

Invite &  ADVOCATENKANTOOR
BERDEN

HETEN U

WELKOM!

Lokaal de beste



Kwaliteit en
zekerheid



Persoonlijk
aanpak

Kennis en ervaring



Invite is niet meer weg te
denken: **here to stay!**





Invite



ADVOCATENKANTOOR
BERDEN

KENNISSESSIE
ARBEIDSRECHT EN ARBEIDSMARKT IN TRANSITIE



Invite



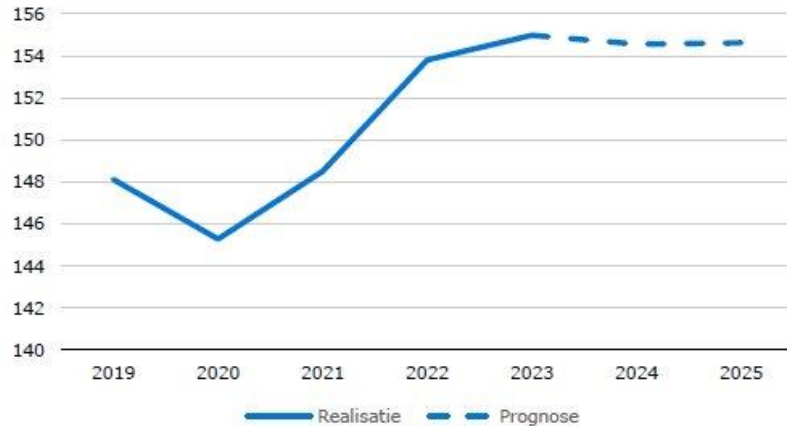
ADVOCATENKANTOOR
BERDEN

TRENDS EN ONTWIKKELINGEN
DOOR NICOLE

ONTWIKKELING WERKNEMERSBANEN

Afbeelding 2.1 Ontwikkeling werknemersbanen

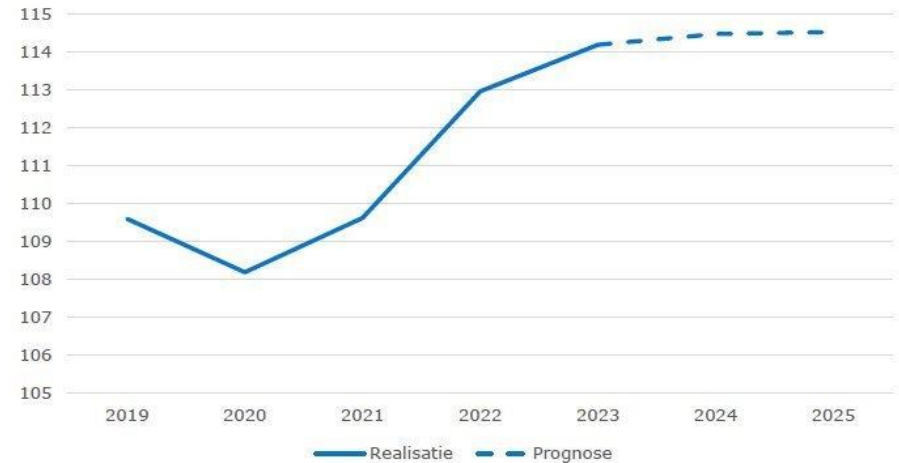
Noord-Limburg, realisatie 2019 – 2023 en prognoses 2024 en 2025



Bron: realisatie CBS, prognose Bureau Louter in opdracht van UWV

Ontwikkeling werknemersbanen

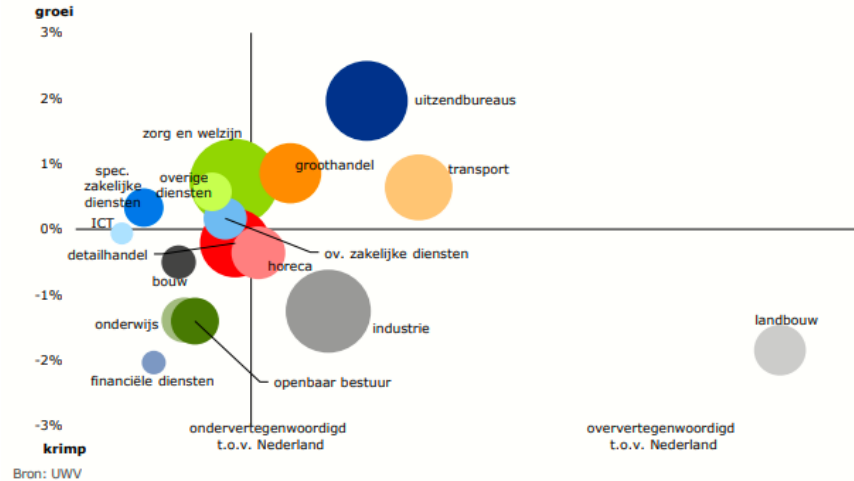
Midden-Limburg, realisatie 2019 – 2023 en prognose 2024 – 2025 (absoluut, x 1.000)



