd. Zzp'ers kregen vergelijkbare verantwoordelijkheden als zorginstellingen, mits ze voldeden aan specifieke kwaliteitseisen. Dit betekende dat zzp'ers zelfstandig zorg konden verlenen, zolang ze voldoen aan de Wkkgz-vereisten, zoals het melden van

incidenten, het hebben van een klachtenregeling en het waarborgen van cliëntveiligheid.

Belangrijke veranderingen door de Wkkgz zijn dat zzp'ers een kwaliteitssysteem en een eigen klachtenprocedure moeten hebben en aangesloten moeten zijn bij een geschilleninstantie. Daarnaast gelden dezelfde kwaliteitseisen voor zowel zzp'ers als zorginstellingen, waardoor zzp'ers zelfstandig hun zorgpraktijk kunnen runnen.

**Voorwaarde:** Om als zelfstandige onder de Wkkgz te werken, moet de zzp'er aan alle eisen van de wet voldoen. Als dit niet gebeurt, wordt hij/zij niet als een solistische zorgverlener gezien en kan dit leiden tot juridische complicaties, waarbij de zzp'er mogelijk onder andere regels valt, zoals die voor werknemers.

### 3. Criteria voor het Vaststellen van zelfstandigheid in de zorg

Om de zelfstandigheid van een zzp'er in de zorg te waarborgen en het risico op schijnzelfstandigheid te vermijden, is het van belang dat zowel zorginstellingen als zzp'ers zich houden aan een aantal cruciale criteria. Deze criteria bepalen of de samenwerking tussen beide partijen voldoet aan de vereisten van de Wet DBA en andere regelgeving. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste criteria besproken met praktische voorbeelden en tips voor een correcte naleving. Hieronder wordt uitgegaan van de situatie dat een zzp'er al een KvK nummer heeft, winst wil maken, en meer dan 1225 uur werkt voor zijn/haar onderneming.

#### 3.1 Vrijheid in uitvoering

Een van de belangrijkste criteria voor zelfstandigheid is het ontbreken van een gezagsverhouding tussen de zzp'er en de zorginstelling. De zzp'er moet vrij zijn om de zorg naar eigen inzicht en expertise uit te voeren, zonder dat de zorginstelling instructies of gedetailleerde aanwijzingen geeft. In plaats van onder toezicht te werken, is de zzp'er verantwoordelijk voor haar/zijn eigen planning, werkwijze, en keuzes die worden gemaakt tijdens het leveren van de zorg, mits dit binnen de kaders van het zorgplan valt.

- **Goed:** De zzp'er bepaalt zelfstandig welke methodes hij/zij gebruikt voor wondverzorging, zolang het past binnen de eisen van het zorgplan van de cliënt.
- **Fout:** De zzp'er moet de protocollen van de zorginstelling gebruiken bij de wondverzorging van de client.

#### 3.2.2. Vrijheid om voor meerdere zorginstellingen te werken

Een zzp'er moet in de praktijk de vrijheid hebben om meerdere zorginstellingen te bedienen. Er mag geen exclusiviteit in de samenwerking zijn die de zzp'er beperkt

*Disclaimer: De informatie in dit document is bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en moet niet worden beschouwd als juridisch, fiscaal of ander professioneel advies. Hoewel Duobus zorgvuldigheid betracht bij het samenstellen van deze informatie, kan het niet garanderen dat de inhoud volledig of nauwkeurig is voor specifieke situaties. Voor persoonlijke of bedrijfsspecifieke vragen of juridische kwesties, adviseren wij altijd contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch adviseur. Duobus aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik van deze informatie.*



om opdrachten voor andere cliënten of zorginstellingen aan te nemen. De zzp'er bepaalt zelf wanneer hij/zij voor welke zorginstellingen werkt en kan zelfstandig beslissen om een nieuwe opdracht aan te nemen.

- **Goed:** Een zzp'er verleent zorgdiensten aan particulieren en meerdere cliënten via verschillende zorginstellingen, en kan zelf de hoeveelheid werk en het aantal zorginstellingen bepalen.
- **Fout:** Een zzp'er werkt voor 1 zorginstelling.

### 3.3 Ondernemersrisico

Zzp'ers moeten ondernemersrisico dragen. Dit betekent dat zij geen zekerheid hebben van doorbetaling bij ziekte, werkuitval, of vakantie, en zelf verantwoordelijk zijn voor de kosten die verbonden zijn aan hun werk. Dit omvat onder andere het betalen van verzekeringen, materialen, en eventuele reis- en opleidingskosten. Het ontbreken van financiële zekerheid en de noodzaak om zelfstandig te investeren in hun zorgpraktijk zijn belangrijke indicatoren van zelfstandigheid. Zzp'ers kunnen verder worden geconfronteerd met **contractuele boetes** of schadeclaims.

**Goed:** Als de zzp'er ziek wordt, ontvangt hij/zij geen doorbetaling van de zorginstelling en moet de zzp'er zelf zorgen voor een vervanger en verzekering om eventuele inkomstenverliezen op te vangen. De zzp'er investeert bovendien in zijn/haar onderneming en schaft zelf materialen aan.

**Fout:** De zzp'er volgt trainingen bij de zorginstelling. De zorginstelling regelt (collectief) voorzieningen – bijv. een broodfonds – voor de zzp'er, zodat ze dat zelf niet hoeven te regelen. De zzp'er kan gratis gebruikmaken van de voorzieningen van de zorginstelling (materialen, kantooruimte, etc.).

