

**Fiscaal kader
loonheffingen voor de
inzet van zzp'ers door
zorginstellingen in de
VVT en
Gehandicaptenzorg**

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| 1. Inleiding | 4 |
| 2. Achtergrond | 6 |
| 2.1 Situatie | 6 |
| 2.2 Behoeftte aan zekerheid | 7 |
| 2.3 Grondslag sectorspecifiek fiscaal handhavingsbeleid | 7 |
| 2.4 Zorgwetgeving biedt fiscale ruimte voor inhuren zzp'er | 8 |
| 3. Fiscaal kader loonheffingen zzp'ers in de VVT en Gehandicaptenzorg | 9 |
| 3.1 Doel | 9 |
| 3.2 Uitgangspunten | 9 |
| 3.3 Checklist voorwaarden overeenkomst | 11 |
| 3.3.1 Algemeen | 11 |
| 3.3.2 Solistisch werkende zorgverlener | 12 |
| 3.3.3 Geen arbeidsrechtelijke gezagsverhouding | 14 |
| 3.3.4 Vervanging | 16 |
| 3.3.5 Duur en omvang | 17 |
| 3.3.6 Vergoeding | 18 |
| 3.3.7 Hulpmiddelen en materialen | 19 |
| 3.3.8 Aansprakelijkheid | 19 |
| 3.3.9 Beëindiging | 19 |
| 3.3.10 Overige | 19 |
| 3.3.11 Inhuren met hulp van een bemiddelingsbureau | 19 |
| 3.3.12 Inhuren via een tussenkomstbureau | 20 |
| 3.3.13 Inhuren via de BV van de zzp'er | 21 |
| 3.3.14 Documenten | 21 |
| Bijlage 1: Wettelijk kader | 22 |
| 1. Zorgwetgeving | 22 |
| 1.1 Algemeen | 22 |
| 1.2 Wkkgz, Wlz en Wtza | 22 |
| 1.3 Solistisch werkende zorgverlener | 24 |
| 2. Loonheffingen | 25 |
| 2.1 Algemeen (dienstbetrekking) | 25 |
| 2.2 Gezagsverhouding | 26 |
| 2.2.1 Algemeen | 26 |
| 2.2.2 Wkkgz | 26 |
| 2.2.3 Handboek loonheffingen en webmodule | 27 |
| 2.2.4 Overeenkomst van opdracht | 27 |
| 2.3 Persoonlijke arbeidsverplichting | 27 |
| 2.4 Fictieve dienstbetrekking | 28 |
| 2.4.1 Algemeen | 28 |
| 2.4.2 Tussenkomst | 28 |

| | |
|---|-----------|
| 2.4.3 Bemiddeling | 29 |
| 2.5 Handhavingsmoratorium BD | 30 |
| 2.6 Commissie Boot | 30 |
| 2.7 Parlementaire behandeling Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wdba) | 31 |
| 2.8 Modelovereenkomsten | 33 |
| 2.9 Webmodule | 34 |
| Bijlage 2: Checklist zzp-dossier | 35 |
| Bijlage 3: Ondernemersverklaring zelfstandige zorgverlener | 36 |
| Bijlage 4: Voorbeeld raamovereenkomst | 38 |
| Bijlage 5: Geraadpleegde bronnen | 38 |

1. Inleiding

Behoeftte aan duidelijkheid binnen de zorgcontext en voorkomen van ongelijke behandeling vormen de redenen voor ActiZ om samen met Deloitte en in overleg met de VGN en Zorgthuisnl een landelijk fiscaal kader voor de loonheffingen (hierna: fiscaal kader) voor de inzet van zzp'ers op te stellen.

Wetgeving die een heldere positie en status aan zzp'ers geeft blijft de komende jaren uit. Daarmee blijft de onzekerheid over de status van de zzp'er voor onder andere de loonheffingen voortbestaan en dat heeft grote gevolgen voor alle betrokken partijen. In deze onduidelijke fiscale context, waarmee ook de Belastingdienst (hierna: BD) worstelt, vindt echter een toenemend aantal onderzoeken door de BD plaats in de Zorgsector op basis van onduidelijke en bovendien niet op de zorg toegespitste criteria. Onderzoeken die wellicht leiden tot aanwijzingen en handhaving, hetgeen vervolgens weer zal leiden tot tijdrovende en kostbare procedures en dus voortdurende onzekerheid. Dit leidt tevens tot een ongelijke behandeling tussen zorginstellingen. Gegeven de bescheiden capaciteit van de BD zal namelijk slechts een beperkt aantal zorgaanbieders met vergaande beperkingen of zelfs zzp-verboden kunnen worden geconfronteerd, terwijl duizenden andere zorgaanbieders zzp'ers kunnen blijven inzetten.

Met het fiscaal kader zetten de deelnemende zorgbranches een fundamentele stap met als doel het bieden van duidelijkheid aan het werkveld (zorginstellingen, zzp'ers, intermediairs en BD) bij de inzet van zzp'ers in een context die wordt gedomineerd door ongekende structurele arbeidsmarktkrapte en hoog verzuim (mede) als gevolg van de corona pandemie. Beiden stellen de (grenzen van de) continuïteit van de zorg zwaar op de proef.

De deelnemende branches bieden van harte het partnerschap aan met de vakdepartementen VWS, Financiën en SZW bij de evaluatie, mogelijke aanpassing en verdere doorontwikkeling van het fiscaal kader.

Het fiscaal kader omvat (1) de spelregels voor zzp-inzet, (2) een ondernemingsverklaring van de zzp'er alsmede (3) een voorbeeldovereenkomst. Uiteraard kan ook een andere door de Belastingdienst goedgekeurde en nageleefde modelovereenkomst worden gebruikt. Het fiscaal kader heeft samengevat als doel:

- uitgaande van de thans geldende wetgeving en jurisprudentie bieden van zekerheid aan alle betrokken partijen in de zorgbranches VVT en Gehandicaptenzorg (zorginstellingen, zzp'ers, intermediairs en de BD) in welke situaties en onder welke voorwaarden ondernemende zzp'ers in deze zorgbranches, zowel in extramurale als intramurale zorgsettings, kunnen worden ingehuurd zonder inhouding en afdracht van loonheffingen;
- conform het kabinetsbeleid bijdragen aan het tegengaan van schijnzelfstandigheid door te bevorderen dat de inzet van zzp'ers binnen de zorgbranches VVT en Gehandicaptenzorg zodanig fiscaal wordt gereguleerd dat alleen daadwerkelijk ondernemende zzp'ers die voldoen aan de kwaliteitseisen van de zorgwetgeving door zorginstellingen met zekerheid kunnen worden ingehuurd zonder inhouding en afdracht van loonheffingen;
- bijstellen van het beeld dat zzp'ers als zelfstandige in tegenstelling tot werknemers niet gebonden zouden zijn aan allerlei wettelijke verplichtingen.

Het is de bedoeling dat het fiscaal kader voor alle betrokken partijen gaat gelden bij de beoordeling of sprake is van werken buiten (fictieve) dienstbetrekking voor de loonheffingen door zzp'ers. Dit zolang de huidige regelgeving met betrekking tot de fiscale en arbeidsrechtelijke kwalificatie van zzp'ers niet is gewijzigd.

Voor zover niet aan de voorwaarden van het fiscaal kader wordt voldaan, is het aan partijen om op andere wijze te onderbouwen dat er in de betreffende situatie desondanks geen sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. Deze onderbouwing valt echter buiten de bescherming van het fiscaal kader en heeft als nadeel dat het onzeker is of de BD de onderbouwing zal accepteren.

In hoofdstuk 2 is de achtergrond van het fiscaal kader nader toegelicht. Het fiscaal kader zelf en de daaraan ten grondslag liggende uitgangspunten zijn nader uitgewerkt in hoofdstuk 3.

In bijlage 1 is de aan het fiscaal kader ten grondslag liggende regelgeving en wetsgeschiedenis toegelicht waaruit blijkt dat individuele zorgverleners ook buiten (fictieve) dienstbetrekking werkzaamheden kunnen verrichten voor een zorginstelling. Verder zijn als bijlagen een checklist voor het zzp-dossier (bijlage 2), een ondernemersverklaring (bijlage 3) en een voorbeeld van een raamovereenkomst (bijlage 4) bijgevoegd.

2. Achtergrond

2.1 Situatie

1. Het aantal zzp'ers in de zorg is al jaren aan het stijgen. Uit Kamer van Koophandel gegevens blijkt dit aantal in de VVT-sector met 75% te zijn gestegen (van 13.639 in Q1 2017) naar 23.911 in Q4 2021) Ter nuancering, dit betreft slechts 5% van het aantal werknemers in de VVT-sector. Landelijk bedraagt het aantal zzp'ers 12% van de beroepsbevolking. Kortom, het vaak opgeroepen beeld dat het aantal zzp'ers in de zorg uit de hand loopt, doet geen recht aan de werkelijkheid. Dit laat echter onverlet dat de stijgende trend ongewenst is.
2. Uit onderzoeken onder zzp'ers blijkt dat het merendeel van de zzp'ers de zorg definitief zal verlaten als het niet meer mogelijk is om als zzp'er voor onder andere zorginstellingen werkzaam te zijn. Ook de verschuiving van zorg in natura naar persoonsgebonden budget gefinancierde zorg (hierna: PGB) vormt een reële dreiging. Gegeven de structurele arbeidsmarktkrapte heeft het wegvallen van een substantieel deel van de zzp-inzet onacceptabele gevolgen voor de continuïteit van de zorg en voor vaste medewerkers, die dit "gat" moeten opvangen.
3. Opeenvolgende kabinetten hebben nagelaten de rechtspositie van de zzp'er wettelijk te reguleren, waardoor het probleem in de loop van de jaren aanzienlijk is verergerd door een stijgend aantal schijnzelfstandigen en onwettige constructies aan met name de onderkant van de arbeidsmarkt.
4. Politiek en maatschappelijk worden de systeemknelpunten en de politieke verantwoordelijkheden voor de vertrekredenen van werknemers uit de zorg, zoals te hoge werkdruk, disbalans in roosters, extreem hoge administratieve lasten, gebrek aan eigen regie, zeggenschap en ontwikkelingsmogelijkheden miskend. De "schuld" hiervan wordt door de politiek (te) eenzijdig bij werkgevers gelegd. Erkenning van de (mede)verantwoordelijkheid van de politiek/het kabinet en het (gezamenlijk) aanpakken van belangrijke vertrekredenen zijn essentieel voor het welslagen van het fiscaal kader.
5. De Sociaal Economische Raad (SER) heeft op basis van het AWWN-onderzoek geconcludeerd dat er een loonachterstand voor de middengroepen is van 6-9%. De extra bijdrage van het vorige kabinet van €675 mln. heeft deze loonachterstand weliswaar verkleind, maar niet opgeheven. Deze achterstand schaadt de arbeidsmarktpositie van zorgwerkgevers.
6. Er is sprake van blijvende druk op tarieven door niet dekkende (maximum)tarieven en jaarlijkse doelmatigheidskortingen op de indexering met negatieve effecten op de werkvloer.
7. De interne flexibiliteit bij zorginstellingen is door wetgeving, zoals de Wet Arbeidsmarkt in balans, premiedifferentiatie WW aanzienlijk beknot. Hierdoor heeft een verschuiving van noodzakelijke flexibiliteit naar dure externe flex (uitzendkrachten en zzp'ers) plaatsgevonden en is het vaste personeel meer en meer belast met het opvangen van de flexbehoefte.
8. De grenzen om het vaste personeel de noodzakelijke flexbehoefte intern te laten opvangen door meerwerk, overwerk, leidend tot toenemende werkdruk en aantasting van roosters zijn bereikt. In de recent afgesloten zorgcao's zijn daarom stevige maatregelen getroffen om medewerkers meer zekerheid over hun inzet te geven en de werkdruk te verlagen. Hierdoor zal de behoefte aan externe flex toenemen.
9. De corona pandemie heeft de afgelopen twee jaren geleid tot een ongekende uitval van vaste medewerkers en nog steeds is sprake van een historisch hoog ziekteverzuim. Om de continuïteit van zorg te kunnen waarmaken, is de inzet van externe flex waaronder zzp'ers daarom noodzakelijk, zeker zolang corona besmettingen de zorg blijven beïnvloeden.

2.2 Behoeftte aan zekerheid

Zorgpersoneel kiest de afgelopen jaren om diverse redenen steeds vaker voor een status als zzp'er in plaats van een arbeidsovereenkomst. Dit in combinatie met de ongekend grote krapte op de arbeidsmarkt heeft ertoe geleid dat veel zorginstellingen genoodzaakt zijn (tijdelijk) zzp'ers in te huren om de continuïteit en kwaliteit van de zorg te kunnen waarborgen. Echter, de fiscale en arbeidsrechtelijke positie van zzp'ers in de zorgsector is sinds de invoering van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (hierna: Wdba) onduidelijk en een voortdurende bron van discussie en onzekerheid voor alle betrokken partijen.

Ten einde alle betrokken partijen (zorginstellingen, zzp'ers, intermediairs en de BD) meer zekerheid te bieden in welke situaties en onder welke voorwaarden zzp'ers binnen de zorgbranches van dit fiscaal kader, in zowel extramurale als intramurale zorgsettings, zonder inhouding en afdracht van loonheffingen kunnen worden ingezet voor zorg gerelateerde werkzaamheden ingevolge de Wet langdurige zorg (hierna: Wlz) en de Zorgverzekeringswet (hierna: Zvw), is een duidelijk fiscaal kader voor de loonheffingen een vereiste. Een fiscaal kader dat er bovendien aan bijdraagt dat de inzet van zzp'ers binnen de zorgsector zodanig wordt gereguleerd dat alleen daadwerkelijk ondernemende zzp'ers die voldoen aan de kwaliteitseisen van de zorgwetgeving en in het bijzonder de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (hierna: Wkkgz) kunnen worden ingezet zonder inhouding en afdracht van loonheffingen. Met andere woorden, het fiscaal kader is mede gericht op het tegengaan van schijnzelfstandigheid.

Het voorgestelde fiscaal kader kan worden gezien als een nadere uitwerking van de gezamenlijke brief van de ministeries van Volksgezondheid Welzijn en Sport (hierna: VWS), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: SZW) en Financiën d.d. 10 oktober 2014, 676655-127319-MEVA "Aangekondigde modellen ten behoeve van zzp'ers in de zorg" alsmede de zogeheten Zesde voortgangsbrief "Werken als zelfstandige" en het daarin door de minister van SZW aangekondigde sectorspecifieke beleid. Het is dan ook de bedoeling dat het fiscaal kader door de hiervoor genoemde ministeries wordt omarmd. De brancheorganisaties achter dit kader zullen hun uiterste beste doen om dit te bewerkstelligen, omdat zonder de steun van deze ministeries de huidige onzekerheid niet ongedaan gemaakt kan worden.

In de huidige overspannen arbeidsmarkt bestaat het risico dat zzp'ers hun persoonlijke voorkeuren inzake werkzaamheden en/of werktijden (denk aan avond-, nacht- en weekendzorg) afwentelen op werknemers. Zzp'ers zijn waardevol voor opdrachtgevers wegens hun brede kennis en ervaring van verschillende zorggebieden die is opgedaan binnen de 7x24 uurs zorgverlening door zorgaanbieders. Deze brede waardering impliceert de erkenning van en de bereidheid om een evenredige bijdrage aan die totale zorgverlening te leveren. Zorginstellingen zullen hiermee rekening moeten houden in hun rol als goed werkgever en hun rol als opdrachtgever bij de inhuur van zzp'ers.

2.3 Grondslag sectorspecifiek fiscaal handhavingsbeleid

Het is de bedoeling dat het fiscaal kader de grondslag gaat vormen voor een sectorspecifiek fiscaal handhavingsbeleid voor wat betreft de loonheffingen in de VVT en de Gehandicaptenzorg. Een fiscaal kader dat mede is afgestemd op de eisen die de zorgwetgeving en in het bijzonder de Wkkgz stelt aan zzp'ers. Sectorgericht beleid met betrekking tot zzp'ers voor wat betreft de loonheffingen is volgens de bij dit kader betrokken partijen essentieel voor het creëren van een gelijk speelveld binnen de zorgsector. Een specifiek fiscaal kader voor de VVT en de Gehandicaptenzorg is daarbij onmisbaar.

Inmiddels is echter duidelijk geworden dat binnen de zorgsector een eventueel sectorspecifiek beleid (vooralsnog) beperkt zal blijven tot ziekenhuizen en zelfstandige klinieken voor medisch specialistische zorg.

Voor de overige zorgbranches waaronder de VVT en de Gehandicaptenzorg komt er geen specifiek zzp-beleid met betrekking tot de loonheffingen, maar vindt er wel toenemend ad hoc onderzoek door de BD plaats bij zorginstellingen in de VVT en de Gehandicaptenzorg. ActiZ, de VGN en Zorgthuisnl betreuen deze ontwikkeling zeer, omdat dit resulteert in een ongelijk speelveld tussen de verschillende zorgbranches. Hierdoor wordt het voor zorginstellingen in de VVT en de Gehandicaptenzorg in de toekomst nog moeilijker om de personele inzet op voldoende niveau te houden. Immers, door de algemene personeelskrapte binnen de zorgsector hebben zzp'ers het werk in principe voor het uitzoeken.

2.4 Zorgwetgeving biedt fiscale ruimte voor inhuren zzp'er

Het ontbreken van een eigen positie en verantwoordelijkheid bij de zzp'er voor de kwaliteit van de door hem/haar geleverde zorg ingevolge de Kwaliteitswet zorginstellingen (hierna: de Kwz) speelt een belangrijke, zo niet doorslaggevende rol, in de (fiscale) jurisprudentie van de afgelopen jaren met betrekking tot zzp'ers in de zorgsector. Met de invoering van de Wkkgz heeft de zzp'er die kwalificeert als solistisch werkende zorgverlener (hierna: swz'er) echter een eigen verantwoordelijkheid gekregen, waardoor de swz'er zich nadrukkelijk onderscheidt van de zorgverlener in loondienst. Weliswaar is de zorginstelling ook ingevolge de Wkkgz eindverantwoordelijk voor de geleverde dienst, maar dit laat volgens de brief van VWS, SZW en Financiën d.d. 10-10-2014 aan Tweede Kamer, nr.32642, nr. 5 onverlet dat een swz'er die in opdracht van een zorginstelling zorg verleend c.q. aan wie de zorginstellingen bepaalde zorgtaken heeft uitbesteed ook een eigen wettelijke verantwoordelijkheid heeft voor de door hem/haar geleverde zorg en daarop kan worden aangesproken. Sterker, de hiervoor aangehaalde brief stelt expliciet dat de belemmering van de Kwz om als zzp'er c.q. ondernemer in opdracht van een zorginstelling werkzaam te zijn door de Wkkgz wordt weggenomen. Kortom, door de Wkkgz is de positie van zelfstandige zorgverleners in onder andere de VVT en Gehandicaptenzorg wezenlijk gewijzigd. In tegenstelling tot de situatie van voor de invoering van de Wkkgz is er tussen zorginstelling en swz'er onder de Wkkgz sprake van een gedeelde verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de zorg en is het mogelijk deze gedeelde verantwoordelijkheid vast te leggen in een overeenkomst. Een wezenlijk verschil derhalve met de ondeelbare verantwoordelijkheid van de zorginstelling onder de Kwz. De swz'er is als zorgaanbieder verplicht dezelfde landelijke richtlijnen, wetgeving, kwaliteitskaders, beroepsnormen en leidraden te volgen die ook gelden voor zorginstellingen. Daarom is de algemene stelling dat de zorginstelling bepaalt hoe de swz'er zijn/haar werkzaamheden moet uitvoeren in principe onjuist. Immers, zowel swz'er als zorginstelling hebben zich beiden als zorgaanbieder te voegen naar het hiervoor genoemde wettelijk zorgkader. Hiervan uitgaande creëert het feit dat een swz'er zich bij de uitvoering van de met de zorginstelling overeengekomen opdracht dient te houden aan protocollen c.q. methodieken die zijn gebaseerd op regels die gelden voor alle zorgaanbieders dus ook swz'ers als zodanig geen arbeidsrechtelijke gezagsverhouding tussen swz'er en zorginstelling.