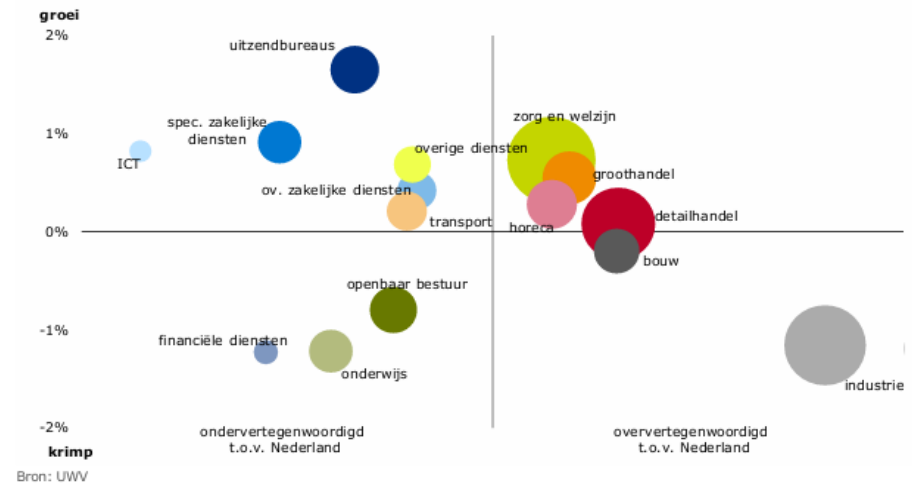
Bron: realisatie CBS, prognose Bureau Louter in opdracht van UWV

ONTWIKKELING PER SECTOR

Afbeelding 2.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Noord-Limburg, verwachte omvang (2025) en groei/prognose 2024-2025



Afbeelding 2.3 Werknemersbanen per sector: omvang, aandeel en ontwikkeling
Midden-Limburg, verwachte omvang (2025) en groei/prognose 2024-2025



GROTE PERSONEELSBEHOEFTE



Vervanging

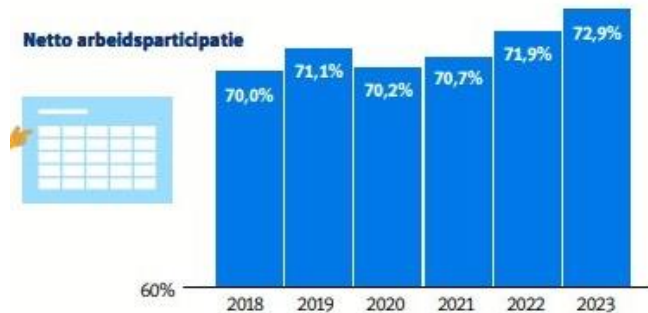


Vergrijzing

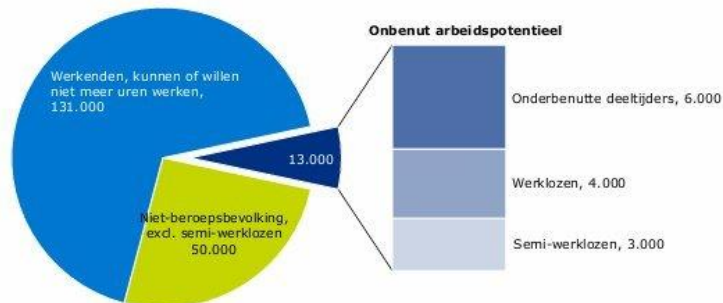


Verduurzaming

NETTO ARBEIDSPARTICIPATIE

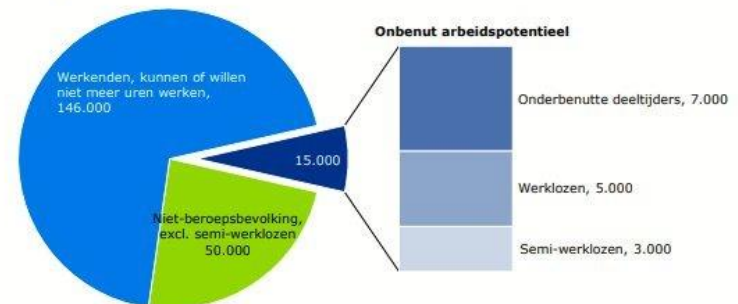


Afbeelding 4.2 Werkenden, onbenut arbeidspotentieel en niet-beroepsbevolking van 15 tot 75 jaar
Midden-Limburg, 2023