In de praktijk is het gebruikelijk dat zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) in de zorgsector onderling afspraken maken om elkaar te vervangen bij ziekte. Dit is essentieel om de continuïteit van zorg te waarborgen. Het regelen van vervanging en de financiële afhandeling daarvan ligt in principe bij de zzp'ers zelf, aangezien zij als zelfstandige ondernemers opereren.<sup>1</sup>

De zorginstelling heeft formeel geen rol in het organiseren van vervanging voor een zzp'er. Echter, de instelling heeft wel de verantwoordelijkheid om de zorgverlening aan cliënten te continueren. Indien een zzp'er geen vervanger heeft

---

<sup>1</sup> **In veel door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomsten was dit niet de gebruikelijke werkwijze. Bij vervanging van zzp'ers mocht de financiële afhandeling door de opdrachtgever gebeuren. De zzp'er liep daarmee slechts beperkt ondernemersrisico. Deze werkwijze vormt ons inziens indicatie van loondienstverband, en vergroot daarmee de kans op schijnzelfstandigheid.**

geregeld en uitvalt, zal de zorginstelling zelf maatregelen moeten treffen om de zorg voort te zetten. Waaronder het zelf regelen van vervanging.

Wat betreft aansprakelijkheid: als de zzp'er contractueel verplicht is om bij verhindering voor vervanging te zorgen en hij komt deze verplichting niet na, kan hij/zij aansprakelijk worden gesteld voor de schade die de zorginstelling hierdoor lijdt. Dit kan bijvoorbeeld bestaan uit extra kosten voor het inhuren van vervangende krachten of schade door het tijdelijk niet kunnen leveren van zorg.

Het bovenstaande moet ook in de praktijk worden uitgevoerd, zodat de Belastingdienst het ondernemersrisico ook kan vaststellen.

### 3.4 Facturatie en eigen administratie

Een zzp'er is zelf verantwoordelijk voor de facturatie van zijn/haar zorgdiensten en het bijhouden van een eigen administratie. De zzp'er stuurt facturen naar de zorginstelling op basis van de verrichte werkzaamheden en ontvangt geen salaris zoals een werknemer dat zou doen. Daarnaast draagt de zzp'er zelf (indien van toepassing) btw en inkomstenbelasting af, en is verantwoordelijk voor het bijhouden van de financiële administratie. De zzp'er doet aangifte inkomstenbelasting als ondernemer (winst uit onderneming).

- **Goed:** De zzp'er factureert uit eigen naam voor de gewerkte uren bij verschillende cliënten en houdt een administratie bij voor belastingdoeleinden. De zzp'er doet jaarlijks aangifte inkomstenbelasting als ondernemer.
- **Fout:** De zorginstelling verzorgt de administratie voor de zzp'er. In sommige gevallen incasseert een bemiddelende partij het bedrag, eventueel via een stichting derdengelden. De zzp'er heeft echter geen keuze om wel of niet van deze service gebruik te maken.

### 3.5 Zelf verantwoordelijk voor vervanging

In het geval van verhindering moet de zzp'er zelf voor een vervanger zorgen die voldoet aan de eisen van de opdracht. Dit toont aan dat de zzp'er verantwoordelijk is voor de continuïteit van de zorg, zonder dat de zorginstelling direct betrokken is bij het regelen van vervanging. Dit is een duidelijk onderscheid met een werknemer, waar de werkgever verantwoordelijk is voor het regelen van vervanging bij afwezigheid.

- **Goed:** Een zzp'er kan een andere zzp'er of ingeschakelde uitzendkracht inschakelen als vervanger tijdens vakantie, en informeert de zorginstelling. De zzp'er voert een controle uit om het arbeidsverleden van de zorgverlener vast te stellen (vergewisplicht). Bovendien zorgt de zzp'er ervoor dat de overeenkomst van opdracht wel wordt nageleefd. De zzp'er betaalt zelf de ingeschakelde zorgverlener,

*Disclaimer: De informatie in dit document is bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en moet niet worden beschouwd als juridisch, fiscaal of ander professioneel advies. Hoewel Duobus zorgvuldigheid betracht bij het samenstellen van deze informatie, kan het niet garanderen dat de inhoud volledig of nauwkeurig is voor specifieke situaties. Voor persoonlijke of bedrijfsspecifieke vragen of juridische kwesties, adviseren wij altijd contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch adviseur. Duobus aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik van deze informatie.*

ook als dit leidt tot een verlies. De zorginstelling heeft verder geen rol en de vervanger heeft geen opdrachtovereenkomst met de zorginstelling.

- **Fout:** De zzp'er zorgt zelf voor vervanging, maar de vervanging zit binnen een bepaalde pool. Zo mogen alleen zzp'ers worden ingezet die bij de zorginstelling bekend zijn of er moet een specifieke interne opleiding bij de zorginstelling zijn gevolgd.

Uit jurisprudentie blijkt dat er nog steeds sprake is van "vrije vervanging" als de opdrachtgever ook zelf vaststelt of de vervanger beschikt over de in de overeenkomst van opdracht staande noodzakelijke vergunningen, certificaten, of andere vereisten zoals een verklaring omtrent gedrag (VOG). Wanneer de vervanger voldoet aan deze **objectieve criteria**, mag de opdrachtgever de vervanger niet weigeren. Voldoet de vervanger niet? Dan kan de opdrachtgever de vervanger **wel** weigeren.

**Objectieve criteria mogen niet bestaan uit specifieke interne opleidingen of andere zaken die de groep zelfstandigen beperken tot elementen waarover de opdrachtgever controle heeft.**

De opdrachtnemer kan de opdrachtgever moeten informeren over wie de vervanger is, bijvoorbeeld voor toegang tot het bedrijfsterrein of kantoor. Zolang er geen toestemming vereist is, blijft er sprake van 'vrije vervanging'.

### 3.6 Verantwoordelijkheid voor eigen (risico, en dus) verzekeringen

De zzp'er is verantwoordelijk voor het correct uitvoeren van de afgesproken werkzaamheden volgens de overeengekomen voorwaarden. Indien het geleverde werk niet voldoet aan de afspraken, draagt de zzp'er de kosten voor eventuele herstelwerkzaamheden. Daarnaast is de zzp'er aansprakelijk voor schade die ontstaat door fouten of nalatigheid tijdens de uitvoering van de opdracht. Zzp'ers moeten zelf zorgen voor beroepsaansprakelijkheidsverzekeringen en eventueel andere relevante verzekeringen, zoals een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

- **Goed:** De zzp'ers heeft een beroep- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten en zorgt zelf voor de betaling van de premies.
- **Fout:** De zzp'er heeft (in de praktijk) geen aansprakelijkheden ten aanzien van schade door de zzp'er.