Geconcludeerd wordt dat de huidige zorgwetgeving en in het bijzonder de Wkkgz en de Wet toetreding zorgaanbieders (Wtza) ruimte bieden aan zorginstellingen om onder bepaalde voorwaarden ondernemende zzp'ers c.q. individuele zorgaanbieders als swz'er in te huren, zowel voor intramurale als extramurale zorgtaken, zonder dat sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking voor de loonheffingen. Deze conclusie is expliciet ook door het Kabinet getrokken in de brief van VWS, SZW en Financiën aan ActiZ d.d. 15 maart 2015. Dit uitgangspunt ligt dan ook mede ten grondslag aan het fiscaal kader voor de VVT en de Gehandicaptenzorg. Het is de bedoeling dat dit fiscaal kader voor alle betrokken partijen gaat gelden bij de beoordeling of bij zzp'ers die Wlz- of Zkv zorg verrichten sprake is van werken buiten (fictieve) dienstbetrekking voor de loonheffingen. Dit zolang de onderliggende regelgeving niet wijzigt.

Het wettelijk kader en de wetsgeschiedenis waaruit volgt dat er ruimte is voor zelfstandige zorgverleners die werkzaam zijn voor zorginstellingen zijn nader toegelicht in bijlage 1.

3. Fiscaal kader loonheffingen zzp'ers in de VVT en Gehandicaptenzorg

3.1 Doel

Het fiscaal kader heeft als doel:

- bieden van zekerheid aan alle betrokken partijen in de VVT en de Gehandicaptenzorg (zorginstellingen, zzp'ers, intermediairs en de BD) in welke situaties en onder welke voorwaarden ondernemende zzp'ers binnen deze branches, zowel in extramurale als intramurale zorgsettings, door zorginstellingen en intermediairs (niet zijnde uitzendbureau) zonder inhouding en afdracht van loonheffingen kunnen worden ingehuurd voor het verrichten van zorgtaken die vallen onder Wlz en Zkv;
- conform het kabinetsbeleid bijdragen aan het tegengaan van schijnzelfstandigheid door te bevorderen dat de inzet van zzp'ers binnen de branches van dit landelijke kader zodanig wordt gereguleerd dat alleen daadwerkelijk ondernemende zzp'ers die voldoen aan de kwaliteitseisen van de zorgwetgeving en in het bijzonder de Wkkgz door zorginstellingen kunnen worden ingehuurd zonder inhouding en afdracht van loonheffingen;
- bijstellen van het beeld dat zzp'ers als zelfstandige niet gebonden zouden zijn aan allerlei wettelijke verplichtingen.

3.2 Uitgangspunten

1. Het fiscaal kader is (mede) gebaseerd op de schriftelijke uitleg en toezeggingen door de minister van VWS in de brief aan ActiZ d.d. 15 maart 2015, kenmerk 7060731674-MEVA.
2. Het fiscaal kader heeft betrekking op het inhuren van zzp'ers door zorginstellingen, hetzij rechtstreeks, hetzij via een intermediair niet zijnde een uitzendbureau (bemiddelingsbureau, tussenkomst- of detachingsbureau, eenpersoons-BV zzp'er) voor zorg gerelateerde werkzaamheden c.q. het uitbesteden van bepaalde zorgtaken die allen onder de Wlz en Zkv. Dit betekent dat zowel de zorginstelling die de zzp'er rechtstreeks inhuurt als de intermediair via welke de zzp'er wordt ingezet en waar behoefte is aan zekerheid dat geen sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking voor de loonheffingen, alle betrokken partijen zich ervan dienen te vergewissen dat aan de voorwaarden van het fiscaal kader wordt voldaan.
3. Een werkrelatie tussen zorginstelling en zzp'er die voldoet aan de voorwaarden van het fiscaal kader kwalificeert in ieder geval niet als (fictieve) dienstbetrekking voor de loonheffingen. In dat geval is de zorginstelling dan wel de betrokken intermediair (detacherings- c.q. tussenkomstbureau) derhalve niet verplicht loonheffingen in te houden en af te dragen.
4. Voor zover niet aan de voorwaarden van het fiscaal kader wordt voldaan, is het aan partijen om op andere wijze te onderbouwen dat in de betreffende situatie desondanks geen sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. Deze onderbouwing valt echter buiten de bescherming van het fiscaal kader en laat derhalve onzekerheid bestaan over de beoordeling van de werkrelatie door de BD en brengt het risico mee van aanwijzingen en naheffingen door de BD.
5. Het fiscaal kader heeft alleen gevolgen voor de loonheffingen en is als zodanig geen ondernemerstoets voor de inkomstenbelasting. Dit geldt ook voor de door de zzp'er te ondertekenen ondernemersverklaring. Dit laat echter onverlet dat de zzp'er het feit dat hij/zij op basis van het fiscaal kader buiten (fictieve) dienstbetrekking werkzaam is, kan gebruiken bij zijn/haar aangifte inkomstenbelasting als onderbouwing van zijn/haar fiscaal ondernemerschap.

6. De inzet van zzp'ers is tijdelijk en maakt onderdeel uit van de flexibele schil. Inhuren van zzp'ers om een bepaalde functie of werkplek structureel c.q. voor onbepaalde of lange tijd in te vullen, valt derhalve buiten het fiscaal kader.
7. Het fiscaal kader ziet alleen op situaties waarin de zorginstelling geen personeel beschikbaar heeft voor bepaalde zorgtaken (bijvoorbeeld vanwege ziekte, vacature of krapte op de arbeidsmarkt) en daarom deze zorgtaken (deels) moet uitbesteden aan een zzp'er en situaties waarin behoefte bestaat aan specifieke expertise die niet binnen de zorginstelling aanwezig is (bijvoorbeeld in het kader van een bepaald project of een unieke situatie). Het fiscaal kader ziet derhalve niet op het invullen van een bepaalde functie, maar op het uitbesteden c.q. vervullen van bepaalde zorgtaken aan/door zzp'ers waarvoor tijdelijk geen personeel beschikbaar is. Inbedding in de organisatie moet worden voorkomen.
8. Het fiscaal kader ziet alleen op zorgverleners die bewust hebben gekozen voor ondernemerschap c.q. werken buiten loondienst in (onder andere) de VVT en Gehandicaptenzorg en die voldoen aan de wettelijke kwaliteitsvereisten met betrekking tot de zorgtaken waarvoor zij worden ingehuurd. Kortom, het fiscaal kader ziet alleen op zelfstandige zorgverleners c.q. swz'ers die:
 - a. voldoen aan de van toepassing zijnde wettelijke kwaliteits- en vakbekwaamheidseisen;
 - b. met betrekking tot te verrichten zorgtaken staan geregistreerd in alle wettelijke voorgeschreven registers (bijvoorbeeld het BIG-register indien van toepassing);
 - c. conform de Wkkgz beschikken over een eigen kwaliteits- en klachtsysteem en zijn aangesloten bij een erkende geschilleninstantie;
 - d. als zorgaanbieder staan geregistreerd in het Landelijk Register Zorgaanbieders (LRZa), het Handelsregister van de Kamer van Koophandel en eventueel (optioneel) het Algemeen GegevensBeheer (hierna: AGB)-register;
 - e. beschikken over een geldige verklaring omtrent gedrag (hierna: VOG);
 - f. beschikken over een btw-nummer;
 - g. een ondernemersverklaring hebben ingevuld (zie bijlage 4);
 - h. werkzaam zijn voor meerdere opdrachtgevers en niet (financieel) afhankelijk zijn van één van deze opdrachtgevers;
 - i. werkzaamheden verrichten die vallen onder de Zvw en de Wlz.
9. Kwaliteit en deskundigheid vereisen werkervaring. Zonder werkervaring kan een zzp'er de opdracht niet zelfstandig c.q. zonder aansturing uitvoeren. Daarom dient een zzp'er onder het fiscaal kader te beschikken over minimaal 12 maanden relevante werkervaring als zzp'er of werknemer in de zorg.
10. Kwaliteit en deskundigheid vereisen naast werkervaring ook een tarief dat zowel hiermee als met de verantwoordelijkheden en kosten van de zzp'er als zorgondernemer in overeenstemming is.
11. Ter bestrijding van draaideursituaties ofwel situaties waarin een werknemer ontslag neemt om direct of kort daarna door zijn/haar ex-werkgever voor dezelfde werkzaamheden te worden ingehuurd als zzp'er, is onder het fiscaal kader pas mogelijk vanaf de 7^e maand na de datum van uitdiensttreding.
12. De zzp'er is niet verplicht de opdracht persoonlijk uit voeren, maar kan desgewenst de opdracht (deels) laten uitvoeren door een door hem/haar uitgekozen vervanger die voldoet aan alle beroepsvereisten in het kader van de opdracht. Zo niet, dan kan de zorginstelling de vervanger op grond hiervan dan wel bij gegronde klachten tegen de vervanger weigeren.
13. Het fiscaal kader ziet op intra- en extramurale zorgsituaties waarin de zorginstelling met cliënten een zorgovereenkomst (zorg in natura) is aangegaan voor het leveren van (geïndiceerde) zorg. Het fiscaal kader ziet niet op direct contracteren door zzp'ers met cliënten in het kader van bijvoorbeeld een PGB.
14. Het fiscaal kader is zo ingericht dat derden, zoals de BD en de accountant van de zorginstelling, aan de hand van de voorgeschreven documentatie relatief eenvoudig kunnen controleren of de werkrelatie met een zzp'er inderdaad voldoet aan de voorwaarden van het fiscaal kader.

15. Het fiscaal kader heeft geen betrekking op: 1) werkzaamheden die vallen onder de Wet maatschappelijke ondersteuning (hierna: WMO), 2) zogenaamde (niet zorg gerelateerde) gemak diensten (bijvoorbeeld kappers, pedicures etc.) en 3) niet zorg gerelateerde werkzaamheden zoals ICT, HRM etc.

3.3 Checklist voorwaarden overeenkomst

Om een beroep te kunnen doen op het fiscaal kader dient bij in de overeenkomst van opdracht met zzp'ers rekening te worden gehouden met de uitgangspunten van het fiscaal kader. Daarom dienen in de overeenkomst in ieder geval bepalingen te zijn opgenomen met betrekking tot de in dit onderdeel genoemde aspecten. Dit onderdeel fungeert derhalve als een soort checklist bij het opstellen van overeenkomsten.

Het fiscaal kader ziet alleen op inhuren van zorgverleners die bewust hebben gekozen voor ondernemerschap c.q. werken buiten loondienst in (onder andere) de VVT en Gehandicaptenzorg en die voldoen aan de wettelijke kwaliteitsvereisten met betrekking tot de zorgtaken waarvoor zij worden ingehuurd. Kortom, het fiscaal kader ziet alleen op zzp'ers die volgens de Wkkgz kwalificeren als swz'er.

De checklist heeft betrekking op zowel situaties waarin sprake is van rechtstreeks inhuren van zzp'ers door zorginstellingen als situaties waarin sprake is van inhuren van zzp'ers via een intermediair niet zijnde een uitzendbureau (bemiddelingsbureau, tussenkomst- of detachingsbureau, eenpersoons-BV van de zzp'er). Dit betekent dat zowel de zorginstelling die de zzp'er rechtstreeks inhuurt als de intermediair via welke de zzp'er wordt ingehuurd zich ervan dient te vergewissen dat in de overeenkomst met de zzp'er in ieder geval de hierna genoemde aspecten zijn vastgelegd en tevens dat de vereiste documenten zijn overlegd.

De in de checklist genoemde aspecten zijn verwerkt in een voorbeeldraamovereenkomst (bijlage 4).

3.3.1 Algemeen

1. Partijen kunnen kiezen voor een raamovereenkomst in combinatie met een individuele opdrachtovereenkomst dan wel een individuele opdrachtovereenkomst. Een raamovereenkomst leent zich goed voor situaties waarin de zorginstelling de opdrachtnemer voor meerdere achtereenvolgende opdrachten wil kunnen inhuren, maar nog niet vaststaat wanneer de zzp'er ook daadwerkelijk zal worden ingehuurd noch wat de omvang en duur van de opdracht in dat geval zal zijn. In een raamovereenkomst wordt vastgelegd onder welke voorwaarden de zzp'er kan worden ingehuurd voor toekomstige opdrachten. Een raamovereenkomst verplicht de zorginstelling echter niet om de zzp'er daadwerkelijk in te schakelen en verplicht de zzp'er niet om zich beschikbaar te houden of gehoor te geven aan een opdrachtverzoek door de zorginstelling. Een raamovereenkomst bevat dus slechts de voorwaarden waaronder de zzp'er eventueel kan worden ingehuurd voor nog te verstrekken opdrachten. Ingeval van een raamovereenkomst dient daarnaast per opdracht nog een afzonderlijke overeenkomst te worden gesloten die voor wat betreft de voorwaarden volstaat met een verwijzing naar de raamovereenkomst. Een raamcontract is minder geschikt voor situaties waarin sprake is van incidentele of eenmalige opdrachten waarvan de omvang en duur bij voorbaat vast staan. In dat geval heeft het sluiten van een afzonderlijke overeenkomst voor die betreffende opdracht de voorkeur.
2. In de overeenkomst opnemen dat deze is gebaseerd op artikel 7:400 e.v. van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW).
3. Opnemen dat de zzp'er gedurende de looptijd van de overeenkomst de vrijheid heeft om ook voor andere opdrachtgevers te werken en niet verplicht is de werkzaamheden persoonlijk uit te voeren. De opdrachtnemer kan zich derhalve desgewenst laten vervangen (zie onderdeel 3.3.4).

4. Indien sprake is van een raamovereenkomst opnemen dat de zzp'er:
 - a. niet verplicht is om zich in de periode tussen opdrachten beschikbaar te houden; *en*
 - b. geen verplichting heeft opdrachten te accepteren.
5. Een duidelijke omschrijving van de opdracht en de in dat kader te verrichten werkzaamheden en het te bewerkstelligen resultaat is essentieel. Verwijzingen naar een bepaalde functie of de cao is niet passend. Uitgangspunt van het fiscaal kader is het zelfstandig verlenen van bepaalde zorg die door bezettingsproblemen (piek, ziek, vacature etc.) dan wel specifieke expertise tijdelijk niet met eigen personeel kunnen verstrekt. De opdracht ziet derhalve niet op het invullen van een concrete functie, maar alleen op het verrichten van bepaalde zorgtaken c.q. het tijdelijk uitbesteden van bepaalde zorgtaken door de zorginstelling aan de zzp'er. Daarbij is het uitgangspunt te voorkomen dat de zzp'er ingebed raakt in de organisatie van de zorginstelling.
6. Bepaling waarin de zzp'er verklaart de afgelopen 6 maanden niet als werknemer in dienst te zijn geweest van de zorginstelling.
7. Bepaling waarin de zzp'er verklaart te beschikken over tenminste 12 maanden relevante werkervaring als zzp'er en/of werknemer.
8. Bepaling waarin de zzp'er verklaart :
 - a. werkzaam te zijn voor meerdere opdrachtgevers heeft (zorginstellingen, intermediairs en/of (PGB) particulieren); *en*
 - b. op jaarbasis niet hoofdzakelijk (\pm 70% of meer) voor een bepaalde opdrachtgever werkzaam te zijn (geweest).

Dit dient bij opeenvolgende opdrachten ingevolge een raamovereenkomst (bijvoorbeeld elke drie maanden) of bij verlenging van een bepaalde opdracht telkens opnieuw te worden bevestigd. Let op! Indien een zzp'er zich via een intermediair laat inhuren, wordt deze intermediair als opdrachtgever gezien en niet de zorginstelling bij wie de zzp'er via de intermediair feitelijk werkzaam is. Met andere woorden, ingeval een zzp'er via een intermediair bij verschillende zorginstellingen werkzaam is (geweest), is er desondanks voor de loonheffingen slechts sprake van één opdrachtgever, namelijk de intermediair. Ter voorkoming van misverstanden is het advies dit in de overeenkomst vast te leggen.
9. Bepaling waaruit blijkt dat de zzp'er ervan bewust is dat hij/zij jegens de zorginstelling geen aanspraken op pensioen of uitkeringen ter zake arbeidsongeschiktheid heeft en daarvan voor zover nodig uitdrukkelijk afstand doet.
10. Bepaling dat de zorginstellingen conform de Wkkgz altijd eindverantwoordelijk zal zijn voor de verleende zorg aan cliënten vanuit haar rol als contractspartij bij de door de zorginstelling te sluiten overeenkomsten met derden, zoals zorgkantoren en/of zorgverzekeraars en/of Gemeenten bijvoorbeeld vanuit haar rol als toegelaten zorgorganisatie (zie ook onderdeel 3.3.2).
11. De plaats van werkzaamheden (zorginstelling en/of bij cliënten op locatie(s)).
12. Bepaling dat indien zorginstelling of zzp'er na aanvang van de opdracht nog wijziging(en) wil aanbrengen in de duur van de overeenkomst of de beschreven zorgtaken, zij dit gezamenlijk overeen dienen te komen en schriftelijk vast te leggen.
13. Uitsluiten fictieve dienstbetrekking op basis van de gelijkgesteldenregeling en de fictieve dienstbetrekking voor thuiswerkers.

3.3.2 Solistisch werkende zorgverlener

Het fiscaal kader ziet alleen op zzp'ers die als swz'er voldoen aan de kwaliteitseisen van de Wkkgz en dus beschikken over een eigen kwaliteits- en klachtsysteem. Dit dient ook expliciet tot uitdrukking te komen in de overeenkomst en vereist onder andere een bepaling waarin de zzp'er aangeeft te voldoen aan de voorwaarden die de Wkkgz ter zake stelt. Alleen een verklaring van de zzp'er is in dit verband echter niet voldoende. Nadere onderbouwing door middel van het in de overeenkomst opnemen van de navolgende

bepalingen en het overleggen van de hierna genoemde bewijzen is verplicht. Zie ter zake voor een nadere toelichting de VWS brochure "Handreiking voor ZZP'ers/ solistisch werkende zorgverleners".

Bepalingen

1. Bepaling waarin partijen verklaren dat de zzp'er de feitelijke zorg zelfstandig verleent.
2. Bepaling waaruit volgt dat de zzp'er ingevolge de Wkkgz een eigen verantwoordelijkheid heeft voor de kwaliteit van de door hem/haar geleverde zorg en daar eventueel door de cliënt op kan worden aangesproken. Het feit de zorginstelling als contractspartij uit hoofde van de Wkkgz eindverantwoordelijk is en blijft voor de verleende zorg laat onverlet dat de zzp'er ter zake een eigen wettelijke verantwoordelijkheid heeft die verder reikt dan de beroepsvereisten.
3. Bepaling waarin de zzp'er verklaart dat te voldoen aan de van toepassing zijnde kwaliteitswetgeving (Wkkgz) en in verband hiermee een eigen kwaliteits- en klachtsysteem heeft ingericht.
4. Afspraken over inzage en het bijhouden cliëntdossiers, daarbij rekening houdend met uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (hierna: AVG), de Uitvoeringswet AVG, de Wkkgz en de uit de Wet op de geneeskundige behandelovereenkomst voortvloeiende eisen omtrent privacy en geheimhouding. In dit verband is aansluiting van de zzp'er bij de dossiervorming van de zorginstelling in het kader van de opdracht, mits schriftelijk overeengekomen, toegestaan volgens de Wkkgz.
5. Afspraken over klachtafhandeling. Verklaring van de zzp'er dat hij/zij conform de Wkkgz beschikt over een eigen klachtenregeling. Partijen kunnen echter schriftelijk afspreken in het kader van de opdracht de klachtenregeling van de zorginstelling te zullen toepassen. Voor alle duidelijkheid, dit laat onverlet dat de zzp'er ook over een eigen klachtenregeling dient te beschikken.
6. Afspraken over de "veilig incident melden procedure". De zzp'er mag zich volgende de Wkkgz, mits schriftelijk overeengekomen, in het kader van de opdracht aansluiten bij de procedure van zorginstelling.
7. Bepaling waarin de zzp'er verklaart dat hij/zij in de afgelopen 3 jaar geen inspectierapport heeft ontvangen van de Inspectie gezondheidszorg en Jeugd (hierna: IGJ) waaruit blijkt dat het IGJ onvoldoende vertrouwen heeft in de wijze waarop de zzp'er als zorgaanbieder stuur op de kwaliteit en veiligheid van de door hem/haar verleende zorg. Verder in dit verband voor de zzp'er de verplichting opnemen de zorginstelling te informeren over eventuele meldingen aan het IGJ met betrekking tot zijn/haar functioneren de 12 maanden voorafgaande aan de opdracht alsmede gedurende de looptijd van de opdracht. Dit voor zover de zzp'er op de hoogte is van de melding, hetgeen in de praktijk niet altijd het geval hoeft te zijn.
8. Bepaling waaruit blijkt dat de zzp'er voldoet en zal blijven voldoen aan de beroepseisen ten aanzien van (bij)scholing, opleiding, deskundigheid, ervaring, etc.
9. Opnemen van een algemene informatieverplichting voor de zzp'er met betrekking tot wijzigingen gedurende de looptijd van de overeenkomst die relevant zijn voor zijn/haar kwalificatie als swz'er.