Bron: CBS

Afbeelding 4.2 Werkenden, onbenut arbeidspotentieel en niet-beroepsbevolking van 15 tot 75 jaar
Noord-Limburg, 2023



Bron: CBS

MOGELIJKE OPLOSSINGEN

- Technologie, robotisering en automatisering
- Scholing voor hogere productiviteit
- Creatie van combinatiebanen
- Behoud personeel
- Inzet mensen met een arbeidsbeperking



DE IMPACT VAN AI

- Werving & Selectie
- Onboarding
- Leren & Ontwikkelen
- Performance Management
- Medewerkerstevredenheid
- HR strategie

RESUMÉ

- **Banenkrimp:** lichte afname banen in 2025-2027
 - *Grootste krimp: Industrie en landbouw*
- **Vergrijzing**
 - Een groeiend aantal ouderen verlaat de arbeidsmarkt, terwijl de instroom van jongeren onvoldoende is om dit op te vangen.
- **Krapte in sectoren**
 - Blijvende vraag naar personeel in zorg, onderwijs, techniek, logistiek en ICT
- **Veel mensen al aan het werk!**
 - *Arbeidsparticipatie in 10 jaar gestegen enorm gestegen, tegelijkertijd is onbenut arbeidspotentieel gehalveerd.*
- **Mogelijke oplossingen:**
 - *Meer uren werken of meer combinatiebanen creëren*
 - *Productiviteitsgroei (meer doen met dezelfde hoeveelheid mensen)*
 - *Behoud personeel*
 - *In dienst nemen van mensen met een arbeidsbeperking*
 - *Toepassen AI*



Invite



ADVOCATENKANTOOR
BERDEN

DE NIEUWE CAO VOOR UITZENDKRACHTEN
DOOR CHRISSY

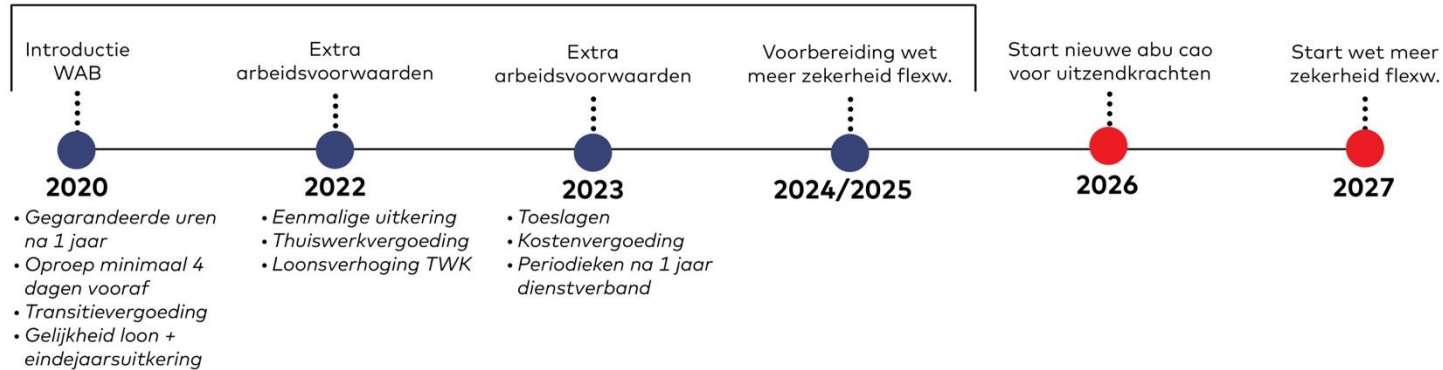
WAAR GAAN WE HET OVER HEBBEN?

- Aanleiding nieuwe cao
- Nieuwe cao voor uitzendkrachten
- Toekomst (Wet meer zekerheid flexwerkers, WTTA, Wet loontransparantie)



AANLEIDING CAO WIJZIGING

Looptijd huidige abu cao



BELANGRIJKSTE UITGANGSPUNTEN

Toekenningen en aanspraken

TOEKENNINGEN

- Arbeidsvoorwaarden die de werknemer altijd krijgt
- Redelijk eenvoudig in geld waardeerbaar

Loon:

- Alle componenten (naast de huidige 10 van de inlenersbeloning)
- Voorwaardelijke uitkeringen

Individuele AV:

- Vakantiedagen
- Vakantiebijslag
- Bedrijfsspecifieke regelingen (bijv IKB)

Pensioen:

- Marktconforme pensioenregeling
- Inpassen in gelijkwaardigheid
- Vergelijken werkgeverspremie

AANSPRAKEN

- Arbeidsvoorwaarden die optioneel zijn
- Of afhankelijk van de situatie
- Lastig(er) in geld waardeerbaar

Collectieve AV:

- Feestdagen
- Bijzonder verlof
- Duurzaam werken en leven
- Arbeidsongeschiktheid

VOORBEELD: WAT VERANDERT ER?