### 3.7. Vrijheid van tarieven en onderhandelingsruimte

Zzp'ers kunnen vrij onderhandelen over hun tarieven en voorwaarden met de zorginstelling. Er is geen sprake van een vast periodiek bedrag, maar van een flexibele tariefstructuur die afhankelijk is van de zorgbehoeften en de complexiteit van de opdracht. De zzp'er heeft de vrijheid om tarieven aan te passen en nieuwe

*Disclaimer: De informatie in dit document is bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en moet niet worden beschouwd als juridisch, fiscaal of ander professioneel advies. Hoewel Duobus zorgvuldigheid betracht bij het samenstellen van deze informatie, kan het niet garanderen dat de inhoud volledig of nauwkeurig is voor specifieke situaties. Voor persoonlijke of bedrijfsspecifieke vragen of juridische kwesties, adviseren wij altijd contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch adviseur. Duobus aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik van deze informatie.*

afspraken te maken met verschillende zorginstellingen. De zzp'er en de zorginstelling onderhandelen over de overeenkomst (of zijn het direct eens). De zzp'er maakt op zijn/haar website en of een platform als Duobus.nl duidelijk welke modelovereenkomst zij hanteert.

- **Goed:** De zzp'er onderhandelt met verschillende zorginstellingen over een uur- of taakvergoeding, die varieert afhankelijk van de zorgzwaarte, benodigde expertise en eigen kostenstructuur. De zzp'er bepaalt zelfstandig zijn/haar tarieven en de voorwaarden waartegen hij/zij de diensten wil leveren. Het is belangrijk dat de tarieven die de zzp'er hanteert, in lijn zijn met de markt en voldoende ondernemersrisico weerspiegelen (zie hieronder '**hoogte van het tarief**'). De Belastingdienst kan bij lage tarieven namelijk concluderen dat er sprake is van een dienstbetrekking in plaats van een zelfstandige opdracht.
- **Fout:** In de praktijk wordt niet onderhandeld over de prijs. De prijs is vooraf vastgesteld en de zzp'er heeft geen invloed op het tarief of de voorwaarden. Het tarief is zodanig laag (zie hieronder '**hoogte van het tarief**') dat het niet in verhouding staat tot het ondernemersrisico en de verantwoordelijkheid die de zzp'er draagt, wat kan leiden tot herkwalificatie van de arbeidsrelatie door de Belastingdienst.

### Hoogte van het tarief

De *Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden*, die nog niet in werking is getreden maar in de toelichting verwijst naar bestaande jurisprudentie, beoogt duidelijkheid te geven over bepaalde zaken. Zo introduceert het wetsvoorstel een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst bij een laag uurtarief voor zzp'ers. De gedachte hierachter is dat als een zzp'er minder dan een bepaald tarief per uur ontvangt, er mogelijk sprake is van een dienstbetrekking in plaats van zelfstandig ondernemerschap. Hieronder staat de berekening die specifiek in de toelichting van het wetsvoorstel is opgenomen.

*Berekening:*

<b>Onderdeel</b>	<b>Bedrag</b>
<i>Uurtarief bij 120% van het wettelijk minimumloon per 1 juli 2023</i>	€ 15,35
<i>+ 25% opslag t.b.v. kosten voor arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenreservering</i>	€ 3,84
<i>+ 15% opslag voor algemene, niet aan opdracht toerekenbare kosten</i>	€ 2,30
<b>= Uurtarief na opslag</b>	<b>€ 21,49</b>

*Disclaimer: De informatie in dit document is bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en moet niet worden beschouwd als juridisch, fiscaal of ander professioneel advies. Hoewel Duobus zorgvuldigheid betracht bij het samenstellen van deze informatie, kan het niet garanderen dat de inhoud volledig of nauwkeurig is voor specifieke situaties. Voor persoonlijke of bedrijfsspecifieke vragen of juridische kwesties, adviseren wij altijd contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch adviseur. Duobus aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik van deze informatie.*

+ Correctie niet facturabele uren X 1,5	€ 32,24
<b>= Uurtarief voor rechtsvermoeden</b>	<b>€ 32,24</b> <b>(=210% van het basisbedrag)</b>
<i>De hoogte van het uurtarief voor het rechtsvermoeden is gebaseerd op de hoogte van 120% WML. Deze grens wordt vaker gehanteerd bij regelingen die laagbetaalde of kwetsbare werkenden willen ondersteunen.</i>	

### 3.8. Zelfstandig scholing en opleidingen

Een zzp'er is verantwoordelijk voor het up-to-date houden van zijn/haar kennis en vaardigheden. Dit betekent dat de zzp'er zelf investeert in opleidingen en bijscholing, zonder dat de zorginstelling hierin voorziet. Dit toont aan dat de zzp'er actief moet investeren in zijn/haar eigen ontwikkeling, een belangrijk kenmerk van ondernemerschap.

- **Goed:** De zzp'er betaalt zelf voor een cursus wondverzorging om aan de nieuwste richtlijnen te voldoen.
- **Fout:** De zzp'er volgt een training bij de zorginstelling waar hij/zij werkt. Deze training is verplicht voor de werknemers, maar ook voor de zzp'er.

### 3.9 Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz)

- Zzp'ers moeten zelf zorgdragen voor aantoonbaar veilige, doelmatige en cliëntgerichte zorg. Dit omvat het regelen van juiste materialen, samenwerking met deskundige collega's, en het naleven van kwaliteits- en veiligheidscontroles. Ze moeten zelfstandig een kwaliteitssysteem hebben en werken aan continue verbetering. Daarnaast moeten zij zelf een systeem voor incidentenregistratie en -afhandeling hebben en grote incidenten of calamiteiten melden bij de IGJ. Ze zijn verantwoordelijk voor een klachtenregeling, inclusief een klachtenfunctionaris en aansluiting bij een Geschilleninstantie. Het volgen van meldcodes zoals die voor huiselijk geweld is verplicht.
- **Goed:** De zzp'er voldoet aantoonbaar zelf aan de Wkkgz en heeft zijn/haar bedrijfsvoering daarop ingericht. Cliënten kunnen een klacht indienen over de zorg van de zzp'er via de klachtenregeling van de zzp'er.
- **Fout:** De zzp'er is zelf aangesloten bij een klachtenregeling, maar daar wordt in de praktijk geen gebruik van gemaakt. Bovendien doet alleen de zorginstelling kwaliteits- en veiligheidscontroles, er bestaat geen verschil tussen reguliere werknemers en zzp'ers.