Door zzp'er te overleggen documenten

1. Bewijs dat de zzp'er conform de Wkkgz beschikt over een eigen kwaliteits- en klachtsysteem (zie VWS brochure "Handreiking voor ZZP'ers/ solistisch werkende zorgverleners").
2. Bewijs aansluiting bij een erkende geschilleninstantie.
3. Bewijs inschrijving in het LRZa.
4. Bewijs inschrijving in het handelsregister van de Kamer van Koophandel als zelfstandige zorgverlener.
5. Bewijs dat is voldaan aan de bekwaamheidsvereisten die gelden voor de overeengekomen werkzaamheden: vakdiploma's, certificaten, getuigschriften en dergelijke;
6. Bewijs inschrijving in alle wettelijke voorgeschreven registers (bijv. BIG-register indien van toepassing);
7. Actuele verklaring omtrent gedrag (VOG).
8. Optioneel: bewijs inschrijving in het AGB-register. Optioneel, omdat de zzp'er die alleen werkzaam is voor/via zorginstellingen hier niet over zal beschikken. Zzp'ers die ook werkzaam zijn voor eigen

individuele cliënten en deze zorgprestaties rechtstreeks willen declareren bij een zorgverzekeraar, zijn verplicht een AGB-code aan te vragen. Het feit dat een zzp'er niet beschikt over een AGB-code vormt geen inbreuk op het fiscaal kader. Wel ondersteunt de inschrijving de status als zorgondernemer.

9. Optioneel: keurmerk.
10. Btw-nummer.
11. Ter inzage en overname van gegevens overleggen van een geldig identificatiebewijs (paspoort, identiteitskaart, geen rijbewijs). Let op! Opvragen kopie en BSN-nummer is in strijd met de (AVG).
12. Kopie verblijf- en tewerkstellingsvergunning indien van toepassing. Niet in strijd met AVG.
13. Ondernemersverklaring als zelfstandige werkende zorgverlener c.q. swz'er (zie bijlage 4).

3.3.3 Geen arbeidsrechtelijke gezagsverhouding

De swz'er is als zorgaanbieder verplicht landelijke richtlijnen, wetgeving, kwaliteitskaders, beroepsnormen en leidraden e.d. te volgen. Met andere woorden, dezelfde landelijke regels die ook gelden voor zorginstellingen zijn ook op de swz'er van toepassing. Hiervan uitgaande stellen de bij het fiscaal kader betrokken partijen zich op het standpunt dat het feit dat een swz'er met de zorginstelling afspreekt dat hij/zij zich bij de uitvoering van de met de zorginstelling overeengekomen werkzaamheden zal houden aan de protocollen/methodieken van de zorginstelling het daarbij gaat om protocollen/methodieken die zijn gebaseerd op landelijke regels die gelden voor alle zorgaanbieders dus ook swz'ers. Een dergelijke afspraak creëert daarom als zodanig geen arbeidsrechtelijke gezagsverhouding tussen swz'er en zorginstelling. Immers, het feit dat de swz'er zich dient te houden aan deze protocollen/methodieken is inherent aan de landelijke regelgeving en niet als zodanig aan de onderlinge verhouding tussen zorginstelling en swz'er. Hier komt bij dat volgens de Wkkgz de swz'er en de zorginstelling voor de duur van de opdracht schriftelijk kunnen afspreken dat de swz'er zich aansluit bij onder andere het klacht- en kwaliteitssysteem van de zorginstelling zonder dat dit status als swz'er aantast. Dit op voorwaarde dat de swz'er ook beschikt over een eigen klacht- en kwaliteitssysteem.

Het is essentieel dat zowel uit de overeenkomst als de wijze waarop partijen in de praktijk uitvoering geven aan de overeenkomst blijkt dat een arbeidsrechtelijke gezagsverhouding ontbreekt. Dit is cruciaal, omdat daaruit volgt dat niet wordt voldaan aan alle voorwaarden van een dienstbetrekking voor de loonheffingen. Partijen dienen er daarom op toe te zien dat de feitelijke werksituatie gedurende de overeenkomst niet in strijd komt met de zelfstandigheid van de zzp'er. Uitgangspunt is daarom dat zowel zzp'er als zorginstelling dit bewaken en ingrijpen als de zelfstandigheid van de zzp'er in het geding komt.

Indien in de overeenkomst bepalingen zijn opgenomen met betrekking tot de navolgende aspecten is er geen sprake van een gezagsverhouding die kenmerkend is voor werknemers.

1. Bepaling waaruit volgt dat de zzp'er de overeengekomen werkzaamheden naar eigen inzicht, dus zonder leiding of toezicht door de zorginstelling, uitvoert overeenkomstig de ter zake geldende landelijke regelgeving die zowel op hem/haar als zorgaanbieder en de zorginstelling van toepassing is. Dit laat onverlet dat de zorginstelling, gelet op het bepaalde in artikel 7:402 BW, wel tijdig verleende en verantwoorde aanwijzingen kan geven met betrekking tot de uitvoering van de overeengekomen werkzaamheden, maar dat de zzp'er niet gehouden is deze aanwijzingen op te volgen indien deze niet tijdig zijn gegeven dan wel onverantwoord c.q. onredelijk zijn.
2. Bepaling dat de zzp'er zijn werkzaamheden zelfstandig indeelt, maar dat, onder verwijzing naar artikel 7:403 BW, voor zover dat voor de uitvoering van de opdracht nodig is, afstemming met de zorginstelling kan plaatsvinden in geval van samenwerking met anderen. (NB. Het feit dat de zzp'er zich richt naar de arbeidstijden bij de zorginstelling doet geen afbreuk aan zijn/haar zelfstandigheid).

3. Zowel uit de overeenkomst als de praktijk moet blijken dat de zzp'er binnen de geldende beroepstandaard c.q. landelijke regelgeving en met in achtneming van artikel 7:401 BW zelf beslist op welke wijze c.q. hoe hij/zij de zorg verleent. Het belang hiervan dient te worden benadrukt met een bepaling waaruit blijkt dat in het geval de zorginstelling inbreuk maakt op de zelfstandigheid van de zzp'er door middel van instructies die bepalen hoe de zzp'er de overeengekomen werkzaamheden dient uit te voeren, de zzp'er niet verplicht is deze instructies op te volgen en desgewenst de overeenkomst met onmiddellijke ingang kan beëindigen. Dit betekent echter niet dat de zzp'er tijdens de uitvoering van de opdracht eenzijdig kan beslissen bepaalde werkzaamheden niet uit te voeren. Ter zake geldt een meldplicht bijvoorbeeld tot uiterlijk 24 uur voor de aanvang van de werkzaamheden.
4. Bepaling dat de zorginstelling, zonder afbreuk te doen aan de zelfstandigheid van de zzp'er en onder verwijzingen naar artikel 7:402 BW, wel aanwijzingen kan geven als deze rechtstreeks voortvloeien uit de wet- en regelgeving waar de zorginstelling en dus ook de zzp'er aan gebonden is (bijvoorbeeld de Wkkgz) of als deze aanwijzingen niet verder reiken dan wat van eenieder wordt verwacht (bijvoorbeeld een verbod op het drinken van alcoholische dranken tijdens werktijd). In verband hiermee vastleggen dat de zzp'er alleen is gebonden aan de richtlijnen die voortkomen uit de geldende professionele standaard en de verplichtingen die rechtstreeks voortkomen uit de Wkkgz en overige (zorg)wetgeving.
5. Vastleggen dat de zzp'er geen onderdeel gaat uitmaken van de (personeels)organisatie c.q. het functiegebouw van de zorginstelling. Dit door onder andere te bepalen dat de zzp'er geen verplichtingen heeft met betrekking tot bijvoorbeeld het leveren van bijdragen aan het algemene kwaliteitsbeleid van de zorginstelling, deelname aan niet aan de opdracht gerelateerd werkoverleg, het begeleiden van leerlingen, deelname aan interne functioneringsgesprekken, deelname aan interne scholing en personeelstrainingen, deelname aan personeelsevenementen, deelname aan informatiebijeenkomsten voor personeel en dergelijke.
6. Partijen kunnen volgens de Wkkgz, dus zonder afbreuk te doen aan de kwalificatie van de zzp'er als swz'er, afspreken dat de zzp'er zich met betrekking tot cliëntdossiers en klachtenprocedure voor de duur van de opdracht aansluit bij procedures van de zorginstelling (zie VWS brochure "Handreiking voor ZZP'ers / solistisch werkende zorgverlener)
7. Vastleggen dat werktijden en inroosting in onderling overleg worden bepaald en afgestemd op de situatie bij de zorginstelling. Aangezien de zorg een 24-uurs bedrijf is, houdt dit onder andere in dat de zzp'er zijn/haar werkzaamheden tot bijvoorbeeld uiterlijk 24 uur voor aanvang kan afzeggen dan wel in voorkomende gevallen moet aangeven bepaalde onderdelen van de werkzaamheden niet te kunnen uitvoeren. Dit zodat de zorginstelling (en/of) dan wel de zzp'er nog voldoende tijd heeft om eventuele vervanging te regelen.

Aanbeveling

Het is essentieel dat de overeenkomst en de feitelijke werksituatie met elkaar overeenstemmen. Het fiscaal kader is namelijk niet van toepassing als (achteraf), bijvoorbeeld in het kader van een boekenonderzoek door de BD, blijkt dat in tegenspraak met de overeenkomst er wel degelijk sprake is geweest van aansturing door de zorginstelling c.q. werken onder leiding en toezicht door de zorginstelling vergelijkbaar met werknemers. In dat geval is niet automatisch sprake van een (fictieve) dienstbetrekking voor de loonheffingen, maar wel van een groot risico dat de BD, bijvoorbeeld mede onder verwijzing naar het fiscaal kader, zal stellen dat derhalve sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking.

Ten einde het hiervoor geschetste risico te beperken, is het advies in de interne procesbeschrijving met betrekking tot het inhuren swz'ers een toelichting op te nemen met betrekking tot de aard van de werkrelatie met swz'ers. Daaruit moet blijken dat swz'ers hun werkzaamheden, rekening houdend met de zorgwetgeving en beroepsregels, anders dan werknemers in principe naar eigen inzicht kunnen uitvoeren.

De leidinggevendenden binnen de zorginstelling moeten er mede door middel van deze toelichting van worden doordrongen dat zij in de praktijk qua aansturing onderscheid moeten maken tussen werknemers en swz'ers. In de swz-paragraaf kan bijvoorbeeld ook worden toegelicht dat swz'ers niet verplicht zijn interne cursussen e.d. bij te wonen.

3.3.4 Vervanging

Uitgangspunt is dat de zzp'er niet verplicht is de in het kader van de opdracht uit te voeren werkzaamheden persoonlijk uit te voeren en in verband hiermee de vrijheid heeft zijn/haar eigen vervanging te organiseren. Hierdoor wordt in principe niet voldaan aan alle voor een dienstbetrekking geldende voorwaarden. Het zich niet vrij kunnen laten vervangen, staat in principe haaks op het ondernemerschap van de zzp'er. Dit laat echter onverlet dat partijen kunnen afspreken dat ingeval de zzp'er in een bepaalde situatie niet in staat blijkt te zijn tijdig een geschikte vervanger te regelen, de zorginstelling zelf voor vervanging zal zorgdragen.

Van vrije vervanging is geen sprake als de zzp'er alleen een vervanger kan aanwijzen uit een door de zorginstelling aangewezen groep personen dan wel de vervanger dient te voldoen aan door de zorginstelling opgelegde subjectieve criteria, zoals een bepaalde werkervaring. Het feit dat een vervanger moet voldoen aan een aantal objectieve kwalificaties zoals beroeps- en bekwaamheidseisen (opleidingsniveau, BIG-registratie indien van toepassing, VOG etc.) en het feit de zorginstelling op grond van artikel 4 Wkkgz (de zogenaamde vergewisplicht) de geschiktheid van de zorgverlener moet controleren en deze kan afwijzen (bijvoorbeeld op grond van slechte ervaring in het verleden), doet niet af aan de vrijheid van de zzp'er om zijn/haar eigen vervanger aan te wijzen. Ook het feit dat zorginstelling en zzp'er vooraf met elkaar afstemmen aan welke objectieve kwalificaties de vervanger moet voldoen, doet geen afbreuk aan het principe van vrije vervanging.

De hiervoor genoemde vergewisplicht is overigens ook op de zzp'er als zorgaanbieder van toepassing. Met ander woorden, ook de zzp'er is verplicht te controleren of de door hem/haar uitgekozen vervanger voldoende gekwalificeerd is om goede zorg te verlenen.

Ter zake van vrije vervanging dienen in de overeenkomst de volgende hiermee samenhangende aspecten te zijn geregeld.

1. Onder verwijzing naar artikel 7:404 BW een bepaling dat de zzp'er op eigen initiatief en zonder voorafgaande toestemming door de zorginstelling de werkzaamheden door een vervanger mag laten uitvoeren. Daarbij aangeven dat de zzp'er wel verplicht is de zorginstelling tijdig (bijvoorbeeld uiterlijk 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden) te informeren over de vervanging.
2. Uit de overeenkomst moet blijken dat de zorginstelling de door de zzp'er aangewezen vervanger alleen mag weigeren als deze niet voldoet aan objectieve criteria, zoals de door de wet of beroepsgroep voorgeschreven beroeps- en opleidingseisen, een actuele VOG en een verblijfs- en tewerkstellingsvergunning (indien benodigd), dan wel op grond van slechte ervaringen in het verleden (klachten).
3. Aangezien de zorginstelling tijd nodig heeft om te beoordelen of de vervanger aan de afgesproken criteria voldoet dan wel te onderzoeken of daarnaast nog bezwaren bestaan tegen deze vervanger (bijvoorbeeld klachten, slechte ervaring uit het verleden etc.), aangeven dat de zzp'er de vervanger tijdig moet aanmelden. Wat in dit verband onder tijdig dient te worden verstaan bepalen partijen in onderling overleg (bijvoorbeeld uiterlijk 24 uur voorafgaand aan de aanvang van de werkzaamheden).
4. De zzp'er verplicht zich conform de Wkkgz te vergewissen van de geschiktheid van de vervanger en dit vast te leggen, zodat de zorginstelling een en ander ook kan controleren. Als de zzp'er een vervanger inzet die niet aan de geschiktheidsvereisten voldoet, mag de zorginstelling op grond hiervan de overeenkomst desgewenst opzeggen.

5. Bepaling waaruit volgt dat de zzp'er ook tijdens de vervanging verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het werk en het naleven van de gemaakte afspraken.
6. Opnemen dat betalingen met betrekking tot de vervanger worden gedaan aan de zzp'er c.q. dat geen sprake is van rechtstreekse betalingen door de zorginstelling aan de vervanger.
7. De Wkkgz schrijft niet voor dat de zorginstelling een schriftelijke overeenkomst moet hebben met de vervanger. Volgens de Wkkgz moet er een schriftelijke overeenkomst zijn met degene die de zorg verleent. Als de vervanging in de overeenkomst met de zzp'er is geregeld, valt de vervanging onder de schriftelijke overeenkomst met de zzp'er en is daarmee aan het schriftelijkheidsvereiste voldaan.
8. Vastleggen dat indien de zzp'er niet tijdig (bijvoorbeeld uiterlijk 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden) heeft aangegeven te zijn verhinderd, de zorginstelling desgewenst (dus geen automatisme) de overeenkomst met onmiddellijk ingang kan beëindigen.
9. Vastleggen dat de zzp'er bij verhindering zorgdraagt voor vervanging, maar dat als deze tijdig aangeeft (bijvoorbeeld 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden) geen vervanger te kunnen vinden, de zorginstelling zelf voor vervanging zal zorgen. In dat geval valt de vervanging niet onder de overeenkomst met de zzp'er en dient de zorginstelling met de vervanger, indien dit wederom een zzp'er betreft, een afzonderlijke overeenkomst te sluiten.

3.3.5 Duur en omvang

1. Duur en omvang van de opdracht zijn zeer relevant voor het fiscaal kader. Er is weliswaar geen sprake van concrete grenzen in dit verband, maar dit laat onverlet dat niet-structurele inzet van een bepaalde zzp'er uitgangspunt is van het fiscaal kader. Met andere woorden, tijdelijke bezettingsproblemen of behoefte aan specifieke expertise die niet binnen de zorginstelling aanwezig is, zijn het uitgangspunt voor het fiscaal kader. Hieruit volgt dat zzp'ers waarop het fiscaal kader van toepassing is niet worden ingehuurd voor het structureel c.q. voor onbepaalde tijd invullen van een bepaalde functie. Dit dient zijn weerslag te vinden in de duur en omvang van de overeenkomst.
2. Er dient in dit verband (omvang en duur) onderscheid te worden gemaakt tussen raamovereenkomsten en individuele overeenkomsten. Een raamovereenkomst als zodanig zegt namelijk niets over de omvang en duur van individuele opdrachten in het kader van de raamovereenkomst. Dit laat echter onverlet dat bij opeenvolgende opdrachten ingevolge een raamovereenkomst wel rekening moet worden gehouden met de hierna bij punt 3 genoemde vuistregels. Er dient voor te worden gewaakt dat een zzp'er op jaarbasis (per saldo) voor $\pm 70\%$ of meer werkzaam is voor de zorginstelling. Een dergelijk afhankelijkheidsrelatie ondermijnt het veronderstelde ondernemerschap van de zzp'er. Er moet voor de zzp'er ruimte zijn voor het uitvoeren van opdrachten voor verschillende opdrachtgevers (zorginstellingen, intermediairs, eigen zorgklanten) c.q. het werven van nieuwe opdrachten.
3. Het gaat zoals aangegeven om de tijdelijke inzet van zzp'ers als onderdeel van de flexibele schil. Derhalve is het uitgangspunt dat zzp'ers in principe alleen worden ingehuurd voor opdrachten met een beperkte omvang (bijvoorbeeld tot 28 uur per week) gedurende een korte periode (bijvoorbeeld minder dan per saldo 6/7 maanden op jaarbasis), zodat omvang en duur voor de zzp'er niet in de weg staan aan het verrichten van werkzaamheden voor andere opdrachtgevers, er tijd is voor het werven van nieuwe opdrachten en wordt voorkomen dat de zzp'er ingebed raakt in de organisatie. Nogmaals, er gelden ter zake geen concrete richtlijnen, maar het is belangrijk dat omvang en duur het tijdelijke karakter van de opdracht en daarmee de zelfstandigheid c.q. het ondernemerschap van de zzp'er niet ondermijnen. Zzp'ers moeten in staat zijn en blijven om naast de opdracht hun ondernemerschap te ontplooiën. De hiervoor genoemde termijnen zijn mede afgestemd op wat de BD bij modelovereenkomsten uit andere branches blijkbaar acceptabel vindt.
4. Een bepaling waaruit volgt dat de zzp'er verklaart dat hij/zij zich in verband met de kwaliteit van door hem/haar verleende zorg zich zal houden aan de Arbeidstijdenwet.