Arbeidsvoorwaarde	Situatie nu	Situatie per 1 januari 2026
Loon inschaling, periodieken	Conform CAO inlener	Conform CAO inlener
Vakantiedagen	25	Conform CAO inlener
Vakantiebijslag	8,33%	Conform CAO inlener
Secundaire arbeidsvoorwaarden bijvoorbeeld; fietsplan, sportabonnementen	Niet inbegrepen	Wel inbegrepen
Pensioen	12% waarvan 8% werkgeverspremie en 4% werknemerspremie	Conform CAO inlener (minimaal 23,4% conform STIPP, waarvan 15,9% werkgeverspremie en 7,5% werknemerspremie)
Arbeidsongeschiktheid	90% + 1 wachtdag	Conform CAO inlener

UITGANGSPUNT IS BRUTO WAARDE

- Uitgangspunt bij vaststelling arbeidsvoorwaarden is bruto
- Gerichte vrijstelling geldt ook voor uitzendorganisatie
- Kiest opdrachtgever voor eindheffingsloon? Uitzendorganisatie hier niet toe verplicht

Voorbeeld

U keert €1000,- bonus netto uit aan vaste krachten onder de WKR. Invite heeft in dit geval de keuze om dit bedrag bruto of netto uit te keren. Mogelijk vereist wanneer de WKR van Invite niet toereikend is.

Overgangsrecht

- Voor uitzendkrachten waarvan de totale beloning door de nieuwe cao lager komt te liggen (pensioen buiten beschouwing gelaten), geldt dat zij gedurende zes maanden recht op 25 vakantiedagen en 8,33% vakantiebijslag behouden.
- Dit zijn de vakantiedagen en vakantiebijslag die van toepassing waren voor de invoering van de gelijkwaardige beloning.

WAT NU?

- Ophelderen onduidelijkheden
- Inventarisatie en aanpassen bedrijfsspecifieke arbeidsvoorwaarden
- Impact kosten en tarieven
- To-do: inlenersbeloning.com
- Vragen? Invite Flexwijzer! (inloggen vereist)



IN DE TOEKOMST: RECHTSPOSITIE EN FLEXIBILITEIT

- Naar verwachting nieuwe wet per 1 januari 2027
- Afschaffing nulurencontract
m.u.v. studenten, scholieren, seizoenarbeid
- Ketenregeling van 6 naar 60 maanden!
- Fase B verkort



TOEKOMST: WTTA

- Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten per 1 januari 2028
- Doel: misstanden aanpakken
- Strengere voorwaarden
- Mogelijk verbod op uitleen in bepaalde sectoren



EUROPESE RICHTLIJN LOONTRANSPARANTIE

- **Aanleiding**
 - Loonkloof mannen en vrouwen*
 - Transparantie loonontwikkeling*
- **Uitstel naar 1 januari 2027**
- **Eerste rapportages over 2027**
- **Kernpunten**
 - Informatie vooraf sollicitatie*
 - Recht op informatie werknemers*
 - Rapportageplicht grotere werkgevers*
 - Gelijke beloning afdwingbaar*
 - Bewijslast bij de werkgever*



WAT BETEKENT DIT VOOR U?

- Benoem salarisrange in vacatures
- Maak gemiddelde beloning inzichtelijk
- Bereid rapportages voor (bij 100+ werknemers)
- Voorkom claims bij ongelijke beloning (juridisch risico)



A man with a beard and short brown hair, wearing a dark blue button-down shirt, is shaking hands with a woman whose back is to the camera. She has long, wavy brown hair and is wearing a dark blazer. They are in a modern office with large windows in the background showing a city view. A potted plant is visible on the left. The word "VRAGEN?" is overlaid in large white letters.

VRAGEN?

Invite &  **ADVOCATENKANTOOR
BERDEN**

A man and a woman are sitting at a wooden table in an office, facing each other and smiling. The man is on the left, wearing a light blue shirt. The woman is on the right, wearing a dark blazer over a light-colored top. They appear to be in a friendly conversation. In the background, there are large windows with greenery outside.