*Disclaimer: De informatie in dit document is bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en moet niet worden beschouwd als juridisch, fiscaal of ander professioneel advies. Hoewel Duobus zorgvuldigheid betracht bij het samenstellen van deze informatie, kan het niet garanderen dat de inhoud volledig of nauwkeurig is voor specifieke situaties. Voor persoonlijke of bedrijfsspecifieke vragen of juridische kwesties, adviseren wij altijd contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch adviseur. Duobus aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik van deze informatie.*

Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft in 2017 een relatief simpele handreiking voor zzp'ers in de zorg opgesteld. In deze handreiking wordt uitleg gegeven over de verplichtingen van de Wkkgz:

[Wkkgz -Handreiking voor ZZP'ers / solistisch werkende zorgverleners \(overheid.nl\)](https://overheid.nl/wkkgz-handreiking-voor-zzp-ers-solistisch-werkende-zorgverleners)

*Let op: voor de positie van de zzp'er is het beter als hij/zij zo min mogelijk leunt op de voorzieningen van een zorginstelling. In de handreiking van het Ministerie wordt daar niet altijd vanuit gegaan.*

### 3.10 Schriftelijk beleid en procedures voor zzp'ers

Zorginstellingen moeten beschikken over duidelijk vastgelegde beleidsdocumenten en procedures die aantonen dat er op de juiste wijze wordt omgegaan met zzp'ers. Dit beleid moet een duidelijk onderscheid maken tussen werknemers en zzp'ers in zowel aansturing als verantwoordelijkheid, en waarborgen dat de zorginstelling voldoet aan de Wet DBA en andere relevante regelgeving.

- **Goed:** De zorginstelling heeft een schriftelijk beleid waarin duidelijk is vastgelegd dat zzp'ers zelfstandigheid hebben in de uitvoering van hun werkzaamheden en niet onder dagelijkse aansturing vallen. Het beleid vermeldt dat zzp'ers zelf verantwoordelijk zijn voor ondernemersrisico's, zoals verzekeringen en doorbetaling bij ziekte, en dat zij een overeenkomst van opdracht hebben in plaats van een arbeidsovereenkomst. Daarnaast wordt periodiek gecontroleerd of zzp'ers in de praktijk daadwerkelijk als zelfstandigen werken, zonder gezagsverhouding.
- **Fout:** Er is geen schriftelijk beleid of procedure waarin een onderscheid wordt gemaakt tussen zzp'ers en werknemers. Zzp'ers worden feitelijk op dezelfde manier behandeld als werknemers, bijvoorbeeld door verplichte aansturing of het aanbieden van dezelfde arbeidsvoorwaarden. De zorginstelling controleert niet of de zzp'ers zich in de praktijk aan de gemaakte afspraken houden, wat kan leiden tot schijnzelfstandigheid en problemen met de Belastingdienst.

Zorginstellingen kunnen periodiek een audit laten uitvoeren om te controleren of alle procedures en processen zijn ingevoerd en of er volgens het beleid wordt gewerkt. Hiermee kan de zorginstelling aan de Belastingdienst laten zien dat—mits het beleid in lijn is met de wet—zij in opzet, bestaan en werking handelen volgens de wet, en dat de zzp'ers dus geen 'schijnondernemers' zijn.

### 3.11 Tijdelijkheid

Het beleid van de zorginstelling, de bijbehorende procedures, de afspraken in de overeenkomst(en) en de praktijk moeten duidelijk maken dat de zzp'er tijdelijk wordt ingehuurd. Dit betreft zelfstandige opdrachten van tijdelijke aard en beperkte omvang, waarbij geen volledige functie wordt vervuld. De zzp'er levert tijdelijk een

*Disclaimer: De informatie in dit document is bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en moet niet worden beschouwd als juridisch, fiscaal of ander professioneel advies. Hoewel Duobus zorgvuldigheid betracht bij het samenstellen van deze informatie, kan het niet garanderen dat de inhoud volledig of nauwkeurig is voor specifieke situaties. Voor persoonlijke of bedrijfsspecifieke vragen of juridische kwesties, adviseren wij altijd contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch adviseur. Duobus aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik van deze informatie.*

specifieke dienst of voert bepaalde werkzaamheden slechts voor een beperkte tijd uit. De maximale duur van de opdracht kan variëren, afhankelijk van het aantal uren dat de zzp'er voor de zorginstelling werkt. Belangrijk is dat het ondernemersrisico van de zzp'er behouden blijft en niet wordt ondermijnd door de omvang en duur van de samenwerking.

#### **Voorbeelden van goede en foute praktijken:**

- **Goed:** De zorginstelling heeft in de praktijk geregeld dat zzp'ers slechts tijdelijk zorgdiensten leveren, zowel in omvang als duur. Bijvoorbeeld, een gemiddelde zzp'er heeft tien klanten en levert drie volle weken zorg aan de zorginstelling. Het jaar daarna werkt de zzp'er niet voor de instelling, maar het jaar daarop wel weer. De zorginstelling vraagt aan de zzp'er hoeveel zorginstellingen hij heeft of controleert dit op een platform als Duobus.nl (*Duobus heeft daar een functie voor*).
- **Fout:** De zorginstelling regelt in de praktijk dat zzp'ers langer dan een jaar meer dan 50% van hun tijd zorgdiensten leveren aan de instelling.