5. De situatie van de zzp'er kan gedurende de looptijd van de overeenkomst wijzigen, waardoor niet meer aan de voorwaarden van het fiscaal kader wordt voldaan. De zorginstelling dient dit te monitoren. Daarom het advies bij overeenkomsten met een looptijd van langer dan 3 maanden en ongeacht of sprake is van een raamovereenkomst of individuele overeenkomst, de zzp'er elke 3 maanden te laten bevestigen dat hij/zij op jaarbasis werkzaam is voor meerdere opdrachtgevers en op jaarbasis niet voor $\pm 70\%$ of meer voor een bepaalde opdrachtgever werkzaam is of zal zijn. Dit betreft een marginale toets waarbij de zorginstelling mag vertrouwen op de verklaring van de zzp'er. Met andere woorden, de zorginstelling is niet verplicht de verklaring van de zzp'er inhoudelijk te (laten) controleren.

3.3.6 Vergoeding

Kenmerkend voor zzp'ers is dat deze zelf hun tarief bepalen, dan wel dat het tarief in onderling overleg tussen zzp'er en zorginstelling/intermediair tot stand komt. Verder is kenmerkend dat de vergoeding van zzp'ers duidelijk hoger dan de bruto beloning (exclusief werkgeverslasten) van werknemers die vergelijkbare werkzaamheden verrichten. Duidelijk hoger derhalve, omdat de zzp'er bijvoorbeeld zelf dient te zorgen voor verzekeringen met betrekking tot arbeidsongeschiktheid/pensioen en te maken heeft met diverse bedrijfskosten. In de praktijk komt dit neer op een tarief dat al gauw enkele tientallen procenten meer zal bedragen dan de bruto beloning van een werknemer van vergelijkbaar niveau. Volgens het SER-MLT advies dient het tarief voor een zzp'er in het algemeen (dus niet specifiek een zzp'er in de zorg) minimaal € 30 tot € 35 per uur dient te bedragen. Volgens dit advies dient het rechtsvermoeden van werknemerschap te gelden ingeval sprake is van een lager tarief. Dit is ook het uitgangspunt van het fiscaal kader.

1. Bepaling waaruit dat blijkt dat de vergoeding in onderling overleg tot stand is gekomen.
2. Bepaling dat alleen de daadwerkelijke gewerkte uren voor vergoeding in aanmerking komen. Hiermee dient ook rekening te worden gehouden als sprake is van een vaste vergoeding per dagdeel/periode.
3. Tarief per uur/ dagdeel/ per periode. Bij voorkeur inclusief reiskosten en overige onkosten alsmede reistijd. Kenmerkend voor een ondernemende zzp'er is namelijk dat deze bij het bepalen van haar/zijn tarief al rekening houdt met eventuele kosten. Echter, het afspreken van afzonderlijke kostenvergoeding doet als zodanig geen afbreuk aan het fiscaal kader, mede gelet op wat ter zake is bepaald in artikel 7:406 BW. Een verwijzing naar bijvoorbeeld cao-afspraken in dit verband doet wel afbreuk aan het fiscaal kader en dient dus altijd te worden vermeden.
4. Aangeven of sprake is van btw-vrijgestelde zorgprestaties. Indien geen sprake is van een btw-vrijgestelde prestatie dient de zzp'er dit afzonderlijk te vermelden op de factuur en daarover btw in rekening te brengen aan de zorginstelling.
5. Geen verwijzingen opnemen naar functies of cao (loonschalen, toeslagen, overwerk, bepaalde vergoedingen, functiecategorie- of omschrijving, vakantietoeslag, ort, eindejaarsuitkering etc.). Immers, de zzp'er is geen werknemer en valt derhalve niet onder een cao.
6. Afspraak over facturering en betalingstermijn (inclusief de door de zzp'er ingeschakelde vervanger).
7. De zzp'er is zelf verantwoordelijkheid voor facturatie en debiteurenbeheer. Ook in geval van selfbilling via de opdrachtgever of intermediair blijft de zzp'er zelf verantwoordelijk.
8. Opnemen van een terugbetalingsverplichting indien blijkt dat door de zzp'er meer uren zijn gefactureerd dan overeengekomen.
9. Eventueel wijzen op de wettelijke renseigneringsverplichting voor de zorginstelling indien sprake is van btw-vrijgestelde prestaties door natuurlijke personen. In dat geval dient de zorginstelling de BD uiterlijk na afloop van het kalenderjaar te informeren over de betaalde vergoedingen (IB47 jaaropgave). Dit geldt dus niet ingeval sprake is van inhuren via een intermediair niet zijnde een bemiddelingsbureau.

3.3.7 Hulpmiddelen en materialen

Afspraken over hulpmiddelen en materialen die door de zorginstelling ter beschikking worden gesteld en een eventuele bijdrage door de zzp'er voor de betreffende kosten dan wel een bepaling dat deze kosten zijn verdisconteerd in het tarief. Of de afspraak dat de zzp'er voor zijn eigen hulpmiddelen en materialen (bijvoorbeeld werkkleding) zal zorgen voor zover hierin niet wordt voorzien door de zorginstelling.

3.3.8 Aansprakelijkheid

1. Vastleggen dat de zzp'er aansprakelijk is voor de schade die hij/zij of de door hem/haar ingeschakelde derde(n) tijdens de uitvoering van de werkzaamheden heeft veroorzaakt voor zover daarbij sprake is geweest van verwijtbaar gedrag.
2. Bepaling waaruit volgt dat in het geval de opdrachtovereenkomst volgens de BD (achteraf) kwalificeert als (fictieve) dienstbetrekking, omdat niet aan voorwaarden van fiscaal kader is voldaan, de zzp'er dan wel de intermediair aan de zorginstelling een schadevergoeding is verschuldigd voor de eventueel hieruit voortvloeiende belasting- en premiekosten voor de zorginstelling. Dit met de kanttekening dat premies werknemersverzekeringen (WW, Wia, Zw) en de bijdrage Zorgverzekeringswet ingevolge de ter zake geldende wettelijke regelingen niet achteraf kunnen worden verhaald op de zzp'er (NB. In de praktijk zal de BD in principe eerst onderzoeken of de vergoeding aan de zzp'er al via de aangifte inkomstenbelasting van de zzp'er in de inkomstenbelasting is betrokken en zo ja, aan de zorginstelling in dat geval alleen een naheffingaanslag premies werknemersverzekeringen opleggen).
3. Ingeval de zzp'er is ingehuurd via een intermediair niet zijnde een bemiddelingsbureau is het dringende advies (geen verplichting derhalve) vast te leggen dat de zorginstelling een deel van het factuurbedrag desgewenst mag overmaken op de g-rekening van de intermediair. Dit ten einde het financiële risico ingevolge de inlenersaansprakelijkheid te beperken (zie bijlage 1 onderdeel 2.4.2).

3.3.9 Beëindiging

1. Vastleggen dat de zorginstelling de overeenkomst zonder enige verplichting tot schadevergoeding kan beëindigen als blijkt dat de zzp'er niet langer voldoet aan de eisen die Wkkgz stelt aan swz'ers (bijvoorbeeld meerdere opdrachtgevers, intrekken keurmerk e.d.).
2. Bepalen dat beide partijen de overeenkomst onmiddellijk kunnen beëindigen bij schending van de (werk)afspraken. Bijvoorbeeld indien onder verwijzing naar artikel 7:402 volgens de zzp'er sprake is van niet tijdige of onverantwoorde aanwijzingen door de zorginstelling c.q. onder verwijzing naar artikel 7:408 BW (te allen tijde eventueel eenzijdige opzegging door opdrachtgever).

3.3.10 Overige

1. Zzp'er verklaart dat hij/zij de inkomsten als swz'er voor de inkomstenbelasting aangeeft als winst uit onderneming.
2. Geheimhouding.
3. Concurrentiebeding.

3.3.11 Inhuren met hulp van een bemiddelingsbureau

Bij inhuren via een bemiddelingsbureau (waaronder zzp-platforms) kan eventueel voor de redactie van bepaalde voorwaarden gebruik worden gemaakt van de volgende door de BD goedgekeurde algemene modelovereenkomst bemiddeling (bijvoorbeeld met betrekking tot facturering):

https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/algemene_modelovereenkomst_bemiddeling_nbbu.

Dit nadrukkelijk met de kanttekening dat deze modeloverkomst alleen betrekking heeft op de verhouding tussen bemiddelingsbureau en zzp'er en dus niet ziet op de werkrelatie tussen zorginstelling en zzp'er. Bij bemiddeling is namelijk feitelijk sprake van een directe c.q. contractuele werkrelatie tussen zzp'er en zorginstelling (zie ook bijlage 1, onderdeel 2.4.3 voor een nadere toelichting).

3.3.12 Inhuren via een tussenkomstbureau

1. Bij inhuren van een zzp'er via een detacheringsbureau (tussenkomstbureau) is in tegenstelling tot bemiddeling alleen sprake van een rechtstreekse contractuele (werk)relatie tussen zzp'er en het tussenkomstbureau en dus niet tussen zzp'er en zorginstelling. Het tussenkomstbureau heeft enerzijds een overeenkomst met de zzp'er en anderzijds met de zorginstelling voor het ter beschikking stellen van de zzp'er. Het tussenkomstbureau is de formele opdrachtgever van de zzp'er.
2. Er is geen sprake van een geldstroom tussen zzp'er en zorginstelling, de zzp'er factureert aan het tussenkomstbureau en niet aan de zorginstelling. Daardoor kan eventueel in principe alleen sprake zijn van een (fictieve) dienstbetrekking tussen zzp'er en tussenkomstbureau.
3. Normaliter is bij tussenkomst een (fictieve) dienstbetrekking tussen zorginstelling en zzp'er niet aan de orde. Dit laat echter onverlet dat ook de zorginstelling er financieel belang bij heeft dat de BD de werkrelatie tussen zzp'er en tussenkomstbureau achteraf niet kwalificeert als een (fictieve) dienstbetrekking. Dit vanwege het feit dat de zorginstelling ingevolge de zogenoemde inlenersaansprakelijkheid (artikel 34 Invorderingswet 1990) (mede) wettelijk aansprakelijk is voor eventuele wanbetaling van (naheffings)aanslagen loonheffingen en btw door het tussenkomstbureau. De zorginstelling kan dit risico beperken door in de overeenkomst met het tussenkomstbureau af te spreken dat een deel van de factuur zal worden overgemaakt naar de g-rekening van het tussenkomstbureau, daarbij rekening houdend met de ter zake geldende administratieve voorwaarden.
4. Afwezigheid van een dienstbetrekking tussen tussenkomstbureau en zzp'er laat onverlet dat tussen deze partijen nog wel sprake kan zijn van een fictieve dienstbetrekking op basis van de zogenaamde gelijkgesteldenregeling dan wel op basis van tussenkomst. De fictieve dienstbetrekking op basis van de gelijkgesteldenregeling kan echter eenvoudig worden uitgesloten door in de overeenkomst vast te leggen deze niet van toepassing is.
5. Uitsluiten van een fictieve dienstbetrekking op basis van tussenkomst tussen zzp'er en tussenkomstbureau vereist dat de zzp'er door de BD wordt gezien als zelfstandige beroepsbeoefenaar c.q. ondernemer. Volgens de door de BD goedgekeurde algemene modelovereenkomst die ziet op tussenkomst, kwalificeert een zzp'er voor de loonheffingen als zelfstandige indien de zzp'er voldoet aan de voorwaarden van het in deze modelovereenkomst ter zake opgenomen bewijsvermoeden. Dit bewijsvermoeden houdt echter onvoldoende rekening met de zorgwetgeving (o.a. Wkkgz) en daarom niet geschikt voor het fiscaal kader.
6. Uitgaande van het fiscaal kader dient de werkrelatie c.q. de overeenkomst met betrekking tot een zzp'er die via een tussenkomstbureau wordt ingehuurd te voldoen aan dezelfde voorwaarden als de werkrelatie van een zzp'er die door de zorginstelling rechtstreeks dan wel via een bemiddelingsbureau wordt ingehuurd. Met andere woorden, ook de overeenkomst tussen zzp'er en tussenkomstbureau dient te voldoen aan de voorwaarden van het fiscaal kader. Dit ten einde te voorkomen dat inhuren via een tussenkomstbureau op basis van bijvoorbeeld de door de BD goedgekeurde algemene modelovereenkomst tussenkomst een soort van sluiproute kan vormen voor het inhuren van zzp'ers in de VVT en de Gehandicaptenzorg op basis van minder stringente voorwaarden dan het fiscaal kader.

3.3.13 Inhuren via de BV van de zzp'er

Het fiscaal kader is ook van toepassing indien een zzp'er zijn/haar werkzaamheden aanbiedt via een eigen BV waarvan de zzp'er de enige werknemer en aandeelhouder is. Indien deze (formeel) indirecte werkrelatie tussen zzp'er en zorginstelling/tussenkomstbureau voldoet aan de voorwaarden van het fiscaal kader, is het uitgangspunt dat voor de BD de realiteitswaarde van de BV voor de loonheffingen niet ter discussie staat. Dit houdt in dat de BD de formele rechtsverhouding tussen BV en zorginstelling respecteert en niet het standpunt inneemt dat ondanks de BV feitelijk sprake is van een persoonlijke werk(nemers) relatie tussen de zzp'er en de zorginstelling die kwalificeert als (fictieve) dienstbetrekking. Belangrijk aandachtspunt in dit verband is dat uit de overeenkomst met de zorginstelling dan wel het tussenkomstbureau moet blijken dat de BV van de zzp'er de formele contractpartner is. Ter voorkoming van misverstanden, dit laat onverlet dat de persoon van de zzp'er ook aan de voorwaarden van het fiscaal kader moet voldoen.

3.3.14 Documenten

Bij het sluiten van de overeenkomst te overleggen: de documenten genoemd in onderdeel 3.3.2 en de ondernemersverklaring (zie bijlage 4)

Bijlage 1: Wettelijk kader

In de volgende paragrafen wordt ingegaan op de regelgeving die ten grondslag ligt aan het fiscaal kader.

1. Zorgwetgeving

1.1 Algemeen

In de brief van VWS, SZW en Financiën d.d. 10-10-2014 aan de Tweede Kamer (nr.32642 nr. 5) is toegelicht dat de inzet van zzp'ers in de zorg noodzakelijk is voor meer flexibiliteit in de thuiszorg, omdat zzp'ers en werknemers verschillende wensen en behoeften kunnen hebben ten aanzien van tijd en plaats van hun arbeidsinzet. De brief benadrukt dat zzp'ers van meerwaarde kunnen zijn en dat daarom ondernemerschap in de zorg dient te worden gestimuleerd. In verband hiermee moeten volgens de brief zorgverleners een keuze kunnen maken tussen zorg verlenen in loondienst en zorg verlenen als zelfstandig ondernemer c.q. zzp'er. De brief geeft daarbij aan dat alleen van ondernemerschap sprake kan zijn als dit volgt uit de feiten en omstandigheden. De brief licht verder toe dat de invoering van de Wkkgz een oplossing biedt voor het oplossen van de zzp-problematiek in de (thuis)zorg door de introductie van een wettelijke basis die ook de zzp'ers verantwoordelijk maakt voor de kwaliteit van hun zorgverlening.

1.2 Wkkgz, Wlz en Wtza

De invoering van de Wkkgz (2016) heeft voor zzp'ers als swz'ers een eigen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de zorg gecreëerd en daarmee hun positie wezenlijk veranderd ten opzichte van zorgverleners die bij een zorginstelling werkzaam zijn in loondienst. Dit is tijdens de parlementaire behandeling van de Wkkgz als zodanig nadrukkelijk aan de orde geweest.

In de Wkkgz zijn o.a. de volgende definities opgenomen:

- a. instelling: een rechtspersoon die bedrijfsmatig zorg verleent of doet verlenen, een organisatorisch verband van natuurlijke personen die bedrijfsmatig zorg verlenen of doen verlenen, alsmede een natuurlijke persoon die bedrijfsmatig zorg doet verlenen;
- b. zorgaanbieder: een instelling dan wel een swz'er;
- c. zorgverlener: een natuurlijke persoon die beroepsmatig zorg verleent;
- d. swz'er: een zorgverlener die, anders dan in dienst of onmiddellijk of middellijk in opdracht van een instelling, beroepsmatig zorg verleent;
- e. professionele standaard: geheel van private normen en regels, medisch wetenschappelijke inzichten en ervaringen dat invulling geeft aan het professioneel handelen van zorgverleners of zorgaanbieders;

Dezelfde definities zijn ook terug te vinden in de Wet langdurige zorg (Wlz) en de Wet toetreding zorgaanbieders (Wtza). Hiervan uitgaande is wat met betrekking tot swz'ers en de Wkkgz is toegelicht ook op deze wetten van toepassing.

Bij letterlijke lezing van de definitie van swz'er kan de indruk ontstaan dat alleen zorgverleners die niet werkzaam zijn in opdracht van een zorginstelling onder de definitie vallen. Tijdens de parlementaire behandeling van de Wkkgz is dit nadrukkelijk aan de orde geweest en is toegelicht dat als door een zorgverlener gewerkt wordt in opdracht van meerdere zorginstellingen er sprake kan zijn van een swz'er.

Zie ter zake voor een nadere toelichting onder andere:

- a. de brief van VWS, SZW en Financiën d.d. 10-10-2014 aan de Tweede Kamer (nr.32642 nr. 5), waarin wordt bevestigd dat de eigen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de verleende zorg ook blijft gelden als de swz'er in opdracht van een zorginstelling zorg verleent. De zorginstelling blijft weliswaar eindverantwoordelijk voor de dienst die geleverd wordt, maar dit betreft volgens de brief regulier contractenrecht dat, net als voor iedere andere sector, ook geldt voor de zorg;
- b. de brief van VWS, SZW en Financiën aan ActiZ d.d. 15 maart 2015, kenmerk 7060731674-MEVA, waarin onder andere wordt toegelicht dat sprake is van een swz'er als deze in opdracht van meerdere zorginstellingen zorg als zelfstandig zorgverlener verleent;
- c. de VWS brochure "Meest gestelde vragen zorgprofessionals", waarin is toegelicht dat zzp'ers die uitsluitend in opdracht van andere zorgaanbieders werken als swz'er worden beschouwd, mits zij voor meerdere opdrachtgevers (zorgaanbieders, intermediairs, particulieren of anderen) werkzaam zijn en kunnen aantonen dat zij voldoen aan de eisen van de Wkkgz. Dit kan door als zzp'er alle wettelijke vereisten zelfstandig te regelen of door voor de duur van de opdracht aan te sluiten bij de regelingen van de opdrachtgevers. Dit dient schriftelijk tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer te zijn overeengekomen.

Volgens de Wkkgz kwalificeert de swz'er als zorgaanbieder met alle daarbij behorende verplichtingen. De Wkkgz, alsmede in het verlengde daarvan de Wlz en de Wtza, introduceert derhalve een eigenstandige wettelijke basis op grond waarvan de swz'er verantwoordelijk is voor zijn of haar zorgverlening. De Wkkgz, en in het verlengde daarvan de Wlz en de Wtza, creëert daarmee een duidelijk onderscheid tussen zzp'ers die als swz'er in opdracht van een zorginstelling werkzaam zijn en zorgverleners die in loondienst werkzaam zijn bij een zorginstelling. Immers, de swz'er kwalificeert volgens de Wkkgz in tegenstelling tot de zorgverlener in loondienst als zorgaanbieder en dient in dat kader te voldoen aan de eisen die de Wkkgz, de Wlz en de Wtza aan zorgaanbieders stellen. Voor alle duidelijkheid, dit betreft andere voorwaarden dan de professionele standaard waaraan alle zorgverleners beroepshalve dus zowel swz'ers als zorgverleners in loondienst moeten voldoen.

Het ontbreken van een eigen verantwoordelijkheid bij de zzp'er voor de kwaliteit van de door hem/haar geleverde zorg speelt een belangrijke, zo niet doorslaggevende rol, in de (fiscale) jurisprudentie van de afgelopen jaren met betrekking tot zzp'ers in onder andere de VVT-sector. Jurisprudentie, die echter vooralsnog alleen ziet op situaties van voor de invoering van de Wkkgz.