Invite



ADVOCATENKANTOOR
BERDEN

ARBEIDSRECHT, WAT VERANDERT ER VOOR U?
DOOR ADVOCATENKANTOOR BERDEN

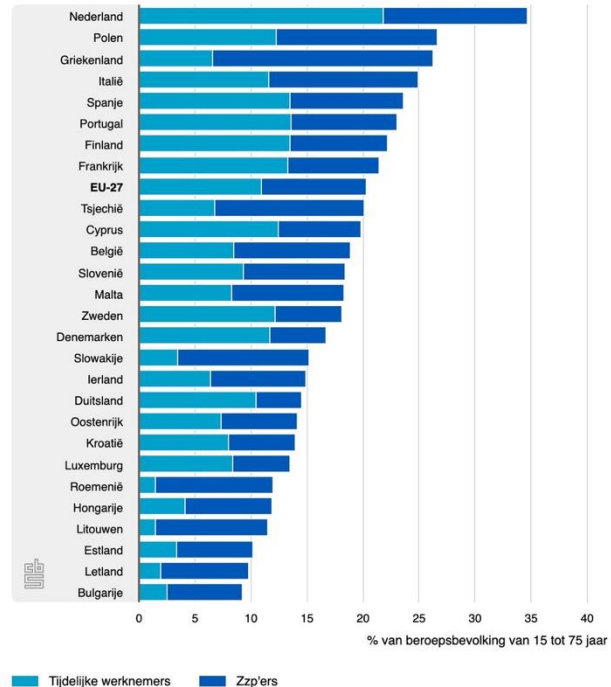
PROGRAMMA

- Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers
- Wetsvoorstel Beperken compensatieregeling transitievergoeding LAO tot kleine werkgevers
- Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar)
- Wetsvoorstel Zelfstandigenwet
- Gelegenheid tot het stellen van vragen
- Op de hoogte blijven?: Arbeidsrechtsservice®



WETSVOORSTEL MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

Flexwerkers in de EU, 2024



WETSVOORSTEL MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

- Huidige status

19 mei 2025 ingediend bij Tweede Kamer

- Doel van het wetsvoorstel:

Verbeteren inkomens- en roosterzekerheid

Minder misbruik (draaideurconstructies)

WETSVOORSTEL MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

- 3 typen flexcontracten:

tijdelijke contracten

oproepcontracten

uitzendcontracten

- Belangrijkste wijzigingen:

aanscherping ketenregeling

'afschaffing' nulurencontracten

invoeren bandbreedtecontracten

gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten

verkorten van fasen bij uitzendwerk

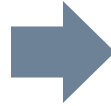
AANSCHERPING KETENREGELING

	Nu	Straks
Duur	Maximaal 3 contracten in 3 jaar	Maximaal 3 contracten in 3 jaar
Onderbrekings termijn	Na tussenpoos van minimaal 6 maanden start nieuwe keten	Na tussenpoos van minimaal 5 jaar start nieuwe keten
Uitzonderingen	1) Seizoensarbeid: tussenpoos 3 maanden 2) Ketenregeling geldt niet voor 18-minners met bijbaan (gemiddeld max. 12 uur per week)	1) Seizoensarbeid: tussenpoos 3 maanden 2) Ketenregeling geldt niet voor 18-minners met bijbaan (gemiddeld max. 12 uur per week) 3) Scholieren/studenten van 18 jaar en ouder met bijbaan (gemiddeld max. 12 uur per week): tussenpoos 6 maanden
Ragetielieregel	Tussenpoos van minimaal 6 maanden	Tussenpoos van minimaal 5 jaar

WIJZIGING IN OPROEPCONTRACTEN

Nu

- Nulurencontracten toegestaan
- Min-maxcontracten toegestaan



Straks

- oproepcontracten (nuluren, min-max) worden afgeschaft
 - uitzondering: scholieren en studenten
- nieuw soort contract: bandbreedtecontract

INVOERING BANDBREEDTECONTRACTEN

- kwartaalurennorm
- verplicht gespreide loonbetaling per maand
- max. uren omvang 130% van min. overeengekomen uren omvang
- na 12 maanden aanbod vaste arbeidsomvang
- lage WW-premie: contract voor onbepaalde tijd

GEVOLGEN BIJ TOCH GEBRUIKEN NULURENCONTRACT OF ONJUIST BANDBREEDTECONTRACT

- verbod geldt: arbeidsomvang > 0 uur
- toch nulurencontract/te ruime bandbreedte-afspraken? -> onweerlegbaar rechtsvermoeden
- beroep werknemer