#### **3.12 Zichtbaarheid van de zzp'er**

In tegenstelling tot werknemers, zijn zzp'ers ondernemers. Zij werken voor een ander bedrijf, hun eigen bedrijf. Het is dan ook logisch dat de zzp'er zijn/haar bedrijfsnaam herkenbaar draagt en dat de zzp'er in zijn/haar uitingen ook zijn/haar eigen bedrijfsnaam terug laat komen. Dit kan in de vorm zijn van een verwijzing naar een eigen website of autostickers. Hoe dan ook, een zzp'er loopt niet rond in de kleding van de zorginstelling.

- **Goed:** Je herkent een zzp'er. Een zzp'er draagt eigen kleding. Waar werknemers rondlopen met kleding van de zorginstelling, loopt een zzp'er dat niet.
- **Fout:** De zzp'er werkt in de kleding van de zorginstellingen.

#### **3.13 Personeelsactiviteiten en personeelsregelingen**

Zzp'ers behoren niet tot de werknemers, maar worden ingehuurd. Het werk van de zzp'er beperkt zich tot de 'scope' van de opdracht. Zij maken dan ook niet deel uit van de organisatie. Zzp'ers horen dan ook niet thuis op personeelsfeesten en andere activiteiten die niet direct verband houden met de opdracht. Ook zaken als personeelsregelingen en cao's zijn niet van toepassing voor de zzp'er. Uit de praktijk blijkt dat ook. Ook wordt hier door de zorginstelling verder niet (indirect) naar verwezen.

- **Goed:** Een zzp'er voert zijn/haar opdracht uit. Zzp'ers zijn niet te vinden bij personeelsactiviteiten en andere activiteiten die niet direct verband houden met de opdracht.

- **Fout:** Een zzp'er is vaker buiten zijn/haar opdracht bij de zorginstelling aanwezig. Bij een personeelsfeest zijn zzp'ers ook welkom.

### 3.14 Financieel risico voor de zzp'er

Zzp'ers lopen in tegenstelling tot werknemers meer risico. Daarom zijn ze per uur ook duurder dan werknemers. Ze moeten bepaalde risico's doorberekenen. Volgens vaststaande rechtspraak is dit een belangrijk punt om het verschil tussen zzp'er en werknemer te duiden. Daarom is het logisch dat zzp'ers geen recht op vergoeding hebben als de uiteindelijk financierende instantie (gemeente, zorgverzekeraar, etc.) vergoeding aan de zorgorganisatie weigert.

- **Goed:** Een zzp'er voert zijn/haar opdracht uit, maar krijgt alleen betaald als de zorginstelling ook geld voor dat zorgmoment heeft ontvangen. Blijkt dat de zorgverlening niet conform het zorgplan is gegaan en de declaraties onrechtmatig waren? Dan stuurt de zorginstelling aan de zzp'er een factuur met het bedrag dat onterecht door de zzp'er is ontvangen.
- **Fout:** Een zzp'er krijgt (in de praktijk) altijd betaald, ongeacht of de uiteindelijk financierende instantie de zorg heeft betaald.

### 3.14 Wervingsactiviteiten

Zorginstellingen moeten vacatureteksten voor zzp'ers en werknemers gescheiden houden om juridische en fiscale problemen te voorkomen. Zoals hierboven is geschetst zijn de zzp'ers een bedrijf, zij moeten anders worden behandeld. Verschillende wervingsactiviteiten helpen om aan wetgeving te voldoen en misverstanden te voorkomen. Zo is het voor zorginstellingen bij zzp'ers logischer gebruik te maken van een zoekmachine (zoals Google) om de websites van zzp'ers te vinden (met daarop o.a. de tarieven van de zzp'ers) en platformen zoals Duobus.nl.

Zzp'ers moeten ervoor zorgen dat ze goed zichtbaar zijn, bijvoorbeeld door een website te maken en bijvoorbeeld een profiel op Duobus.nl. Daarop moet actuele informatie staan, zoals kwalificaties en tarieven. Het is ook belangrijk dat een zzp'er een zakelijke mobiele telefoon, rekening en e-mailadres (met eigen domein) heeft. De zzp'er solliciteert niet op vacatures die gericht zijn op werknemers.

- **Goed:** De zorginstelling houdt wervingsactiviteiten van werknemers gescheiden van enige activiteiten voor zzp'ers. Zorginstellingen zoeken zzp'ers via een zoekmachine (zoals Google) om de websites van zzp'ers te vinden en maken gebruik van Duobus om opdrachten voor de zzp'ers op te plaatsen. De zzp'er heeft een goede website en is voor de rest zakelijk (zakelijke mobiel, zakelijk e-mailadres, en zakelijke rekening). De zzp'er solliciteert niet op vacatures die gericht zijn op werknemers, maar ontvangt aanmeldingen via hun website, zakelijke telefoon of via een platform als Duobus.nl.

*Disclaimer: De informatie in dit document is bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en moet niet worden beschouwd als juridisch, fiscaal of ander professioneel advies. Hoewel Duobus zorgvuldigheid betracht bij het samenstellen van deze informatie, kan het niet garanderen dat de inhoud volledig of nauwkeurig is voor specifieke situaties. Voor persoonlijke of bedrijfsspecifieke vragen of juridische kwesties, adviseren wij altijd contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch adviseur. Duobus aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik van deze informatie.*



- **Fout:** De zorginstelling houdt niet altijd wervingsactiviteiten van werknemers en zzp'ers gescheiden. Soms zoeken ze zowel werknemers als zzp'ers via dezelfde wervingsactiviteit (waaronder hun eigen website of vacaturewebsite). De zzp'er kan zich aanmelden voor dezelfde vacature als werknemers en wordt ook benaderd via platforms die gericht zijn op loondienst. Het is niet nodig voor een zzp'er om een aparte zakelijke mobiel, e-mailadres of rekening te hebben, zolang ze bereikbaar zijn voor potentiële opdrachten.

### **3.15 Geen leidinggeven**

Een zzp'er kan geen leiding geven aan werknemers van de zorginstelling omdat dit in strijd is met de zelfstandige positie van de zzp'er. Een zzp'er wordt ingehuurd om zelfstandig werkzaamheden uit te voeren zonder gezagsverhouding, wat een kenmerk is van een dienstverband. Als een zzp'er leiding zou geven aan werknemers van de zorginstelling, ontstaat er een situatie waarin de zzp'er als een hiërarchische kracht functioneert, wat meer past bij een werknemer of leidinggevende in loondienst.