Ook onder de Wkkgz blijft in situaties waarin de zorgaanbieder een zorginstelling is de zorginstelling eindverantwoordelijk voor kwaliteit van de in opdracht van haar geleverde zorg. Dit laat echter onverlet dat volgens de Wkkgz de swz'er die werkzaam is in opdracht van een zorginstelling ook een eigen verantwoordelijk heeft voor de kwaliteit van de hem/haar geleverde zorg anders dan professionele standaard. Met andere woorden, er is tussen zorginstelling en swz'er sprake van gedeelde verantwoordelijkheid. In de brief van VWS, SZW en Financiën d.d. 10-10-2014 aan de Tweede Kamer (nr.32642 nr. 5) en de brief aan ActiZ d.d. 15 maart 2015, kenmerk 7060731674-MEVA, is dit ook met zoveel woorden bevestigd en toegelicht. Kortom, de eindverantwoordelijkheid van de zorginstelling doet ook volgens de hiervoor genoemde ministeries als zodanig geen afbreuk aan de eigen verantwoordelijkheid die de swz'er volgens de Wkkgz heeft voor de kwaliteit van de door hem/haar in opdracht van de zorginstelling geleverde zorg. Daarmee onderscheidt de swz'er zich nadrukkelijk van de zorgverlener die bij een zorginstelling werkzaam is in loondienst.

Ook de Wtza maakt dat sprake is van onderscheid tussen de swz'er als zorgaanbieder en de zorgverlener in loondienst. De Wtza is met ingang van 1 januari 2022 in werking getreden en voorziet in een meldplicht voor nieuwe en bestaande zorgaanbieders als bedoeld in de Wkkgz.

De meldplicht heeft onder andere betrekking op swz'ers die onder andere zorg verlenen zoals omschreven in de Zvw of Wlz en voorziet in opname in het Lrza (zie ook artikel 12 Wkkgz). De informatie of een zorgaanbieder over een toelatingsvergunning beschikt kan worden opgevraagd via het Zorgaanbiedersportaal (<https://www.cibq.nl/zorgaanbiedersportaal>).

1.3 Solistisch werkende zorgverlener

Het fiscaal kader is onder andere gebaseerd op wat in de hierna genoemde documenten met betrekking tot de positie van de swz'er is toegelicht.

1. In de brief van VWS, SZW en Financiën d.d. 10-10-2014 aan de Tweede Kamer (nr.32642 nr. 5) is toegelicht dat de Kwaliteitswet zorginstellingen een belemmering vormde voor het inzetten van zelfstandige zorgverleners c.q. zzp'ers. Dit vanwege het feit dat de eenzijdige verantwoordelijkheid van de zorginstelling voor de verleende zorg door rechters werd gezien als bewijs voor het bestaan van een arbeidsrechtelijke gezagsverhouding tussen zorginstelling en zorgverlener. Volgens de brief is deze belemmering voor het fiscaal ondernemerschap met de inwerkingtreding van de Wkkgz opgeheven, omdat deze wet een eigenstandige wettelijke basis introduceert op basis waarvan de swz'er verantwoordelijk is voor zijn/haar zorgverlening. Volgens de Wkkgz zijn swz'ers ook zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van de verleende zorg. Dit geldt ook als een swz'er in opdracht van een zorginstelling zorg verleend. Weliswaar blijft de zorginstelling eindverantwoordelijk voor de dienst die geleverd wordt, maar dit betreft regulier contractenrecht dat iedere sector dus ook de zorgsector geldt. Rechtbank Noord Nederland heeft op 8 maart 2022 (ECLI:NL:RBNNE:2022:640) beslist dat aan deze brief het vertrouwen worden ontleend dat een zorgverlener die zelf verantwoordelijk is voor de zorg in principe voldoet aan de vereiste zelfstandigheid voor het fiscale ondernemerschap.
2. Uit de brief van VWS, SWZ en Financiën aan ActiZ d.d. 15 maart 2015, kenmerk 7060731674-MEVA, kan worden opgemaakt dat de Wkkgz en de Wtza aan ondernemende zzp'ers ruimte bieden als zelfstandige zorgaanbieder, zowel intramuraal als extramuraal. Verder is in deze brief toegelicht dat behoudens de Wkkgz ook de overige zorgwet- en regelgeving (Wlz, Zvw, Wtzi) geen belemmering vormen voor de inzet van zzp'ers door (thuis)zorginstellingen.
3. In de brief Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 7 april 2016, nr. 924362-147511-MEVA, is nogmaals toegelicht dat de Wkkgz een eigenstandige wettelijke basis introduceert op basis waarvan een swz'er c.q. zzp'er zelf verantwoordelijk is voor de kwaliteit van de geleverde zorg. Wanneer een zzp'er werkt in opdracht van een zorginstelling, blijft deze zzp'er volgens de brief ook een eigenstandige verantwoordelijkheid houden voor de kwaliteit van zorg, ook al blijft de zorginstelling eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de geleverde zorg. Er kan volgens de brief alleen sprake zijn van werken buiten dienstbetrekking als dit volgt uit de feiten en omstandigheden. Bijvoorbeeld als gewerkt wordt in opdracht van een zorginstelling, kan er in principe alleen sprake zijn van werken buiten dienstbetrekking als de zorgverlener voor meerdere opdrachtgevers (zorginstellingen) werkt. Dit betekent dat een zorgverlener die voor één instelling of via één intermediair aan meerdere cliënten zorg verleent in principe niet buiten dienstbetrekking zal werken.
4. In de brief van VWS aan de Tweede Kamer d.d. 10 februari 2020, kenmerk 1648590-201900-MEVA, inzake de flexibilisering van de arbeidsmarkt in de zorg is toegelicht dat zorginstellingen behoefte hebben aan een flexibele schil bijvoorbeeld voor 'piek, ziek en uniek'. Voor goede zorg nu en in de toekomst is het volgens de brief nodig dat:
 - a. we iedereen aantrekken en behouden die in de zorg kwalitatief goed werk kan en wil leveren. Daarom is een goede balans tussen vast en flex nodig. Op deze manier borgen we de kwaliteit en continuïteit van de zorg;
 - b. het werken in de zorg beter aansluit op de voorkeuren van medewerkers en dat werkgevers daar actief op inspelen;

- c. flexwerken bij een zorginstelling zich richt op het opvangen van 'piek en ziek' daar waar dat niet lukt met interne flexibel inzetbare medewerkers en voor het redelijkerwijs opvangen van specialistische kennis. Hierdoor blijft de werkdruk voor alle zorgmedewerkers te doen en blijft de geboden zorgkwaliteit gegarandeerd;
 - d. inhuur van flexwerkers gebeurt tegen maximaal een tarief (inclusief bemiddelingskosten) dat in een redelijke verhouding staat tot de loonkosten van een vergelijkbare medewerker.
 - e. het kabinet ruimte geeft aan ondernemende zelfstandigen, ook binnen de zorg. Wel wil het kabinet onbedoelde concurrentie op arbeidsvoorwaarden tussen flexwerkers en werknemers alsmede tussen flexwerkers onderling voorkomen. Het kabinet start, als onderdeel van het brede gesprek over werken als zelfstandige, met het gesprek met de zorgsector. Dit gesprek gaat over de vraag wanneer zelfstandigen daadwerkelijk buiten dienstbetrekking werken. Kortom, uitgaande van de brief is er volgens het kabinet binnen de zorg ruimte voor ondernemende zelfstandigen, mits dit niet resulteert in (onbedoelde) concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Volgens de brief kan de webmodule worden ingezet voor het verschaffen van inzicht in de kwalificatie van werkrelaties.
5. In de VWS brochure "Meest gestelde vragen zorgprofessionals" is onder andere toegelicht dat swz'ers die zorg verlenen via de Wlz, de Zvw, het aanvullend verzekerde pakket, of zorg verlenen waarbij de cliënt zelf betaalt, moeten kunnen aantonen dat zij voldoen aan de eisen van de Wkkgz. Dit kan door alle wettelijke vereisten zelfstandig te regelen of door voor de duur van de opdracht aan te sluiten bij de regelingen en voorzieningen van de opdrachtgevers. De manier waarop dit is geregeld dient in een schriftelijke overeenkomst tussen de opdrachtgever en swz'er te zijn vastgelegd.
6. In de VWS brochure "Handreiking voor zzp'ers/solistisch werkende zorgverleners" is toegelicht dat de swz'er dient te beschikken over een kwaliteitssysteem, maar dat een swz'er die voor meerdere zorgaanbieders werkt zich, mits dit schriftelijk is overeengekomen, desgewenst in het kader van de opdracht mag aansluiten bij:
- a. de cliëntdossiervorming van de betrokken zorgaanbieders;
 - b. bij de klachtenprocedure van de betrokken zorgaanbieders;
 - c. bij de veilig incident melden procedure van die zorgaanbieders. Dit laat onverlet de verplichting voor de swz'er om incidenten met beroepsgenoten te bespreken in het kader van eigen kwaliteitssystemen.

2. Loonheffingen

2.1 Algemeen (dienstbetrekking)

De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wdba) is met ingang van 1 mei 2016 in werking getreden. In deze wet is geregeld dat per 1 mei 2016 de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) is komen te vervallen. De Wdba bewerkstelligt feitelijk alleen de afschaffing van de VAR, maar betreft geen wijziging van de bestaande wettelijke regels met betrekking tot de dienstbetrekking/arbeidsovereenkomst en overeenkomst van opdracht.

Om met betrekking tot de loonheffingen (loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen, werkgeversbijdrage Zvw) te kunnen spreken van een dienstbetrekking (arbeidsovereenkomst) moet er sprake zijn van een loonbetalingsverplichting, de verplichting de werkzaamheden persoonlijk uit te voeren en een gezagsverhouding. Als niet aan deze drie voorwaarden is voldaan, is er geen sprake van een dienstbetrekking c.q. arbeidsovereenkomst.

In de praktijk spitst de discussie zich toe op de gezagsverhouding en de verplichting de werkzaamheden persoonlijk uit te voeren. Indien geen sprake is van een dienstbetrekking, kan eventueel nog wel sprake zijn van een zogenaamde fictieve dienstbetrekking. Echter, bepaalde fictieve dienstbetrekkingen (gelijkgesteldenregeling, thuiswerkers) kunnen desgewenst eenvoudig bij schriftelijke overeenkomst worden uitgesloten. Dit geldt echter bijvoorbeeld niet voor fictieve dienstbetrekking die ziet op tussenkomstsituaties.

Bij de toetsing of een rechtsverhouding voldoet aan de criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst/dienstbetrekking ingevolge artikel 7:610 BW, dient volgens ter zake geldende jurisprudentie van de Hoge Raad acht te worden geslagen op alle omstandigheden van het geval, in onderling verband gezien. Daarbij dienen niet alleen de rechten en verplichtingen in aanmerking te worden genomen die partijen bij het aangaan van de rechtsverhouding voor ogen stonden, maar dient ook acht te worden geslagen op de wijze waarop partijen uitvoering hebben gegeven aan hun rechtsverhouding en aldus daaraan inhoud hebben gegeven. Voorts is niet één enkel kenmerk beslissend, maar moeten de verschillende rechtsgevolgen, die partijen aan hun verhouding hebben verbonden, in hun onderling verband worden gezien, de zogenaamde holistische weg. Met andere woorden, het gaat bij de juridische kwalificatie van een werkrelatie niet alleen om wat partijen met elkaar hebben afgesproken en voor ogen hadden, maar zeer nadrukkelijk ook om de wijze waarop zij aan deze afspraken feitelijk uitvoering hebben gegeven.

2.2 Gezagsverhouding

2.2.1 Algemeen

Zoals eerder aangegeven spitst de discussie met betrekking tot zzp'ers (ook in de zorg) zich primair toe op de aanwezigheid van een (arbeidsrechtelijke) gezagsverhouding c.q. het (kunnen) uitoefenen van leiding en toezicht door de opdrachtgever. Het gaat bij de gezagsverhouding volgens de ter zake geldende jurisprudentie niet alleen om het (kunnen) geven van vaktechnische aanwijzingen, maar om de bevoegdheid in algemene zin om bindende aanwijzingen te geven (materiele gezagsverhouding). Verder kan het geven van aanwijzingen van organisatorische aard een formele gezagsverhouding inhouden. Uitgaande van de thans geldende wetgeving en jurisprudentie worden werkzaamheden die een wezenlijk onderdeel vormen van de bedrijfsvoering gezien als indicatie voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding. Hiervan uitgaande is sprake van een arbeidsrechtelijke gezagsverhouding als een zorginstelling vakinhoudelijk en/of organisatorisch instructiebevoegd is.

2.2.2 Wkkgz

De huidige jurisprudentie met betrekking tot zelfstandige zorgverleners betreft situaties die speelden voor 2016 ofwel voor de invoering van de Wkkgz en de WLZ. Uit deze jurisprudentie kan worden opgemaakt dat de aanwezigheid van een gezagsverhouding primair volgt uit het feit dat volgens de voor 2016 geldende wettelijke bepalingen de eindverantwoordelijkheid voor de verleende zorg lag bij de zorginstelling en niet bij de individuele zorgverlener. Het is deze eindverantwoordelijkheid van de zorginstelling die volgens de betreffende jurisprudentie maakt dat sprake is van een arbeidsrechtelijke gezagsrelatie. Echter, door de invoering van de Wkkgz (2016) en daarmee de introductie van de swz'er als zorgaanbieder, is een nieuwe situatie ontstaan, waardoor de hiervoor genoemde jurisprudentie niet langer zondermeer van toepassing lijkt te zijn. Dit vanwege het feit dat de Wkkgz een wettelijke basis creëert op grond waarvan een swz'er kwalificeert als zorgaanbieder met een eigen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de geleverde zorg.

Tijdens de parlementaire behandeling van de Wdba is in dit verband door de Staatssecretaris van Financiën het volgende opgemerkt (Eerste Kamer, vergaderjaar 2015–2016, 34 036, C):

Uit de definitie van solistisch werkende zorgverlener uit de Wkkgz blijkt al dat hier sprake is van een grote mate van zelfstandigheid. Een solistisch werkende zorgverlener wordt namelijk bijvoorbeeld niet als zodanig aangemerkt als hij slechts werkzaamheden verricht voor één zorginstelling. Alleen als die zorgverlener voor meerdere opdrachtgevers (zorginstellingen, zorgkantoren en/of zorgverzekeraars) werkzaamheden verricht, kan hij worden aangemerkt als solistisch werkende zorgverlener; alsdan is de Wkkgz van toepassing met alle vereisten en verantwoordelijkheden die daar bij horen. Zo moet deze zorgverlener een eigen klachtenregeling hebben, zelfs als hij uitsluitend in opdracht van zorginstellingen werkt en hij aansluit bij de klachtenregeling van die zorginstellingen.

2.2.3 Handboek loonheffingen en webmodule

In het Handboek loonheffingen van de BD (Handboek loonheffingen) is een (poging tot) verduidelijking van de gezagsverhouding opgenomen. Helaas is daarbij niet aangegeven hoe de BD de verschillende aspecten tegen elkaar afweegt. In de concept webmodule (webmodule) zijn de afwegingen van de BD uit het Handboek loonheffingen (deels) overgenomen, maar ook bij de webmodule is geen sprake van een echte weging van indicaties en contra-indicaties.

2.2.4 Overeenkomst van opdracht

Ook bij een overeenkomst van opdracht is sprake is van het geven van instructies en/of aanwijzingen ofwel een gezagsverhouding. Het verschil met de arbeidsrechtelijke gezagsverhouding betreft het feit dat eventuele aanwijzingen slechts betrekking kunnen hebben op de vooraf overeengekomen opdracht en niet op de wijze van uitvoering. Daarentegen is de aanwijzingsbevoegdheid bij een arbeidsovereenkomst algemeen van aard en daarmee veel breder. In tegenstelling tot de arbeidsovereenkomst is bij een overeenkomst van opdracht de opdrachtnemer niet verplicht aanwijzingen op te volgen die niet tijdig zijn gegeven of die in het licht van een juiste uitvoering van de opdracht onverantwoord zijn.

2.3 Persoonlijke arbeidsverplichting

Behalve de gezagsverhouding en de loonbetalingsverplichting volgt uit ter zake geldende jurisprudentie dat ook de verplichting de werkzaamheden persoonlijk uit te voeren voorwaarde is voor de aanwezigheid van een dienstbetrekking. Dit met de kanttekening dat een formele bepaling op grond waarvan de zzp'er zich vrij kan laten vervangen in principe onvoldoende is om te kunnen spreken van het ontbreken van een persoonlijke arbeidsverplichting.

Indien vervanging gezien de situatie onrealistisch is c.q. een zzp'er in de praktijk niet de vrijheid heeft zijn eigen vervanger aan te wijzen, maar alleen een vervanger kan aanwijzen uit een door de zorginstelling aangewezen groep personen, is van vrije vervanging ofwel het ontbreken van een persoonlijke arbeidsverplichting in principe geen sprake. Kortom, de mogelijkheid van de zzp'er om zich vrij te laten vervangen moet passen bij de opdracht en stroken met de werkelijke verhouding tussen de zorginstelling en de zzp'er.

2.4 Fictieve dienstbetrekking

2.4.1 Algemeen

Indien geen sprake is van een dienstbetrekking, omdat niet aan alle voorwaarden van de dienstbetrekking is voldaan (gezagsverhouding, persoonlijke arbeidsverplichting, loonbetalingsverplichting), kan er nog wel sprake zijn van een zogenaamde fictieve dienstbetrekking. Bij het inhuren van zelfstandige zorgverleners door een zorginstelling gaat het in dat geval om:

1. de fictieve dienstbetrekking op basis van de zogenoemde gelijkgesteldenregeling (loonbelasting: zie artikel 2c Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965/werknemersverzekeringen: zie artikel 5 Besluit aanwijzing gevallen waarin de arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd);
2. de fictieve dienstbetrekking op basis van tussenkomst (loonbelasting: zie artikel 2a Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965/werknemersverzekeringen: zie artikel 3 Besluit aanwijzing gevallen waarin de arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd).

Aangezien de fictieve dienstbetrekking op basis van de gelijkgesteldenregeling eenvoudig kan worden uitgesloten door deze in de overeenkomst van opdracht niet van toepassing te verklaren, wordt volstaan met het noemen van deze wettelijke uitsluitingsmogelijkheid. Uitsluiten van de fictieve dienstbetrekking op basis van tussenkomst is complexer.

2.4.2 Tussenkomst

Bij tussenkomst is sprake van het inhuren van een zzp'er via een intermediair/detacheringsbureau c.q. tussenkomstbureau. Bij tussenkomst is, in tegenstelling tot bemiddeling, alleen sprake van een contractuele relatie tussen de zzp'er en de intermediair. Derhalve is geen sprake van een driepartijenovereenkomst tussen de zzp'er, de intermediair en de opdrachtgever waar de zzp'er feitelijk werkzaam is. Bij tussenkomst heeft de intermediair enerzijds een overeenkomst met de zzp'er en anderzijds met de zorginstelling. Er is geen geldstroom tussen zzp'er en zorginstelling, omdat de zzp'er factureert aan de intermediair en niet aan de zorginstelling. Bij tussenkomst zijn de zzp'er en de intermediair primair verantwoordelijk voor de wijze waarop de werkzaamheden worden verricht en in principe niet de zorginstelling.

Uit het voorgaande volgt dat bij tussenkomst eventueel alleen sprake kan zijn van een (fictieve) dienstbetrekking tussen de zzp'er en de intermediair en niet tussen de zzp'er en de zorginstelling.

De fictieve dienstbetrekking op basis van tussenkomst is niet aan de orde als de zzp'er de werkzaamheden verricht als ondernemer c.q. als zelfstandige beroepsbeoefenaar volgens de Wet inkomstenbelasting 2001. Indien niet aan deze voorwaarde wordt voldaan, is het volgende van belang. Indien blijkt dat sprake is geweest van werken onder leiding en toezicht van de zorginstelling of de intermediair (gezagsverhouding), kwalificeert de werkrelatie tussen zzp'er en intermediair als dienstbetrekking en is de intermediair verplicht loonheffingen in te houden en af te dragen. Indien de gezagsverhouding ontbreekt (geen dienstbetrekking) maar de zzp'er is geen ondernemer voor de inkomstenbelasting, dan kwalificeert de werkrelatie tussen zzp'er en het de intermediair als fictieve dienstbetrekking op basis van tussenkomst. Ook dan is de intermediair verplicht loonheffingen in te houden en af te dragen. Kortom, een gezagsverhouding is als zodanig geen vereiste voor de aanwezigheid van een fictieve dienstbetrekking op basis van tussenkomst. Het is voldoende dat de zzp'er de werkzaamheden bij de zorginstelling uit hoofde van zijn/haar contractuele relatie met het tussenkomstbureau persoonlijk heeft verricht.