WETSVOORSTEL MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

Inwerktreding:

Regels voor uitzendcontracten per 1 januari 2026 (via cao)

Ketenregeling en oproepcontracten: per 1 januari 2027

Overgangsrecht

*- ketenregeling: geldt alleen voor contracten die op of na 1 januari 2027 zijn
gesloten*

WETSVOORSTEL MEER ZEKERHEID FLEXWERKERS

- **Praktijktips!**

afschaffing nuluren/min-max: marginaal effect

ketenregeling: groot effect

*oproepcontracten met minimaal > 0 uren is vermijden onweerlegbaar
rechtsvermoeden*

*zorg dat contractovergangen, verlengingen en einddata zorgvuldig worden
geregistreerd en bewaakt*

Goede communicatie voorkomt onrust en schept duidelijkheid

WETSVOORSTEL BEPERKEN
COMPENSATIEREGELING
TRANSITIEVERGOEDING LAO TOT KLEINE
WERKGEVERS

WETSVOORSTEL BEPERKEN COMPENSATIEREGELING TV

- Wat houdt het wetsvoorstel in?

Vanaf 1 jan 2027: compensatie voor kleine werkgevers

Middelgrote en grote werkgevers vallen buiten regeling (25 keer de gemiddelde premieplichtige loon)

- Waarom deze wijziging?

Substantiële bezuinigingen voor de overheid

WETSVOORSTEL BEPERKEN COMPENSATIEREGELING TV

Mogelijke gevolgen en aandachtspunten

Hogere financiële lasten

Slapende dienstverbanden

Juridische onzekerheid

- Xella-arrest
- Opbouw vakantiedagen tijdens gehele ziekteperiode

Overgangsrecht

- De dag na afloop van de tweejaarstermijn is vóór de inwerktreding = oud recht

WETSVOORSTEL BEPERKEN COMPENSATIEREGELING TV

- **Praktijktips!**

Check de kwalificatie kleine/grote werkgever

Houd ontwikkelingen rechtspraak/wetgeving bij

Afstemmen personeelsbeleid

WETSVOORSTELLEN

- Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar)
- Zelfstandigenwet



SCHIJNZELFSTANDIGHEID

- Op papier zzp'er, feitelijk werkzaam als werknemer
- Werkzaamheden die gelijk zijn aan of lijken op werkzaamheden werknemers binnen de organisatie
- Op voorhand nooit absolute zekerheid



HUIDIGE SITUATIE: OPHEFFING HANDHAVINGSMORATORIUM SINDS 1 JANUARI 2025 (WET DBA)

Handhavingsplan arbeidsrelaties (tranche 2025)

- handhaving op schijnzelfstandigheid genormaliseerd
- focus ligt op opdrachtgever binnen de loonheffingen
- aanpak van Belastingdienst om opdrachtgevers en opdrachtnemers uit zichzelf de fiscale regels na te laten leven
- handhaving is risicogericht (bouw, zorg, onderwijs, kinderopvang, vermoeden misbruik)

ZACHTE LANDING

- Ingroeimodel (terugwerkende kracht beperkt tot 1 januari 2025)
- In 2025 geen verzuim- en vergrijpboetes voor de kwalificatie van arbeidsrelaties
- Risicogerichte handhaving
- Eerst bedrijfsbezoek, dan pas boekenonderzoek



TOETSINGSKADER BELASTINGDIENST

- Belastingdienst controleert op schijnzelfstandigheid aan de hand van arbeidsrechtelijke criteria
- Deliveroo-arrest (24-3-2023, ECLI:NL:HR:2023:443)
- Uber-arrest (21-02-2025, ECLI:NL:HR:2025:329)



DELIVEROO-ARREST 24 MAART 2023

Hoge Raad: *“Of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, hangt af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien. Van belang kunnen onder meer zijn...”*



DELIVEROO-ARREST 24 MAART 2023

9 gezichtspunten

1. aard en duur van de werkzaamheden
2. de wijze waarop de werktijden en werkzaamheden worden bepaald
3. de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht
4. het al dan niet bestaan van een verplichting om het werk zelf uit te oefenen
5. de wijze waarop de contractuele regeling tussen partijen tot stand gekomen is
6. de wijze waarop de beloning wordt bepaald en de wijze waarop deze wordt uitgekeerd
- ...

DELIVEROO-ARREST 24 MAART 2023

9 gezichtspunten

7. de hoogte van de beloningen

8. de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt

9. of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economische verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.