**Goed:** De zzp'er geeft geen leiding aan werknemers van een zorginstelling.

**Fout:** De zzp'er geeft leiding aan werknemers van een zorginstelling.

## Bijlage 1 – Checklist zzp'er

### Registraties en kwalificaties

- Ik sta ingeschreven in alle relevante registers, waaronder:
  - Een kwaliteitsregister of beschik over een erkend keurmerk.
  - Het Landelijk Register Zorgaanbieders.
  - Het Handelsregister van de Kamer van Koophandel.
  - Het AGB-register (indien verplicht).
  - Andere wettelijke registers, zoals het BIG-register (indien van toepassing).
- Ik beschik over alle verplichte certificaten, vergunningen, en registraties die nodig zijn voor het werk.
- Ik besteed in ieder geval 1225 uur per jaar aan mijn onderneming.

### Vrijheid in het werk

- Ik bepaal zelf hoe ik de overeengekomen zorgtaken uitvoer, binnen de kaders van het zorgplan, de beroepsstandaard, en de zorgwetgeving.
- Ik ontvang geen gedetailleerde instructies van de zorginstelling over hoe ik mijn werk moet doen.
- Ik kies mijn eigen werktijden, tenzij het werk specifieke tijden vereist.
- Ik kan opdrachten weigeren zonder negatieve gevolgen of verplichtingen.
- Mijn opdrachten hebben een duidelijk begin- en eindpunt, en ik werk niet voor onbepaalde tijd aan één opdracht.

**Ter illustratie:** Een zorgplan waarin de wijkverpleegkundige niet alleen doelen stelt met de cliënt, maar ook (gedetailleerd) beschrijft hoe de zorg moet plaatsvinden, kan afwijken van de situatie waarin een zzp'er volledige autonomie heeft over de uitvoering van het werk. Het zorgplan bevat dan instructies over de uitvoering, wat de zelfstandigheid van de zzp'er kan beperken en kan wijzen op een gezagsverhouding vanuit de zorginstelling.

### Werken voor meerdere opdrachtgevers

- Ik heb de vrijheid om voor meerdere zorginstellingen en cliënten te werken. In de praktijk werk ik ook voor (een stuk) meer dan drie verschillende klanten.
- Er is geen exclusiviteitscontract dat mij verbiedt om voor andere opdrachtgevers te werken.

*Disclaimer: De informatie in dit document is bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en moet niet worden beschouwd als juridisch, fiscaal of ander professioneel advies. Hoewel Duobus zorgvuldigheid betracht bij het samenstellen van deze informatie, kan het niet garanderen dat de inhoud volledig of nauwkeurig is voor specifieke situaties. Voor persoonlijke of bedrijfsspecifieke vragen of juridische kwesties, adviseren wij altijd contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch adviseur. Duobus aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik van deze informatie.*

- Ik werk actief voor meerdere opdrachtgevers.

### **Ondernemersrisico**

- Ik krijg niet doorbetaald bij ziekte, vakantie of wanneer er geen werk is.
- Ik draag zelf de kosten voor mijn werk, zoals verzekeringen, materialen, en reiskosten.
- Ik regel zelf vervanging bij ziekte of verhindering en zorg dat de zorg aan mijn cliënten gewaarborgd blijft.
- Ik draag zelf het risico wanneer betalingen uitblijven of vertraagd zijn. In de praktijk betekent dit dat de zorginstelling bij uitblijvende betalingen geld van mij terugvordert of niet tot betaling over gaat.

### **Facturatie en administratie**

- Ik stuur zelf facturen voor mijn uitgevoerde werkzaamheden. Dit is ook nog steeds het geval als je gebruikmaakt van een eigen boekhouder of een platform als Duobus (waar een administratiepakket in zit).
- De zorginstelling verzorgt niet mijn administratie of boekhouding.
- Ik verantwoord mijn inkomsten als **winst uit onderneming** voor de inkomstenbelasting en houd een eigen administratie bij, al dan niet met hulp van een boekhouder.

### **Vervanging regelen**

- Ik ben zelf verantwoordelijk voor het regelen van vervanging als ik niet beschikbaar ben.
- Ik betaal mijn vervanger zelf en informeer de zorginstelling over wie mijn vervanger is.
- Ik kies zelf een vervanger die voldoet aan de eisen van de opdracht.

### **Eigen verzekeringen**

- Ik heb zelf een beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten.
- Ik betaal zelf de premies voor mijn verzekeringen.
- Ik ben aansprakelijk voor eventuele fouten of schade die ontstaat tijdens het uitvoeren van mijn werk.

### **Tarieven en onderhandelingen**

- Ik bepaal zelf mijn tarieven en kan hierover onderhandelen met de zorginstelling.

*Disclaimer: De informatie in dit document is bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en moet niet worden beschouwd als juridisch, fiscaal of ander professioneel advies. Hoewel Duobus zorgvuldigheid betracht bij het samenstellen van deze informatie, kan het niet garanderen dat de inhoud volledig of nauwkeurig is voor specifieke situaties. Voor persoonlijke of bedrijfsspecifieke vragen of juridische kwesties, adviseren wij altijd contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch adviseur. Duobus aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik van deze informatie.*

Mijn tarieven zijn niet vast en kunnen variëren op basis van de complexiteit van de zorg en mijn kosten.

Ik krijg niet doorbetaald tijdens vakantie of ziekte en neem zelf het ondernemersrisico op me.

### **Scholing en opleidingen**

Ik ben verantwoordelijk voor mijn eigen scholing en betaal zelf voor bijscholing en cursussen.

Ik volg geen verplichte opleidingen van de zorginstelling, tenzij ik daar zelf voor kies.

Ik investeer in mijn eigen kennis en vaardigheden om mijn werk goed te kunnen blijven doen.