Het feit dat bij tussenkost in principe alleen sprake kan zijn van een (fictieve) dienstbetrekking tussen zzp'er en intermediair, laat onverlet dat ook de zorginstelling er financieel belang bij heeft dat de werkrelatie tussen de zzp'er en de intermediair achteraf niet kwalificeert als een (fictieve) dienstbetrekking. Dit heeft te maken met het volgende. Als de BD de werkrelatie tussen zzp'er en zorgverlener achteraf ziet als (fictieve) dienstbetrekking, zal door de BD aan het tussenkostbureau een naheffingsaanslag loonheffingen worden opgelegd. Als het tussenkostbureau vervolgens in gebreke blijft met de betaling van deze naheffingsaanslag kan de zorginstelling door de BD ingevolge de zogenoemde inlenersaansprakelijkheid (artikel 34 Invorderingswet 1990) mede aansprakelijk worden gesteld voor de betaling van de naheffingsaanslag. Dit risico kan door de zorginstelling worden beperkt door met het tussenkostbureau af te spreken dat een deel van de factuur zal worden overgemaakt naar de zogeheten g-rekening van het tussenkostbureau. Hoewel de g-rekening in principe niet is bedoeld voor betalingen met betrekking tot zzp'ers worden dergelijke betalingen door de BD niet gezien als ongeoorloofd gebruik van de g-rekening (zie de brief van Staatssecretaris van Financiën van 9 juni 2016, nr. DGB/2016/2480 U).

In door de BD goedgekeurde modelovereenkomsten die betrekking hebben op tussenkost is een bewijsvermoeden opgenomen met betrekking tot het ondernemerschap van de zzp'er. Ingeval van tussenkost moet de opdrachtgever (de intermediair) namelijk in principe aannemelijk maken dat de zzp'er voor de inkomstenbelasting wordt gezien als ondernemer. Aangezien dit zeer lastig is, zo niet feitelijk onmogelijk, is in de modelovereenkomsten die zien tussenkost opgenomen dat mag worden uitgegaan van ondernemerschap van de zzp'er als aan de volgende voorwaarden is voldaan (bewijsvermoeden):

- bewijs inschrijving bij de Kamer van Koophandel voor de overeengekomen werkzaamheden;
- vastleggen van het BTW nummer zzp'er;
- afspraken over aansprakelijkheid van de zzp'er jegens de opdrachtgever (zorginstelling) van de intermediair;
- een concurrentie- en/of relatiebeding dat de zzp'er niet onredelijk beperkt;
- afspraken over het risico van non-betaling door de opdrachtgever (zorginstelling) van de intermediair;
- de zzp'er is niet hoofdzakelijk (vuistregel: 70% of meer van de beschikbare tijd) werkzaam voor de intermediair c.q. de gezamenlijk duur van de opeenvolgende opdrachten van de intermediair bedraagt niet meer dan wat gezien de aard van de werkzaamheden gebruikelijk is (vuistregel 8 maanden in een periode van 12 maanden, maar langer periode is niet uitgesloten).

Dit algemene bewijsvermoeden houdt echter onvoldoende rekening met de specifieke voorwaarden die de zorgwetgeving stelt aan swz'ers, zoals het moeten beschikken over een eigen kwaliteits- en klachtensysteem. Het fiscaal kader hanteert daarom een eigen bewijsvermoeden waarin wel rekening is gehouden met de hiervoor genoemde specifieke voorwaarden die volgen uit onder andere de Wkkgz.

2.4.3 Bemiddeling

Bemiddeling is niet hetzelfde als tussenkost. Bij bemiddeling brengt de bemiddelaar de zzp'er en zorginstelling bij elkaar, maar anders dan bij tussenkost is geen sprake van een overeenkomst tussen de zzp'er en de bemiddelaar voor het verrichten van werkzaamheden bij de zorginstelling. Met andere woorden, er is geen sprake van een werkrelatie tussen bemiddelaar en zzp'er. Bij bemiddeling is sprake van afzonderlijke contractuele banden tussen drie partijen, te weten de bemiddelaar, de zzp'er en de opdrachtgever (zorginstelling). Er is sprake van een rechtstreekse contractuele relatie tussen de zzp'er en de zorginstelling met betrekking tot de door zzp'er voor de zorginstelling uit te voeren werkzaamheden.

Bemiddeling is vergelijkbaar met het rechtstreek inhuren van een zzp'er met alle fiscale gevolgen en randvoorwaarden van dien. Essentieel bij bemiddeling is dat de factuur door of namens de zzp'er aan de zorginstelling wordt gestuurd en dat de zzp'er feitelijk door de zorginstelling wordt betaald. De bemiddelaar kan in dit verband een kassiersrol vervullen (administratieve afwikkeling facturering) zonder dat van tussenkomst sprake is.

2.5 Handhavingsmoratorium BD

In verband met de onzekerheid die is ontstaan door de invoering van de Wdba is met ingang van een 1 mei 2016 een handhavingsmoratorium van toepassing met betrekking tot zzp'ers. Dit moratorium houdt in dat door de BD alleen wordt gehandhaafd als partijen als kwaadwillend zijn te beschouwen. Hiervan is sprake als partijen opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid hebben laten ontstaan of voortbestaan en zich ervan bewust zijn dat feitelijk sprake is van een dienstbetrekking. Het is aan de BD om eventuele kwaadwillendheid te bewijzen. De BD moet derhalve kunnen aantonen dat sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking alsmede dat sprake is van evidente en opzettelijke schijnzelfstandigheid. Gelet op complexiteit van het begrip dienstbetrekking betreft dit in principe een onmogelijke bewijsverplichting voor de BD. Mede in verband hiermee is het beleid van de BD met ingang van 2020 aangepast. Ingeval van controles na 1 januari 2020 zal de BD, behoudens bij kwaadwillendheid, ook handhaven als partijen zich niet houden aan eventuele aanwijzingen door de BD. Als de BD bijvoorbeeld van mening is dat sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking, krijgt de opdrachtgever in principe drie maanden de tijd om de betreffende werkrelatie(s) anders vorm te geven. Als de opdrachtgever dit naast zich neerlegt, zal de BD in principe overgaan tot het opleggen van (naheffings)aanslagen) vanaf het moment dat de aanwijzingen zijn gegeven. De opdrachtgever kan tegen deze aanslagen bezwaar aantekenen en een juridische procedure starten.

2.6 Commissie Boot

Volgens de Commissie moeten de criteria worden verduidelijkt op basis waarvan een overeenkomst vooraf dient te worden goedgekeurd en achteraf dient te worden getoetst. Dit ten einde meer zekerheid te creëren dat een overeenkomst voor de loonheffingen niet kwalificeert als een dienstbetrekking. De commissie doet in dat kader onder andere de volgende (nader uit te werken) suggesties:

- a. wanneer maar heel kort (gemiddeld minder dan 5 uren per week, maar nooit meer dan 12 uur in een enkele week) wordt gewerkt, moet het mogelijk zijn overeen te komen dat geen loonheffingen hoeven te worden ingehouden en afgedragen;
- b. een beloning die duidelijk hoger is dan de gebruikelijke werknemersbeloning duidt op een onafhankelijke marktpositie en de afwezigheid van een dienstbetrekking. Een duidelijk hogere beloning, omdat de opdrachtnemer zelf dient te zorgen voor verzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid/ pensioen en een buffer moet vormen voor perioden van werkloosheid. Een beloning die de bruto loonkosten van de opdrachtgever niet overschrijdt vormt een indicatie voor een meer afhankelijke marktpositie en dus een dienstbetrekking;
- c. een kortdurende contractduur, bijvoorbeeld minder dan zes maanden is een indicatie voor de afwezigheid van een dienstbetrekking;
- d. specialistische werkzaamheden of werkzaamheden die zelfstandig plegen te worden uitgeoefend, duiden op de afwezigheid van een dienstbetrekking;
- e. een algemene omschrijving van de te verrichten werkzaamheden is kenmerkend voor een arbeidsovereenkomst c.q. dienstbetrekking, maar een gedetailleerde omschrijving past meer bij de opdrachtsovereenkomst en geeft aan dat de zzp'er verantwoordelijk is c.q. ondernemersrisico draagt voor het niet goed uitvoeren van de opdracht. Een werknemer krijgt echter uitbetaald, los van de kwaliteit van de geleverde arbeidsprestatie.

2.7 Parlementaire behandeling Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wdba)

Hierna zijn een aantal (niet limitatief) opmerkingen opgenomen uit de parlementaire geschiedenis waarmee bij het opstellen van fiscaal kader rekening is gehouden.

1. Staatssecretaris van Financiën, Tweede Kamer, vergaderjaar 2014–2015, 34 036, nr. 14 pag. 9/13
 - Uit de beoordeelde modelovereenkomst voor zzp'ers in de zorg blijkt duidelijk dat de wil en bedoeling van partijen erop is gericht een overeenkomst van opdracht aan te gaan en geen arbeidsovereenkomst. Dat staat daarom ook vermeld op diverse plaatsen in deze modelovereenkomst. Daarnaast is de vrijheid van de opdrachtnemer om zich al dan niet te laten vervangen een factor die een belangrijke rol heeft gespeeld in de beoordeling van de modelovereenkomst voor zzp'ers in de zorg.
 - Weliswaar is de zorginstelling eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de zorg en moet de zorgverlener verplicht gebruikmaken van de voor verlening van zorg in natura vereiste onderdelen uit het door de zorginstelling gehanteerde kwaliteitssysteem, maar dit neemt niet weg dat de zorgverlener een eigen verantwoordelijkheid heeft op basis van de Wet kwaliteit klachten en geschillen zorg (Wkkgz). Zoals in artikel 4.1 van de modelovereenkomst is te lezen, is de opdrachtnemer rechtstreeks en volledig verantwoordelijk en zo nodig aansprakelijk (zie ook artikel 8.1) voor de kwaliteit van de verleende zorg. De zorginstelling kan alleen aanwijzingen geven die horen bij een overeenkomst van opdracht (artikel 2.2) en toetst alleen of de afgesproken doelen zijn gerealiseerd (artikel 4.3). Het zijn echter niet alleen de bepalingen zelf die het antwoord geven of er buiten dienstbetrekking kan worden gewerkt. Minstens zo belangrijk als de bepalingen zoals die in de (voorbeeld)overeenkomst zijn vastgelegd is de context waarbinnen de (voorbeeld)overeenkomst wordt gebruikt.
2. Brief Staatssecretaris van Financiën van 14 april 2016, nr. DGB/2016/1662U U
 - Voor de beoordeling van overeenkomsten voor arbeidsrelaties, is het van belang om na te gaan of de aanwezigheid van een gezagsverhouding redelijkerwijs kan worden uitgesloten. Daarvoor is relevant of de bevoegdheid tot het geven van aanwijzingen en instructies contractueel is uitgesloten of beperkt. Een voorbeeld hiervan is de algemene modelovereenkomst 'ontbreken werkgeversgezag'. Afspreken om de instructiebevoegdheid te beperken tot een aanwijsbaar resultaat van een opdracht draagt bij aan de conclusie dat er geen sprake is van een gezagsverhouding. Het gaat in deze benadering om de inhoud van de instructies: zijn deze beperkt tot een gewenst doel (wat)? Is de opdrachtnemer vrij in de wijze van bereiken van het doel (hoe)? Ook is het mogelijk een gedeeltelijk onbepaald instructierecht te voorkomen, bijvoorbeeld door vooraf te specificeren hoe een instructierecht wordt vormgegeven en beperkt. De inhoud en het doel van het instructierecht worden bepaald door de partijen in de arbeidsrelatie. Bij de beoordeling van een overeenkomst let de BD op instructies over de werkinhoud (materieel gezag) en instructies die zien op overige aspecten (formeel gezag). De concrete inhoud van de voorgelegde overeenkomst, beoordeeld in de onderlinge samenhang van alle afspraken, bepaalt of redelijkerwijs kan worden geoordeeld dat sprake is van afwezigheid van werkgeversgezag.
3. Brief Staatssecretaris van Financiën van 26 april 2016, nr. DGB/2016/1882U
 - Bij het naleven van de overeenkomst gaat het erom dat overeenkomstig die bepalingen wordt gewerkt. Een kleine incidentele afwijking van een fiscaal relevante bepaling zal niet meteen tot het vervallen van de zekerheid omtrent de loonheffingen leiden, mits de opdrachtgever of opdrachtnemer kan aantonen dat er sprake is van een incident. Er is bijvoorbeeld sprake van een kleine incidentele afwijking als de opdrachtnemer een stuk gereedschap thuis laat liggen en die dag een stuk gereedschap van zijn opdrachtgever gebruikt.

- Deelname aan een afdelingsoverleg met een algemeen karakter wijst eerder in de richting van een dienstbetrekking dan deelname aan een overleg dat specifiek gaat over de opdracht van de zzp'er.
4. Brief Staatssecretaris van Financiën van 19 mei 2016, nr. DGB/2016/2140 U
- Opdrachtgevers kunnen vanzelfsprekend zelfstandigen inhuren voor bijvoorbeeld de tijdelijke vervanging van een werknemer. De beoordeling of er geen dienstbetrekking aanwezig is staat los van het gegeven of het gaat om tijdelijke, structurele of variabele werkzaamheden. Indien een invaller hetzelfde werk doet op dezelfde wijze en onder dezelfde voorwaarden en omstandigheden als degene in loondienst die wordt vervangen, dan is er sprake van een dienstbetrekking. Als de invaller hetzelfde werk doet, maar de voorwaarden en omstandigheden verschillen ten opzichte van degene die in dienstbetrekking werkte, dan kan de invaller wel degelijk buiten dienstbetrekking werken.
5. Brief Staatssecretaris van Financiën van 9 juni 2016, nr. DGB/2016/2480 U
- Is het storten op een g-rekening van een leverancier die een zzp'er levert oneigenlijk gebruik van de g-rekening? Nee. Een opdrachtgever die personeel inhuurt weet niet wat de precieze inhoud is van de overeenkomst tussen de opdrachtnemer/uitlener en het ingeleende personeel. Het kan gaan om ter beschikking stellen van een werknemer of van een zzp'er. Bij inhuur van meer dan één personeelslid tegelijk, kan er ook sprake zijn van een combinatie van werknemers en zzp'ers. Zekerheidshalve kan de opdrachtgever een deel van de factuursom op de g-rekening van de uitlener storten om zijn risico op aansprakelijkheid te beperken. Het geld op de g-rekening kan door de opdrachtnemer/ uitlener worden gebruikt voor het betalen van verschuldigde loonheffingen en omzetbelasting. Een eventueel overschot kan worden gedeblokkeerd. Dit levert geen oneigenlijk gebruik van de g-rekening op.
6. *Brief Staatssecretaris van Financiën van 19 september 2016, nr. 2016-0000142850*
- Dat roept de vraag op wanneer sprake is van een langere duur dan gebruikelijk (algemene modelovereenkomst tussenkomst). Hiervoor heeft de BD een vuistregel goedgekeurd die de staatssecretaris heeft opgenomen in de bijlage bij zijn brief over de Eerste voortgangsrapportage Wet DBA (V-N 2016/53.15): "Als door de BD geboden handreiking bij de invulling van deze open norm mag de gebruiker van de overeenkomst van tussenkomst, zoals een intermediair een termijn van 8 maanden hanteren, waarbij de inspecteur aannemelijk kan maken dat een gebruikelijke duur korter is en de gebruiker aannemelijk kan maken dat die termijn langer is. Deze 8 maanden zijn de rekenkundige benadering van 70% van de duur van een jaar. Met deze bewijslastverdeling is de 8 maanden daarmee niet een "in beton gegoten" zekerheid. Meer in algemene zin is een langere termijn een aanwijzing dat er sprake is van werknemerschap.
7. *Brief Staatssecretaris van Financiën van 23 september 2016, nr. 2016-0000154846*
- Klopt het dat de BD het standpunt heeft ingenomen dat zzp'ers niet met werknemers samen kunnen werken aan dezelfde klus? Nee, het is mogelijk dat zzp'ers naast werknemers aan dezelfde klus werken. De zzp'er zal daarbij op basis van andere afspraken en voorwaarden en onder andere omstandigheden zijn werkzaamheden moeten verrichten. Van belang daarbij is wel dat er voldoende contra-indicaties zijn om te kunnen vaststellen dat er geen sprake is van een dienstbetrekking. Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn als de zzp'er – anders dan het eigen personeel van de opdrachtgever – vanwege zijn specifieke kennis voor een opdracht is ingehuurd. Als de naderhand ingehuurde persoon hetzelfde werk doet, maar de voorwaarden en omstandigheden verschillen ten opzichte van degene die in dienstbetrekking werkte, dan kan de naderhand ingehuurde persoon wel degelijk buiten dienstbetrekking werken.
 - Als een grote private onderneming of een grote publieke organisatie, zoals de Rijksoverheid, wegens krapte in de bezetting of afwezigheid van specifieke kennis zzp'ers inhuurt om samen met ICT'ers in loondienst aan hetzelfde ICT-systeem te werken, betekent dit dan dat de zzp'ers in loondienst zijn bij de opdrachtgever? Nee.

- Als een opdrachtgever opdrachtnemers op basis van een overeenkomst van opdracht inhuurt vanwege hun specifieke kennis dan hangt het van de overige factoren af of er sprake is van een dienstbetrekking. Het maakt daarbij niet uit of de opdrachtgever groot of klein is. De wet maakt daarin geen onderscheid.
- Als een opdrachtgever een zieke werknemer vervangt door iemand die op dezelfde manier werkt, met dezelfde aansturing en onder dezelfde of vergelijkbare voorwaarden, dan is de vervanger al gauw ook werknemer. Als de vervanger op andere wijze werkt en onder andere voorwaarden, kan sprake zijn van werken buiten dienstbetrekking. En daarvoor kan de opdrachtgever een zzp'er contracteren. (NB. Cruciaal is dus niet of een opdrachtnemer soortgelijke werkzaamheden als werknemers verricht, maar of dat al dan niet gebeurt onder dezelfde omstandigheden).
- In hoeverre vormen richtlijnen en procedures (bijvoorbeeld bij grote projecten) ter bevordering van de kwaliteit, integriteit en de veiligheid een belemmering voor de afwezigheid van een gezagsverhouding? Maatregelen die er toe dienen om onder meer uitvoering te geven aan de verplichtingen uit de Arboretgeving van een werkgever, maar ook aan die van een opdrachtgever staan in het algemeen aan het ontbreken van werkgeversgezag niet in de weg. Voor maatregelen op het gebied van kwaliteit en integriteit kan dit anders liggen. Als sprake is van richtlijnen en procedures waaraan de opdrachtnemer zich bij het uitvoeren van de overeenkomst van opdracht moet houden, moet getoetst worden of en zo ja hoeveel invloed deze uitoefenen op het mogelijk bestaan van een gezagsverhouding. Dit kan per situatie verschillen.
- Ja, het klopt dat opdrachtnemers die met een modelovereenkomst werken geen ondernemer hoeven te zijn. Het werken volgens een beoordeelde modelovereenkomst houdt in dat de opdrachtnemer niet in (fictieve) dienstbetrekking staat tot de opdrachtgever. In dat geval kan een opdrachtnemer voor de inkomstenbelasting ondernemer zijn of genietter van resultaat uit overige werkzaamheden.

2.8 Modelovereenkomsten

Opdrachtgevers en opdrachtnemers kunnen zelf bepalen welke door de BD goedgekeurde overeenkomst het beste aansluit bij hun situatie. Echter, deze modelovereenkomsten bieden alleen zekerheid als aan de feiten en omstandigheden uit de overeenkomst wordt voldaan. Bovendien zijn deze modelovereenkomsten naar de mening van de BD niet geschikt voor elke situatie.