UBER-ARREST 21 FEBRUARI 2025

- tussen de 9 gezichtspunten genoemd in het Deliveroo-arrest geldt geen rangorde
- extern ondernemerschap kan het verschil maken tussen wel of niet kwalificeren van een werkverhouding als een arbeidsovereenkomst
- twee arbeidsverhoudingen met precies hetzelfde werk voor dezelfde opdrachtgever kunnen dus verschillend beoordeeld worden



Uber

PRAKTIJKVOORBEELD 'DE PANNENKOEKENHUT'

- bedrijfsleider, 36 uur per week
- overeenkomst van opdracht
- beschuldiging van diefstal van kassagelden
- samenwerking wordt per direct beëindigd

Rechtbank Rotterdam 11 maart 2025, ECLI:NL:RBROT:2025:2692



PRAKTIJKVOORBEELD 'DE PANNENKOEKENHUT'

- aard en duur van de werkzaamheden → onbeslist
- werktijden en werkzaamheden → arbeidsovereenkomst
- inbedding → onbeslist
- verplichting zelf te werken → arbeidsovereenkomst
- wijze van totstandkomen contract → zzp
- wijze van betaling beloning → zzp
- hoogte van de beloning → zzp
- lopen commercieel risico → zzp
- ondernemer in economisch verkeer → zzp

“Gelet op alle omstandigheden... kan overeenkomst NIET worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst.”



Rechtspraak na Deliveroo

Arbeidsovereenkomst Geen arbeidsovereenkomst

ECLI:NL:RBMNE:2025:1106	Chaufeur	Bedrijfsleider	ECLI:NL:RBROT:2025:2692
ECLI:NL:RBNHO:2025:2998	Consultancywerkzaamheden	Leidinggevende	ECLI:NL:RBOBR:2025:1034
ECLI:NL:RBZWB:2025:155	Afwerker aanrecht- en werkbladen	Manager personeelszaken	ECLI:NL:RBROT:2025:558
ECLI:NL:OGHACMB:2024:206	Massagetherapeute	Chaufeur	ECLI:NL:RBZWB:2024:8316
ECLI:NL:GHDHA:2024:1710	Coördinator naaiateliers	Sportleraar	ECLI:NL:RBMNE:2024:7329
ECLI:NL:GHAMS:2024:2471	Entertainmentartiest	Pakketbezorger	ECLI:NL:RBNHO:2024:12334
ECLI:NL:GHAMS:2024:3	Depothouders	Salesmanager	ECLI:NL:RBROT:2024:13328
ECLI:NL:BROT:2024:6750	Bouwlieden	Timmerlieden	ECLI:NL:GHSHE:2024:2002
ECLI:NL:RBZWB:2024:4597	Waarnemend Intensivist	Elektrotechniker	ECLI:NL:RBROT:2024:8874
ECLI:NL:RBNHO:2024:4468	Portier/Gastheer	Beveiligger	ECLI:NL:RBOBR:2024:3456
ECLI:NL:RBAMS:2024:685	Corrector	Interim Basisschool directeur	ECLI:NL:RBMNE:2024:4082
ECLI:NL:RBLIM:2024:513	Handbalspeelster	International Brand Leader	ECLI:NL:RBOBR:2024:2535
ECLI:NL:RBNHO:2024:12435	Beveiligingsmedewerker	ICT'er	ECLI:NL:RBNNE:2024:1781
ECLI:NL:RBGEL:2024:9395	Telefoniste	Servicemedewerker	ECLI:NL:RBZWB:2024:3259
ECLI:NL:RBAMS:2024:3689	Barber	Bedrijfsleider	ECLI:NL:RBMNE:2024:2767
ECLI:NL:RBZWB:2023:2904	Medewerker bediening	Chief Commercial Officer	ECLI:NL:RBMNE:2024:1673
ECLI:NL:RBNNE:2023:2863	Chaufeur	Financiën en HR functie	ECLI:NL:RBMNE:2024:1274
ECLI:NL:GHAMS:2023:2220	Taxichauffeur	Bestuurder en monteur	ECLI:NL:RBMNE:2023:6828
ECLI:NL:GHARL:2023:3701	Beurspromovendi	Elektricien	ECLI:NL:RBMNE:2023:4621
ECLI:NL:GHDHA:2023:1813	Zorgmedewerker in opleiding	Waarnemend huisarts	ECLI:NL:RBMNE:2023:4618
ECLI:NL:GHARL:2023:5180	Beveiligger	Camera- en studiowerkzaamheden	ECLI:NL:RBMNE:2023:4082
ECLI:NL:GHDHA:2023:931	Directeur/bestuurder	Installateur beveiligingsproducten	ECLI:NL:RBMNE:2023:6218
		Global Sales Manager	ECLI:NL:GHSHE:2023:1419