### **Kwaliteit en klachtenregeling (Wkkgz)**

Ik voldoe aan de richtlijnen van de professionele standaard, Wkkgz en overige relevante wetgeving.

Ik heb een eigen klachtenregeling voor cliënten en ben aangesloten bij een geschilleninstantie.

Ik registreer en meld zelf incidenten en calamiteiten bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ).

### **Schriftelijke overeenkomsten**

Ik heb een duidelijke schriftelijke overeenkomst van opdracht met de zorginstelling, waarin mijn zelfstandigheid is vastgelegd.

Ik zorg dat de overeenkomst periodiek wordt geëvalueerd en aangepast als dat nodig is.

De overeenkomst maakt duidelijk dat ik geen werknemer ben en volledig zelfstandig werk.

### **Tijdelijke opdrachten**

Mijn werk voor de zorginstelling is tijdelijk van aard en ik vervul geen structurele functie binnen de organisatie.

Ik lever geen fulltime diensten aan dezelfde zorginstelling voor een lange periode.

Ik werk actief voor meerdere opdrachtgevers en niet uitsluitend voor één zorginstelling.

### **Herkenbaarheid als zelfstandige**

- Ik ben duidelijk herkenbaar als zelfstandige en draag niet de bedrijfskleding van de zorginstelling.
- Ik heb mijn eigen bedrijfsuitingen, zoals een website, visitekaartjes en een zakelijk e-mailadres.
- Ik gebruik mijn eigen materialen en hulpmiddelen tijdens mijn werk.

### **Geen deelname aan personeelsactiviteiten**

- Ik neem niet deel aan personeelsuitjes of activiteiten die bedoeld zijn voor werknemers van de zorginstelling.
- Ik val niet onder de arbeidsvoorwaarden of cao van de zorginstelling en ontvang geen secundaire arbeidsvoorwaarden zoals pensioenopbouw of vakantiedagen.

### **Financieel risico**

- Ik draag zelf het risico als de zorginstelling – vanwege zorg dat niet aan de eisen voldoet – niet betaald wordt door de cliënt of verzekeraar.
- Ik krijg alleen betaald als de zorginstelling ook betaald krijgt voor mijn werk.
- Ik neem het volledige ondernemersrisico op me en ontvang geen vergoeding als er geen werk is.

### **Werving en selectie**

- Ik ben zichtbaar als zelfstandige ondernemer, bijvoorbeeld via een eigen website of professionele platforms.
- Ik solliciteer niet op vacatures die bedoeld zijn voor werknemers in loondienst.
- De zorginstelling vindt mij als zzp'er via andere kanalen dan ze voor werknemers gebruiken.
- Ik ben actief op zoek naar nieuwe opdrachtgevers om mijn zelfstandigheid en continuïteit als zzp'er te waarborgen.

### **Geen leidinggeven**

- Ik geef geen leiding aan werknemers van de zorginstelling.
- Ik voer alleen zelfstandig de afgesproken werkzaamheden uit en ben niet verantwoordelijk voor het aansturen van anderen.

## Bijlage 2 – Checklist zorginstelling

### Vrijheid in het werk

- De zzp'er bepaalt zelf hoe hij of zij het werk uitvoert, binnen de grenzen van het zorgplan. De zorginstelling geeft geen specifieke instructies over hoe het werk moet worden gedaan, alleen over wat het resultaat moet zijn.
- De zzp'er heeft de vrijheid om zijn of haar eigen werktijden te bepalen, behalve wanneer de aard van het werk specifieke tijden vereist (zoals zorgmomenten).
- De zzp'er kan zelf de locatie van het werk bepalen, tenzij de aard van het werk een vaste locatie nodig maakt (zoals zorg aan huis).
- De zzp'er kan opdrachten weigeren zonder dat dit negatieve gevolgen heeft voor de samenwerking.
- De opdracht heeft een duidelijk begin- en eindpunt en is niet voor onbepaalde tijd.

**Ter illustratie:** Een zorgplan waarin de wijkverpleegkundige niet alleen doelen stelt met de cliënt, maar ook (gedetailleerd) beschrijft hoe de zorg moet plaatsvinden, kan afwijken van de situatie waarin een zzp'er volledige autonomie heeft over de uitvoering van het werk. Het zorgplan bevat dan instructies over de uitvoering, wat de zelfstandigheid van de zzp'er kan beperken en kan wijzen op een gezagsverhouding vanuit de zorginstelling.

### Werken voor meerdere opdrachtgevers

- De zzp'er heeft de vrijheid om voor meerdere zorginstellingen of cliënten te werken en is niet verplicht om exclusief voor één zorginstelling te werken. De zzp'er werkt ook bij meerdere opdrachtgevers.
- Er is geen exclusiviteitsovereenkomst die de zzp'er verbiedt om voor andere opdrachtgevers te werken.

### Ondernemersrisico

- De zzp'er krijgt niet doorbetaald bij ziekte, vakantie, of wanneer er geen werk is. De zzp'er draagt het risico van geen inkomsten bij werkuitval.
- De zzp'er is zelf verantwoordelijk voor de kosten die samenhangen met het werk, zoals verzekeringen, materialen, en reiskosten.
- De zzp'er regelt zelf vervanging bij ziekte of verhindering en zorgt dat de zorg door een vervanger wordt geleverd volgens de afspraken.

*Disclaimer: De informatie in dit document is bedoeld voor algemene informatiedoeleinden en moet niet worden beschouwd als juridisch, fiscaal of ander professioneel advies. Hoewel Duobus zorgvuldigheid betracht bij het samenstellen van deze informatie, kan het niet garanderen dat de inhoud volledig of nauwkeurig is voor specifieke situaties. Voor persoonlijke of bedrijfsspecifieke vragen of juridische kwesties, adviseren wij altijd contact op te nemen met een gekwalificeerde juridisch adviseur. Duobus aanvaardt geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of gevolgen van het gebruik van deze informatie.*

De zzp'er draagt het risico van onbetaalde of vertraagde betalingen van cliënten, verzekeraars of gemeenten. Dit betekent dat hij/zij zelf verantwoordelijk is voor de gevolgen van uitblijvende betalingen, en in de praktijk kan dit betekenen dat zorginstellingen geld van de zzp'er terugvorderen bij niet-betaling of niet tot betaling overgaan.