Uit de verschillende door de BD goedgekeurde modelovereenkomsten met betrekking tot zorgverleners blijkt dat volgens de BD onder andere de volgende aspecten relevant zijn voor de kwalificatie van een overeenkomst met zorgverleners als overeenkomst van opdracht:

- a. documentatie waaruit blijkt dat wordt voldaan aan de voorwaarden die de Wkkgz stelt aan swz'ers;
- b. documentatie zoals: inschrijving bij de Kamer van Koophandel voor de overeengekomen werkzaamheden, bewijs eigen kwaliteits- en klachtsysteem, vereiste vakdiploma's certificaten en getuigschriften, BIG-registratie indien van toepassing, beroepsaansprakelijkheidsverzekering, btw-nummer etc.;
- c. de duur van de overeenkomst;
- d. opdrachtnemer is werkzaam voor meerdere opdrachtgevers;
- e. de mate van afhankelijkheid van een opdrachtgever;
- f. de duur van de overeenkomst. In de situatie waarin de opdrachtnemer gedurende langere tijd maar voor één zorginstelling werkzaam is de opdrachtnemer geen swz'er, omdat het dan niet meer aannemelijk is dat de opdrachtnemer werkt als zelfstandig ondernemer;
- g. het uitsluiten van de fictieve dienstbetrekking gelijkgestelden;
- h. de bedoeling geen arbeidsovereenkomst aan te gaan, maar een overeenkomst van opdracht;

- i. opdrachtgever heeft slechts beperkte mogelijkheden om aanwijzingen en instructies te geven. De aanwijzingen en instructies mogen in ieder geval niet zien op de feitelijke uitvoering van de opdracht;
- j. opdrachtnemer is vrij om te bepalen hoe hij/zij de zorg verleent, zolang zijn handelen valt binnen de geldende beroepsstandaard;
- k. opdrachtnemer deelt zijn werkzaamheden zelfstandig in. Wel mag voor zover dat voor de uitvoering van de opdracht nodig is, afstemming met opdrachtgever plaatsvinden in geval van samenwerking met anderen, zodat deze optimaal zal verlopen. Indien noodzakelijk voor de werkzaamheden mag de opdrachtnemer zicht richten zich naar de arbeidstijden bij de opdrachtgever.
- l. opdrachtnemer zorgt zelf voor eventuele vervanging bij verhindering, maar dit moet passen bij de opdracht en moet stroken met de werkelijke verhoudingen tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. De vervanger moet voldoen aan objectieve criteria die (vooraf) zijn opgenomen in de overeenkomst. Objectieve criteria zijn strikte vereisten, die voor iedereen nodig zijn om bepaalde werkzaamheden bij een opdrachtgever te mogen en kunnen verrichten (dus geen ervaringsvereisten, functie- of taakprofielen, wel beroep specifieke certificaten, registratie in kwaliteits- of beroepsregister, VOG e.d.);
- m. aansluiting van de opdrachtnemer bij een geschilleninstantie;
- n. afwikkelen van klachten via eigen klachtenregeling dan wel die van de opdrachtgever;
- o. opdrachtnemer is aansprakelijk voor eventuele schade bij verwijtbaar handelen;
- p. opdrachtnemer is alleen gebonden aan de richtlijnen die voortkomen uit de voor de gehele beroepsgroep geldende professionele standaard en de verplichtingen die rechtstreeks voortkomen uit de Wkkgz;
- q. kosten van hulpmiddelen, materialen en gereedschappen zijn voor rekening van opdrachtnemer;
- r. een concurrentie- en/of relatiebeding mag de opdrachtnemer niet onredelijk beperken;
- s. opdrachtnemer is niet hoofdzakelijk werkzaam voor de opdrachtgever op basis van (opvolgende) opdrachten van (gezamenlijk) langere duur dan gelet op de aard van de werkzaamheden gebruikelijk is;
- t. bij bemiddeling en tussenkomst door intermediairs is het uitgangspunt dat de zzp'er buiten dienstbetrekking aan de slag gaat. Ondersteunende diensten door het betrokken bureau staat hier onder voorwaarden niet aan in de weg;
- u. als de manier van werken kenmerken heeft van een arbeidsovereenkomst, dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst, ook als partijen de overeenkomst zelf kwalificeren als een overeenkomst van opdracht.

2.9 Webmodule

De huidige versie van de webmodule houdt geen rekening met de bijzondere positie van de swz'er op grond van de zorgwetgeving. In de vakliteratuur is veel kritiek geuit op het eenzijdige karakter van de webmodule. Een belangrijk punt van kritiek betreft het feit dat de webmodule onvoldoende rekening houdt met de door de Hoge Raad voorgestane zogenaamde holistische benadering die moet resulteren in een weging van alle relevante omstandigheden, waaronder ook het ondernemerschap van de opdrachtnemer. Hiervan uitgaande is de webmodule in zijn huidige vorm ongeschikt voor de beoordeling van de positie van de swz'er in het kader van de loonheffingen.

Bijlage 2: Checklist zzp-dossier

Uitgangspunt is dat per zzp'er een (digitaal) dossier wordt bijgehouden waarin ten minste de volgende gegevens en documenten zijn opgenomen:

1. overeenkomst(en);
2. eventueel kopie keurmerk;
3. onderbouwing door zzp'er waaruit blijkt dat hij/zij aan de kwaliteitseisen van Wkkgz voldoet (zie in dit verband o.a. VWS brochure VWS brochure "Handreiking voor zzp'ers/solistisch werkende zorgverleners")
4. bewijs inschrijving in het LRZa;
5. bewijs inschrijving Kamer van Koophandel waaruit blijkt dat de zzp'er met betrekking tot overeengekomen werkzaamheden is ingeschreven als zelfstandige beroepsbeoefenaar.
6. bewijs bekwaamheid (vakdiploma's, certificaten, getuigschriften e.d.);
7. verklaring omtrent gedrag (actueel);
8. bewijs wettelijke voorgeschreven registraties (bijvoorbeeld BIG-registratie indien vereist);
9. bewijs inschrijving in het AGB-register indien de zzp'er ook zorg verleent aan eigen zorg cliënten en deze zorgprestaties rechtstreeks declareert aan de zorgverzekeraar;
10. beschrijving (dus geen kopie) gegevens geldig identificatiebewijs (paspoort, identiteitskaart, geen rijbewijs);
11. gegevens van door de zzp'er ingezette vervanger(s);
12. btw-nummer;
13. ondernemersverklaring zzp'er.

Bijlage 3: Ondernemersverklaring zelfstandige zorgverlener

Deze verklaring maakt onderdeel uit van de tussen [naam zorginstelling] en [naam zzp'er] gesloten (raam)overeenkomst van opdracht d.d. [datum]

Ondergetekende [naam zzp'er] verklaart dat de hierna genoemde feiten op hem/haar van toepassing zijn op de datum van ondertekening van deze verklaring.

[naam zzp'er]:

1. is werkzaam als zelfstandig zorgverlener c.q. solistisch werkende zorgverlener op basis van overeenkomsten van opdracht en staat als zodanig ingeschreven in:
 - a. een kwaliteitsregister c.q. beschikt over erkend keurmerk;
 - b. het Landelijk Register Zorgaanbieders;
 - c. het Handelsregister van de Kamer van Koophandel;
 - d. het AGB-register voor zover sprake is van rechtstreeks declareren van zorgprestaties bij de zorgverzekeraar;
 - e. alle overige van toepassing zijnde wettelijke registers (bijvoorbeeld het BIG-register)
2. beschikt over minimaal 12 maanden werkervaring in de zorg als werknemer en/of zelfstandige zorgverlener;
3. heeft meerdere opdrachtgevers (zorginstellingen, intermediaire bureaus of eigen zorgklanten die niet zijn verkregen via een intermediair);
4. is op jaarbasis niet meer dan \pm 70% of meer van zijn/haar beschikbare tijd als zelfstandig zorgverlener werkzaam voor een bepaalde opdrachtgever;
5. beslist als zelfstandig zorgverlener zelf over de wijze waarop de overeengekomen zorgtaken worden uitgevoerd binnen de geldende beroepsstandaard en van toepassing zijnde zorgwetgeving;
6. houdt zich aan de richtlijnen die voortkomen uit de geldende professionele standaard, de Wkkgz en overige (zorg)wetgeving en beschikt in verband hiermee over alle verplichte certificaten, vergunningen of registraties;
7. zorgt ervoor te blijven voldoen aan de ter zake geldende beroepseisen blijft voldoen, bijvoorbeeld door middel van (bij)scholing;
8. heeft conform de Wkkgz een eigen kwaliteitssysteem en klachtenregeling ingericht en organiseert regelmatig intervisiegespreken ten behoeve van zichzelf;
9. heeft als zelfstandig zorgverlener de afgelopen 5 jaar geen negatief inspectierapport ontvangen van de Inspectie gezondheidszorg en Jeugd (IGJ);
10. neemt ingeval de opdrachtgever een zorginstelling is niet deel aan (personeels)bijeenkomsten, (personeels)activiteiten en overige organisatorische activiteiten die geen direct verband houden met de opdracht;
11. hanteert een eigen tariefstelling;
12. behoudt zich tegenover een opdrachtgever altijd het recht voor om tegelijkertijd voor meerdere opdrachtgevers werkzaam te kunnen zijn;
13. behoudt zich het recht voor werkzaamheden tijdig (bijvoorbeeld) tot uiterlijk 24 uur voor aanvang af te zeggen;
14. draagt eventueel zelf zorg voor een vervanger bij verhindering;
15. draagt zelf de kosten voor hulp- en bedrijfsmiddelen indien deze niet beschikbaar zijn gesteld door de opdrachtgever;

16. draagt zelf de kosten van materialen die gebruikt worden voor de werkzaamheden indien deze niet beschikbaar zijn gesteld door de opdrachtgever;
17. draagt zelf de kosten voor reizen, communicatiemiddelen, (bij)scholing/trainingen, verzekeringen en dergelijke;
18. is aansprakelijk voor zelf veroorzaakte schade bij de uitvoering van werkzaamheden en heeft daartoe een beroepsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten;
19. is zich ervan bewust dat de kosten van een passende arbeidsongeschiktheids- en pensioenverzekering voor eigen rekening komen;
20. is minimaal 10-20 uur week beschikbaar voor opdrachten als zelfstandig zorgverlener;
21. streeft naar continuïteit en is daarom frequent op zoek naar nieuwe opdrachtgevers, bijvoorbeeld via social media, de eigen website en dergelijke;
22. treedt naar buiten toe onder een eigen bedrijfsnaam;
23. heeft ten behoeve van zijn activiteiten als zelfstandig zorgverlener geïnvesteerd in bedrijfsmiddelen (o.a. werkkleding, vervoermiddelen, communicatiemiddelen, computerapparatuur, (hulp)materialen en dergelijke);
24. verantwoordt de inkomsten als zelfstandig zorgverlener als winst uit onderneming voor inkomstenbelastingdoeleinden en voert daartoe, al dan niet met behulp van een derde, een eigen administratie;
25. heeft van de Belastingdienst de afgelopen 5 jaar geen beslissing ontvangen dat de inkomsten als zelfstandig zorgverlener moeten worden aangemerkt als loon uit dienstbetrekking;
26. is ondernemer voor de omzetbelasting en beschikt derhalve over een btw-nummer;
27. kan deze verklaring op verzoek nader onderbouwen met documenten.

Aldus opgemaakt en ondertekent op [datum]

[Naam en handtekening zzp'er]

Bijlage 4: Voorbeeld raamovereenkomst

NB. Afzonderlijk bijgevoegd

Bijlage 5: Geraadpleegde bronnen

Voor het opstellen van het fiscaal kader is onder andere gebruik gemaakt van onderstaande literatuur.

- Brief VWS, SZW en Financiën d.d. 10-10-2014 aan Tweede Kamer (nr.32642 nr. 5)
- Brief VWS, SZW en Financiën aan ActiZ d.d. 15 maart 2015, kenmerk 7060731674-MEVA
- Brief VWS 10 februari 2020 aan Tweede Kamer, kenmerk 1646769-201757-IGJ
- Brief VWS aan Tweede Kamer d.d. 10 februari 2020, kenmerk 1648590-201900-MEVA
- Staatssecretaris van Financiën, Tweede Kamer, vergaderjaar 2014–2015, 34 036, nr. 14 pag. 9/13
- Brief Staatssecretaris van Financiën van 14 april 2016, nr. DGB/2016/1662U U
- Brief Staatssecretaris van Financiën van 26 april 2016, nr. DGB/2016/1882U
- Brief Staatssecretaris van Financiën van 19 mei 2016, nr. DGB/2016/2140 U
- Brief Staatssecretaris van Financiën van 9 juni 2016, nr. DGB/2016/2480 U
- Brief Staatssecretaris van Financiën van 19 september 2016, nr. 2016-0000142850
- Brief Staatssecretaris van Financiën van 23 september 2016, nr. 2016-0000154846
- VWS brochure "Meest gestelde vragen zorgprofessionals"
- VWS brochure "Handreiking voor zzp'ers/solistisch werkende zorgverleners"
- Handreiking beoordelingskader overeenkomsten arbeidsrelaties (BD)
- Artikel J.MC. Zwinkels Beloning & Belasting, nr. 7, d.d. 9 april 2015
- WFR 2016/172 Herijking van de Handreiking
- WFR 2021/78 Wikken en wegen over de webmodule
- Rapport Commissie Boot
- Rapport Commissie Borstlap
- Voortgangsbrieven "werken als zelfstandige"
- Hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt SWZ d.d. 5 juli 2022
- Rapport Algemene Rekenkamer "Focus op handhaving Belastingdienst bij schijnzelfstandigheid"
- Rapport Auditdienst Rijk "Onderzoeksrapport uitvoering evaluatie toezichtsplan arbeidsrelaties"
- Reactie Ministerie van Financiën d.d. 24 juni 2022 op rapporten ARK/ADR
- Modelovereenkomsten
- Ondernemerscheck Belastingdienst
- Handboek loonheffingen Belastingdienst (2022)
- Jurisprudentie

RAAMOVEREENKOMST VAN OPDRACHT (RECHTSTREEKSE INHUUR DOOR ZORGINSTELLING)

De ondergetekenden:

1. *[Naam zorgorganisatie]*, gevestigd/kantoorhoudende te *[plaatsnaam]*, aan de *[adres]*, hierna te noemen "Opdrachtgever",
en
2. *[Naam opdrachtnemer]*, wonende te *[plaatsnaam]*, aan de *[adres]*, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer *[KVK-nummer]*, btw nummer *[nummer]* ten deze handelend onder de naam *[naam]* hierna te noemen "Opdrachtnemer", (NB. opvragen BSN is volgens de AVG niet toegestaan).

Hierna gezamenlijk te noemen "Partijen".

IN AANMERKING NEMENDE DAT:

1. Opdrachtgever een zorginstelling is die (onder andere) zorg verleent aan cliënten op het gebied van verpleeg- en verzorgingszorg (intramurale zorg) en/of thuiszorg (extramurale zorg).
2. Opdrachtgever met haar cliënten een separate overeenkomst aangaat ter regeling van de daadwerkelijke zorgverlening.
3. Opdrachtgever in het kader van haar zorgdiensten ingevolge de Wet langdurige zorg (hierna: Wlz) en de Zorgverzekeringswet (hierna: Zvw) regelmatig behoefte heeft aan externe ondersteuning voor het uitvoeren van bepaalde zorgwerkzaamheden dan wel specifieke expertise die niet aanwezig is. Opdrachtnemer bevoegd en bekwaam is om deze werkzaamheden te verrichten.
4. Opdrachtnemer is aan te merken als solistisch werkend zorgverlener (hierna: swz'er) zoals bedoeld in de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg (hierna: Wkkgz). Opdrachtnemer heeft hiertoe bij aanvang van de werkzaamheden aan Opdrachtgever bewijsstukken verstrekt zoals genoemd in bijlage 3 en 4 bij deze Raamovereenkomst hierna de Overeenkomst).
5. Opdrachtnemer Opdrachtgever gedurende de looptijd van de Overeenkomst bij wijziging met betrekking tot de bij 4 genoemde bewijsstukken onverwijld zal informeren en aangepaste bewijsstukken zal overleggen aan Opdrachtgever.
6. Opdrachtnemer beschikt over een eigen kwaliteitssysteem.
7. Opdrachtnemer als zelfstandige zorgverlener is geregistreerd in het Landelijk Register zorgaanbieders sinds *[datum]*.
8. Opdrachtnemer als zelfstandig zorgverlener is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel sinds *[datum]*.
9. Opdrachtnemer beschikt over minimaal 12 maanden relevante werkervaring als zzp'er en/of werknemer.
10. Opdrachtnemer in de afgelopen 6 maanden niet dezelfde werkzaamheden als bedoeld onder 3 heeft verricht als werknemer in dienst van Opdrachtgever.
11. Opdrachtnemer:
 - a. meerdere opdrachtgevers heeft (zorginstellingen, intermediairs en/of (PGB) particulieren);
en
 - b. op jaarbasis niet hoofdzakelijk (\pm 70% of meer) voor een bepaalde opdrachtgever werkzaam is (geweest).
12. Opdrachtgever aan Opdrachtnemer een opdracht wenst te verstrekken om buiten dienstverband voor haar bepaalde zorgdiensten uit te voeren onder de voorwaarden zoals schriftelijk overeengekomen in daartoe strekkende (individuele) overeenkomsten van opdracht (zie bijlage 2 bij deze Overeenkomst).
13. Opdrachtgever eindverantwoordelijk is voor de verleende zorg aan cliënten vanuit haar rol als contractspartij bij de door Opdrachtgever te sluiten overeenkomsten met derden, zoals zorgkantoren en/of zorgverzekeraars en/of Gemeenten, bijvoorbeeld vanuit haar hoedanigheid als toegelaten zorgorganisatie, alsmede op basis van de van toepassing zijnde kwaliteitswetgeving, waaronder de Wkkgz.
14. Partijen deze Overeenkomst (hierna: de Overeenkomst) en de individuele overeenkomst van opdracht kwalificeren als een overeenkomst van opdracht in de zin van artikel 7:400 Burgerlijk

Wetboek (hierna: BW) e.v., waarop de bepalingen van Titel 7 van Boek 7 BW van toepassing zijn behoudens indien en voor zover daarvan door partijen in de Overeenkomst is afgeweken.

15. Partijen geen arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW e.v. wensen te sluiten, noch een (fictieve) dienstbetrekking tot stand wensen te laten komen en opdrachtnemer zich ervan bewust is dat de beschermende bepalingen van het arbeidsrecht derhalve niet op deze Overeenkomst van toepassing zijn.
16. Opdrachtnemer zich ervan bewust is dat hij/zij van rechtswege -maar ook anderszins- op grond van de Overeenkomst geen aanspraken op pensioen en/of andere oudedagsvoorzieningen en/of uitkeringen ter zake arbeidsongeschiktheid jegens Opdrachtgever geldend kan maken en daarvan hierbij uitdrukkelijk afstand doet.
17. Partijen ervoor kiezen om in voorkomende gevallen de fictieve dienstbetrekking van thuiswerkers of gelijkgestelden zoals bedoeld in artikelen 2b en 2c Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en de artikelen 1 en 5 van het Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd (Besluit van 24 december 1986, Stb. 1986, 655), buiten toepassing te laten, en daartoe deze overeenkomst opstellen en ondertekenen voordat uitbetaling plaatsvindt.
18. De toelichting op deze Overeenkomst onderdeel uitmaakt van deze Overeenkomst (bijlage 1).
19. Partijen in deze Overeenkomst de voorwaarden waaronder zij met elkander wensen te contracteren als volgt willen vastleggen.