NIEUWE SITUATIE: WET VERDUIDELIJKING BEOORDELING ARBEIDSRELATIES EN RECHTSVERMOEDEN (VBAR)

- gelijk speelveld tussen werknemers en zelfstandigen
- verduidelijking regels wanneer als werknemer gewerkt wordt en wanneer als zelfstandige
- Wetsvoorstel ingediend op 7 juli 2025
- Inwerkingtreding 1 juli 2026



VERDUIDELIJKING KWALIFICATIE ARBEIDSRELATIE

Van arbeid in dienst van een werkgever is sprake als:

- Is er sprake van werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de werkgever (**W**)?
- Verricht de werknemer de arbeid voor eigen rekening en risico (**Z**)?

Hoofdelement W (werknemerschap) Werkinhoudelijke en organisatorische sturing	Hoofdelement Z (zelfstandige) Werken voor eigen rekening en risico
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.	1. De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende.
2. De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen.	2. De werkende zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden.
3. De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende.	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. De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.	4. Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week.
5. De werkende soortgelijke werkzaamheden verricht als andere werknemers.	5. er sprake is van kenmerken van degene die de arbeid verricht die wijzen op ondernemerschap voor soortgelijke werkzaamheden.

RECHTSVERMOEDEN BESTAAN ARBEIDSRELATIE

- Vermoeden ontstaat bij een uurtarief < € 36,- exclusief btw
- Weerlegbaar rechtsvermoeden
- Uitsluitend civielrechtelijke werking
- Rechtsvermoeden ook van toepassing bij opdrachten waar geen uurtarief wordt gehanteerd
- Rechtsvermoeden geldt niet bij particuliere opdrachtgevers

WETSVOORSTEL ZELFSTANDIGENWET

Per 26 mei 2025 in internetconsultatie:

- Alternatief voor Vbar van VVD, D66, CDA en SGP
- Twee toetsen: zelfstandigentoets en werkrelatietoets
- Onvoldoende politiek draagvlak?

RISICO'S BIJ SCHIJNZELFSTANDIGHEID

Welke risico's loopt een opdrachtgever/werkgever bij schijnzelfstandigheid?

- Fiscale risico's: loonbelasting, premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw
- Pensioenrisico's
- Juridische risico's: loonvorderingen (cao), vakantietoeslag, 13^e maand, loondoorbetaling bij ziekte transitievergoeding

RISICO'S BIJ SCHIJNZELFSTANDIGHEID

Wat kun je doen om de risico's te verkleinen?

- Breng zzp-populatie in kaart en maak inschatting van het risico op schijnzelfstandigheid
- Gebruik bronnen en tools van overheid/belastingdienst:
 - www.hetjuistecontract.nl
 - www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/arbeidsrelaties/content/handhaving
 - www.beoordelingarbeidsrelatie.nl

RISICO'S BIJ SCHIJNZELFSTANDIGHEID

Wat kun je doen om de risico's te verkleinen?

- Risico's aanvaarden (niets doen)
- Contractueel verhaalsbeding (loonheffing)
- Zzp'ers in dienst nemen of samenwerking met zzp'ers beëindigen
- Laat zzp'er zich meer als ondernemer opstellen/gedragen
- Vooroverleg met belastingdienst
- Inschakeling intermediair (let op verschil 'bemiddeling' en 'tussenkomst')

OP DE HOOGTE BLIJVEN?

- Arbeidsrechtsservice
- www.advocatenkantoorberden.nl/arbeidsrechtsservice

A man with a beard and short brown hair, wearing a dark blue button-down shirt, is shaking hands with a woman whose back is to the camera. She has long, wavy brown hair and is wearing a dark blazer. They are in a modern office with large windows in the background showing a city view. A potted plant is visible on the left. The word 'VRAGEN?' is overlaid in large white letters.

VRAGEN?

Invite &  **ADVOCATENKANTOOR
BERDEN**

A blurred background image of a man and a woman shaking hands in an office. The man is on the left, wearing a dark blue shirt, and the woman is on the right, with long dark hair. The office has a modern feel with a potted plant on the left and a computer monitor in the background.

**BEDANKT VOOR
UW AANDACHT!**

Invite &  **ADVOCATENKANTOOR
BERDEN**

A blurred background image of a man and a woman shaking hands in an office. The man is on the left, wearing a dark blue button-down shirt, and the woman is on the right, with long dark hair. The office has a modern feel with a potted plant on the left and a computer monitor in the background.

HOE MAAKT U HET VERSCHIL?

Invite &  **ADVOCATENKANTOOR
BERDEN**