#### **Facturatie en administratie**

De zzp'er stuurt zelf facturen naar de zorginstelling voor de uitgevoerde werkzaamheden en ontvangt geen salaris zoals een werknemer.

De zzp'er houdt zelf een financiële administratie bij voor belastingdoeleinden en zorgt voor aangifte van belastingen.

De zorginstelling verzorgt niet de administratie voor de zzp'er en neemt geen verantwoordelijkheid voor de boekhouding van de zzp'er.

#### **Zelf verantwoordelijk voor vervanging**

De zzp'er is zelf verantwoordelijk voor het regelen van een vervanger bij afwezigheid, zonder tussenkomst van de zorginstelling.

De vervanger voldoet aan de eisen van de opdracht en wordt door de zzp'er betaald.

De zzp'er informeert de zorginstelling over de vervanging, maar de zorginstelling speelt geen rol in het kiezen of aansturen van de vervanger.

#### **Eigen verzekeringen**

De zzp'er heeft zelf een beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten, en draagt de verantwoordelijkheid voor eventuele schade die ontstaat tijdens het werk.

De zzp'er betaalt zelf de premies voor deze verzekeringen.

De zzp'er is aansprakelijk voor fouten of schade die tijdens het uitvoeren van de opdracht ontstaan, en niet de zorginstelling.

#### **Tarieven en onderhandelen**

De zzp'er heeft de vrijheid om zelf tarieven te bepalen en te onderhandelen over de prijs van zijn of haar diensten.

De zzp'er heeft geen vast tarief zoals een werknemer, en de tarieven kunnen variëren op basis van de specifieke zorgbehoeften of complexiteit van de opdracht. De tarieven geven geen indicatie van schijnondernemerschap (zie paragraaf 3.7).

De zzp'er krijgt geen doorbetaling tijdens vakantie of ziekte. De zzp'er draagt het volledige ondernemersrisico voor onbetaalde dagen.

### **Scholing en opleidingen**

De zzp'er is verantwoordelijk voor zijn of haar eigen scholing en betaalt zelf voor eventuele bijscholing of trainingen.

De zorginstelling biedt geen verplichte opleidingen aan de zzp'er zoals ze dat voor werknemers zou doen.

De zzp'er investeert in eigen opleidingen om up-to-date te blijven in het vakgebied.

### **Kwaliteit en klachtenregeling (Wkkgz)**

De zzp'er voldoet zelf aan de eisen van de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz) en heeft eigen procedures om kwaliteit te waarborgen.

De zzp'er heeft een eigen klachtenregeling voor cliënten en is aangesloten bij een geschilleninstantie.

De zzp'er registreert en meldt incidenten of calamiteiten zelfstandig bij de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd (IGJ).

### **Schriftelijk beleid en procedures**

De zorginstelling heeft een duidelijk schriftelijk beleid waarin het onderscheid tussen zzp'ers en werknemers is vastgelegd.

Er zijn procedures die duidelijk maken dat zzp'ers zelfstandig werken zonder gezagsverhouding met de zorginstelling.

Het beleid wordt regelmatig geëvalueerd om te zorgen dat zzp'ers in de praktijk ook zelfstandig werken.

### **Tijdelijke opdrachten**

De zzp'er wordt ingehuurd voor tijdelijke opdrachten van beperkte duur, en de samenwerking is niet bedoeld om structureel werk te verrichten.

De zzp'er levert geen fulltime diensten voor lange periodes aan dezelfde zorginstelling.

De zorginstelling controleert of de zzp'er voor meerdere opdrachtgevers werkt om schijnzelfstandigheid te voorkomen.



### **Herkenbaarheid van de zzp'er**

- De zzp'er is duidelijk herkenbaar als zelfstandige en draagt niet de bedrijfskleding van de zorginstelling.
- De zzp'er heeft eigen bedrijfsuitingen, zoals een website, visitekaartjes en een zakelijk e-mailadres.
- De zzp'er maakt gebruik van eigen materialen en hulpmiddelen tijdens het uitvoeren van de opdracht.

### **Geen deelname aan personeelsactiviteiten**

- De zzp'er neemt niet deel aan personeelsactiviteiten zoals personeelsuitjes of trainingen die bedoeld zijn voor werknemers.
- De zzp'er valt niet onder de arbeidsvoorwaarden of cao die van toepassing is op werknemers van de zorginstelling.
- De zzp'er ontvangt geen secundaire arbeidsvoorwaarden zoals pensioenopbouw, vakantiedagen of andere voordelen voor werknemers.

### **Financieel risico**

- De zorginstelling kan onterecht betaalde bedragen terugvorderen van de zzp'er als de zorginstelling door toedoen van de zzp'er geen betaling ontvangt van de cliënt of financierende instantie.

### **Wervingsactiviteiten**

- De zorginstelling werft zzp'ers op een andere manier dan werknemers, bijvoorbeeld via zakelijke platforms of door directe benadering.
- De zzp'er solliciteert niet op vacatures die bedoeld zijn voor werknemers in loondienst.
- De zzp'er is duidelijk zichtbaar als zelfstandige ondernemer, bijvoorbeeld via een eigen website of platform.

### **Geen leiding geven**

- De zzp'er heeft geen leidinggevende rol en stuurt geen werknemers van de zorginstelling aan.
- De zzp'er voert alleen zelfstandig de afgesproken werkzaamheden uit, zonder verantwoordelijkheden voor het aansturen van anderen.

### **Overeenkomst van opdracht**

- Er is een schriftelijke overeenkomst van opdracht die duidelijk maakt dat de zzp'er zelfstandig werkt en geen werknemer is.
- Beide partijen hebben de overeenkomst ondertekend en zowel de zorginstelling als de zzp'er volgt de voorwaarden van de overeenkomst van opdracht.
- De overeenkomst wordt regelmatig geëvalueerd om ervoor te zorgen dat deze in lijn is met de actuele wetgeving.