KOMEN HET VOLGENDE OVEREEN:

Artikel 1 Opdracht

- 1.1 Opdrachtgever wenst gebruik te maken van de kennis en ervaring van Opdrachtnemer waarbij door Opdrachtnemer in het kader van de uitoefening van zijn/haar beroep en/of bedrijf de werkzaamheden zullen worden verricht, zoals beschreven in daartoe strekkende individuele overeenkomsten van opdracht. Opdrachtgever kan daartoe onder deze Overeenkomst een aanbod van opdracht doen aan Opdrachtnemer, welke door Opdrachtnemer kan worden aanvaard. Opdrachtgever is niet verplicht tot het doen van enig aanbod van opdracht aan Opdrachtnemer. Opdrachtnemer is niet verplicht enig door Opdrachtgever gedaan aanbod van opdracht te aanvaarden en kan deze zonder gevolg weigeren.
- 1.2 Werktijden worden in onderling overleg bepaald, maar Opdrachtnemer kan aangenomen opdrachten uiterlijk tot 24 uur voor aanvang van de werkzaamheden afzeggen of verzoeken deze aan te passen zonder dat op hem/haar de verplichting rust een vervanger te regelen zoals geregeld in artikel 5 van deze Overeenkomst.
- 1.3 Opdrachtnemer is niet verplicht zich in de periode tussen opdrachten beschikbaar te houden.
- 1.4 Opdrachtnemer heeft de vrijheid om gedurende deze Overeenkomst ook werkzaam te zijn voor andere Opdrachtgevers.
- 1.5 Partijen verbinden zich er jegens elkaar toe hun feitelijke gedragingen bij het uitvoeren van de wederzijdse contractuele verplichtingen in overeenstemming te doen zijn met die welke gebruikelijk zijn bij het tot uitvoer brengen van een overeenkomst van opdracht als bedoeld in artikel 7:400 BW.
- 1.6 Opdrachtnemer beschikt over de bevoegdheden en bekwaamheden die benodigd zijn voor een juiste en tijdige uitvoering van een eventuele opdracht. Opdrachtnemer draagt er zorg voor dat hij/zij gedurende de duur van een (eventuele) opdracht blijft voldoen aan de beroepsvereisten. Opdrachtnemer is bereid dit op verzoek van Opdrachtgever te bewijzen.
- 1.7 Partijen leggen vast welke werkzaamheden Opdrachtnemer kan en wil uitvoeren, zodat een eventuele discussie of zelfs opzegging van een opdracht voorafgaand aan de start van de opdracht zo veel mogelijk voorkomen kan worden en Opdrachtgever de zorg kan garanderen die verleend moet worden. [*Invullen welke werkzaamheden wel en expliciet niet verricht kunnen worden door Opdrachtnemer*].

Artikel 2 Uitvoering van de opdracht

- 2.1 Opdrachtnemer zal de werkzaamheden zelfstandig en naar eigen inzicht uitvoeren zonder toezicht of leiding van Opdrachtgever en voor eigen verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid daarbij rekening houdend met de van toepassing zijn zorgwetgeving. Opdrachtnemer beslist derhalve zelf hoe hij/zij de overeengekomen opdracht zal verwezenlijken.
- 2.2 Opdrachtgever kan conform artikel 7:402 BW aanwijzingen en instructies geven, mits tijdig en niet onredelijk dan wel onverantwoord, alsmede Opdrachtnemer verzoeken verslag uit te brengen over de voortgang van de opdracht.
- 2.3 Opdrachtnemer deelt zijn werkzaamheden bij Opdrachtgever zelfstandig in daarbij rekening houdend met de feitelijke situatie bij opdrachtgever. In verband hiermee vindt, voor zover dat voor de uitvoering van een opdracht nodig is, afstemming met Opdrachtgever plaats in geval van samenwerking met anderen, zodat deze optimaal zal verlopen.
- 2.4 Partijen zullen in onderling overleg de werkzaamheden en inroostering bepalen, afgestemd op de feitelijke situatie bij Opdrachtgever en - voor zover mogelijk - de mogelijkheden/wensen van Opdrachtnemer.
- 2.5 Opdrachtnemer zal bij de uitvoering van de werkzaamheden in het kader van een opdracht en onder verwijzing naar onder andere artikel 2 van de Wkkgz de zorg van een goed opdrachtnemer in acht nemen.
- 2.6 Opdrachtnemer zorgt ervoor dat richtlijnen, protocollen en gedragsregels die de Opdrachtgever en Opdrachtnemer in het kader van de op de hun beiden rustende wettelijke verantwoordelijkheid als zorgaanbieder worden nageleefd. Partijen voldoen hierdoor aan de op hun rustende verplichtingen ingevolge de Wkkgz en overige van toepassing zijnde regelgeving.
- 2.7 Partijen zullen ervoor zorg dragen dat zij de dossiervorming met betrekking tot de cliënten van Opdrachtgever dusdanig zullen vormgeven dat beide partijen voldoen aan hun wettelijke verplichtingen die de zorgwetgeving oplegt. In verband hiermee komen partijen overeen dat Opdrachtnemer aansluit bij de wijze van dossiervorming van Opdrachtgever. Opdrachtgever zal op zijn beurt Opdrachtnemer toegang daartoe en inzage daarin geven.
- 2.8 Opdrachtnemer heeft een eigen verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid voor de kwaliteit van de verleende zorg en kan daarop rechtstreeks door de cliënt worden aangesproken. Opdrachtnemer verklaart door het accepteren van een opdracht te voldoen aan alle kwaliteitsnormen ingevolge de Wkkgz. Dit laat onverlet dat opdrachtgever ingevolge de Wkkgz eindverantwoordelijk blijft voor de kwaliteit van geleverde zorg.
- 2.9 Opdrachtnemer beschikt over een eigen klachtenreglement. Bij Opdrachtgever is een klachtenprocedure overeenkomstig de Wkkgz van kracht. In geval de cliënt klachten heeft over de uitvoering van de zorg en deze niet in onderling overleg tussen Opdrachtnemer en cliënt kunnen worden verholpen, zal de cliënt gebruik kunnen maken van de klachtenprocedure van Opdrachtgever. Opdrachtnemer sluit zich in dat geval aan bij deze klachtenprocedure.
- 2.10 Opdrachtnemer sluit zich aan bij de Veilig Incident Melden procedure van Opdrachtgever.
- 2.11 Opdrachtnemer maakt geen onderdeel uit van de organisatie van Opdrachtgever en hoeft, zowel op het gebied van de zorgverlening als het personeelsbeleid van Opdrachtgever, geen regels, aanwijzingen en instructies van Opdrachtgever op te volgen voor zover deze niet voortvloeien uit de zorgwet- en regelgeving of door nadere aanwijzingen van toezichthoudende organen als de IGZ. In verband hiermee is Opdrachtnemer niet verplicht deel te nemen aan werkoverleg of ander vormen van professionele intervisie, personeelsbijeenkomsten bij te wonen, functioneringsgesprekken te voeren, interne trainingen te volgen, leerlingen te begeleiden of zich te houden aan interne gedragsregels die gelden voor werknemers van Opdrachtgever, bijvoorbeeld inzake representativiteit.
- 2.12 Opdrachtnemer zal iedere wijziging in feiten of omstandigheden ten opzichte van de feiten en omstandigheden ten tijde van het aangaan van de onderhavige overeenkomst, onverwijld schriftelijk c.q. per email meedelen aan Opdrachtgever.
- 2.13 Ten aanzien van de (medische) hulpmiddelen, waar de Opdrachtgever op grond van de zorgwet- en regelgeving verplicht in moet voorzien, is Opdrachtnemer gehouden om bij het gebruik van deze hulpmiddelen de zorg van een goed opdrachtnemer in acht te nemen en na uitvoering van iedere opdracht de hulpmiddelen onverwijld ter beschikking te stellen aan Opdrachtgever. Het is Opdrachtnemer niet toegestaan, behoudens schriftelijke toestemming van opdrachtgever deze hulpmiddelen te verveelvoudigen of anderszins te bewerken.

- 2.14 Ten aanzien van de (medische) hulpmiddelen, waarvan Opdrachtgever geen verplichting heeft om erin te voorzien op grond van de zorgwet- en regelgeving, dient Opdrachtnemer zorg te dragen voor het kunnen beschikken over alle voor de uitvoering van de werkzaamheden benodigde hulpmiddelen. Indien die hulpmiddelen beschikbaar worden gesteld door Opdrachtgever, zal Opdrachtnemer daarvoor een vooraf in overleg vast te stellen vergoeding zijn verschuldigd aan Opdrachtgever.

Artikel 3 Duur

- 3.1. De Overeenkomst wordt aangegaan voor de duur van [termijn]. De overeenkomst vangt aan op [datum] en eindigt van rechtswege op [datum].

Artikel 4 – Vergoeding en facturatie

- 4.1. De door Opdrachtgever aan Opdrachtnemer te betalen vergoeding voor de uitvoering van opdrachten bedraagt € [prijs per uur/dag of in totaal]. De vergoeding is [inclusief/exclusief] eventueel verschuldigde btw.
- 4.2. De hoogte van de vergoeding is door Opdrachtgever en Opdrachtnemer in onderling overleg bepaald.
- 4.3. Partijen gaan ervan uit dat de dienstverlening is vrijgesteld van btw op basis van artikel 11 van de Wet op de omzetbelasting 1968. Indien komt vast te staan dat Opdrachtnemer om enige reden ten onrechte geen btw heeft gefactureerd, heeft hij/zij niet het recht de btw na te factureren. Voor eventuele boetes en/of rentes geldt het bepaalde in artikel 6.
- 4.4. Opdrachtnemer ontvangt geen vergoeding ter zake van uren waarin Opdrachtnemer (of diens eventuele vervanger zoals geregeld in artikel 5 van deze Overeenkomst) geen werkzaamheden ten behoeve van Opdrachtgever verricht. (NB. dit artikel is niet van toepassing indien geen vergoeding per tijdseenheid, maar een vaste vergoeding per opdracht is afgesproken).
- 4.5. Alle kosten die Opdrachtnemer maakt in het kader van een opdracht worden geacht in de vergoeding te zijn begrepen. Opdrachtnemer heeft, tenzij zulks in de individuele overeenkomst van opdracht nader is gespecificeerd, derhalve geen recht om kosten te factureren.
- 4.6. Opdrachtnemer factureert [termijn facturatie] het verschuldigde bedrag aan Opdrachtgever. Deze factuur zal voldoen aan de wettelijke vereisten.
- 4.7. Opdrachtnemer factureert ook indien de werkzaamheden (deels) zijn uitgevoerd door Opdrachtnemer ingeschakelde derden).
- 4.8. Opdrachtgever zal het door Opdrachtnemer gefactureerde bedrag voldoen binnen 15 dagen na dagtekening van de betreffende factuur.
- 4.9. Opdrachtnemer is verantwoordelijk voor zijn/haar facturatie en debiteurenbeheer, alsmede voor het voeren van zijn administratie en boekhouding.
- 4.10. Opdrachtnemer is zich ervan bewust dat bij niet-uitvoering van een opdracht (ook niet door een eventuele vervanger zoals geregeld in artikel 5 van deze Overeenkomst) om welke reden dan ook, waaronder begrepen als gevolg van/ in verband met zijn/haar arbeidsongeschiktheid, geen aanspraak bestaat op enige betaling door Opdrachtgever.
- 4.11. Opdrachtgever dient een eventueel bezwaar tegen de hoogte van een factuur van Opdrachtnemer binnen [termijn] schriftelijk of per email aan Opdrachtnemer gemotiveerd kenbaar te maken. Indien bezwaar of motivatie daarvan binnen de gestelde termijn uitblijft, wordt Opdrachtgever geacht met de hoogte van de factuur in te stemmen.
- 4.12. Indien na uitbetaling door de Opdrachtgever aan Opdrachtnemer blijkt dat meer uren zijn vergoed dan overeengekomen in de individuele overeenkomst van opdracht, dient Opdrachtnemer de te veel ontvangen gelden op eerste daartoe strekkende verzoek van Opdrachtgever te restitueren of zal Opdrachtgever deze gelden mogen verrekenen met eventuele overige betalingsverplichtingen jegens Opdrachtnemer.
- 4.13. Opdrachtgever zal, indien Partijen van mening zijn dat sprake is van btw-vrijgestelde prestaties, na afloop van het kalenderjaar de Belastingdienst informeren over de in het afgelopen kalenderjaar betaalde vergoedingen aan Opdrachtnemer.

Artikel 5 – Vervanging

- 5.1. Opdrachtnemer regelt bij verhindering eventueel vervanging conform artikel 7:404 BW.
- 5.2. Tot uiterlijk 24 uur vooraf kan Opdrachtnemer een aangenomen opdracht afzeggen en melden wie hem/haar zal vervangen.
- 5.3. Indien Opdrachtnemer niet tijdig (d.w.z. uiterlijk 24 uur voorafgaand aan een aangenomen opdracht) aangeeft verhinderd te zijn en geen geschikte vervanging te kunnen regelen, kan Opdrachtgever desgewenst de desbetreffende opdracht en/of deze Overeenkomst met onmiddellijk ingang beëindigen.
ALTERNATIEF (na regelen): is Opdrachtnemer aan Opdrachtgever een gefixeerde schadevergoeding verschuldigd van [*bedrag invullen*]
- 5.4. Indien Opdrachtnemer tijdig (d.w.z. uiterlijk 24 uur voorafgaand aan een aangenomen opdracht) aangeeft te zijn verhinderd en geen vervanger te kunnen regelen, zal Opdrachtgever zelf voor vervanging zorgdragen. De desbetreffende opdracht die ingevolge de Raamovereenkomst aan Opdrachtnemer is verstrekt, komt dan te vervallen, aangezien de vervanger in dat geval rechtstreeks werkzaam zal zijn voor Opdrachtgever en dus niet onder deze Overeenkomst met Opdrachtnemer.
- 5.5. Opdrachtgever kan vervanger(s) alleen weigeren op basis van de volgende objectieve kwalificaties:
 - a. vervanger voldoet niet aan de vanuit de wet en/of de beroepsgroep voorgeschreven beroeps- en opleidingseisen;
 - b. vervanger is niet geregistreerd in het van toepassing zijnde beroeps- en/of kwaliteitsregister en eventueel overige voorgeschreven wettelijk registers (bijvoorbeeld het BIG-register indien van toepassing);
 - c. vervanger beschikt niet over een geldige (of actuele) verklaring omtrent gedrag;
 - d. vervanger kan geen tewerkstellingsvergunning overleggen (voor zover van toepassing).
 - e. negatieve ervaringen heeft met de vervanger in het verleden, bijvoorbeeld in verband met klachten.
- 5.6. Opdrachtnemer dient aan te tonen dat een door hem/haar aangedragen vervanger voldoet aan de gestelde beroeps- en opleidingseisen alsmede aan de van toepassing zijnde. Opdrachtnemer beoordeelt daarbij relevante kwalificaties en het functioneren van de vervanger in het verleden. Opdrachtnemer draagt er zorg voor dat een door hem/haar aangedragen vervanger bekend is met de inhoud van deze Overeenkomst en de desbetreffende opdracht en ermee instemt de werkzaamheden onder de desbetreffende opdracht onder de daarin neergelegde voorwaarden te verrichten.
- 5.7. Indien blijkt dat de door Opdrachtnemer ingezette vervanger niet voldoet aan de in dit artikel genoemde voorwaarden, kan Opdrachtgever desgewenst de desbetreffende opdracht en/of deze Overeenkomst opzeggen
- 5.8. Opdrachtnemer blijft tijdens de vervanging verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk en het naleven van de gemaakte afspraken. De vervanger verricht de werkzaamheden dus volledig voor rekening en risico van Opdrachtnemer.
- 5.9. Indien er sprake is van vervanging aangedragen door Opdrachtnemer, draagt Opdrachtnemer zorg voor de financiële afwikkeling met de door hem ingezette vervanger. Vervanger zal in dat geval niet zelf aan Opdrachtgever factureren.

Artikel 6 – Aansprakelijkheid

- 6.1. Opdrachtnemer is aansprakelijk voor de door hem/haar of de door hem/haar inschakelde derden veroorzaakte schade bij de uitvoering van de werkzaamheden.
- 6.2. Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever voor aanspraken van derden, waaronder door Opdrachtnemer ingeschakelde derden, voortvloeiend uit schade die door Opdrachtnemer en/of door hem ingeschakelde derden is veroorzaakt bij de werkzaamheden in het kader van de Opdracht.
- 6.3. Tenzij sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid van Opdrachtgever of van diens personeel, is Opdrachtgever niet aansprakelijk voor, en vrijwaart Opdrachtnemer Opdrachtgever tegen elke vordering of eis die tegen Opdrachtgever mocht worden ingesteld ter zake van, schade als gevolg van ziekte, letsel en/of overlijden van de door Opdrachtnemer bij de uitvoering van een opdracht ingeschakelde derden dan wel van Opdrachtnemer zelf en/of verlies en/of schade aan de

eigendommen van de door Opdrachtnemer ingeschakelde derden dan wel van Opdrachtnemer zelf en/of vermogensschade geleden door Opdrachtnemer dan wel de door Opdrachtnemer ingeschakelde derden.

- 6.4.** Indien de Belastingdienst zich op het standpunt stelt dat werkrelatie tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer als een (fictieve) dienstbetrekking moet worden gekwalificeerd en Opdrachtgever wordt in verband hiermee geconfronteerd met één of meerdere (na)heffingsaanslagen loonbelasting of sociale premies in verband met onderhavige overeenkomst, dan vrijwaart Opdrachtnemer Opdrachtgever voor de ter zake geleden schade rekening houdend met de ter zake geldende regelgeving.

Artikel 7 – Geheimhouding

- 7.1. Opdrachtnemer zal de wettelijke bepalingen met betrekking tot de bescherming van de persoonlijke levenssfeer en privacy van cliënten in acht nemen en zal ervoor zorgdragen dat de door hem/haar ingeschakelde derden deze bepalingen eveneens in acht zullen nemen. Voor zover Opdrachtnemer in het kader van de uitvoering van de Opdracht persoonsgegevens verwerkt doet zij dat namens Opdrachtgever in de hoedanigheid van "Verwerker" in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming ("AVG"). Partijen zullen in voorkomend geval een Verwerkersovereenkomst overeenkomen.
- 7.2. Opdrachtnemer verplicht zich ertoe voldoende maatregelen te treffen om geheimhouding te verzekeren met betrekking tot alle vertrouwelijke informatie en gegevens waarvan Opdrachtnemer in het kader van een opdracht kennis neemt. Opdrachtnemer zal hiertoe onder meer:
- alle redelijke technische en organisatorische maatregelen in acht nemen voor een veilige bewaring en opslag;
 - de gegevens of informatie niet gebruiken voor enig ander doel dan ten behoeve van de uitvoering van de desbetreffende opdracht;
 - waarborgen dat eventuele derden, die in de uitvoering van een opdracht toegang dienen te krijgen tot de vertrouwelijke gegevens, aan dezelfde vertrouwelijkheidsverplichtingen voldoen zoals in dit artikel 7 opgenomen alvorens toegang te krijgen tot de vertrouwelijke informatie;
 - de gegevens of informatie niet langer onder zijn berusting houden dan voor het uitvoeren van de overeengekomen verplichtingen redelijkerwijs noodzakelijk is en deze gegevens, inclusief gemaakte kopieën, onmiddellijk na volledige nakoming van de genoemde verplichtingen wederom beschikbaar stellen aan Opdrachtgever, dan wel na verkregen toestemming vernietigen; en
 - medewerking verlenen aan het uitoefenen van toezicht door of namens Opdrachtgever op bewaring en gebruik van gegevens en informatie.
- 7.3. De ten aanzien van Opdrachtnemer in lid 1 geformuleerde geheimhouding geldt evenzeer voor de hem/haar ingeschakelde derden alsmede Opdrachtgever.
- 7.4. De geheimhoudingsverplichting geldt zowel tijdens als na afloop van de Overeenkomst.
- 7.5. Bij één of meer overtredingen van het bepaalde in dit artikel verbeurt de overtredende partij jegens de andere partij een onmiddellijk opeisbare boete van EUR [bedrag],- per overtreding, alsmede een boete gelijk aan EUR [bedrag],- voor elke dag dat de overtreding of de niet nakoming voortduurt, onverminderd het recht van de andere partij om in plaats daarvan de door haar daadwerkelijk als gevolg van de overtreding geleden schade te vorderen, alles te vermeerderen met kosten (binnen en buiten rechte) en de wettelijke rente ex artikel 6:119a BW.

Artikel 8 – Relatiebeding

- 8.1. Opdrachtnemer verbindt zich jegens Opdrachtgever om gedurende en na het einde van de Overeenkomst en de daaruit voortvloeiende overeenkomsten van opdracht tot een periode van [tijdsperiode], aanvangende op de datum van beëindiging, noch rechtstreeks noch zijdelings, alleen, in enige vorm van samenwerking met derden, zelfstandig of als ondergeschikte, noch op enige andere wijze, betrekkingen aan te gaan of te onderhouden met een persoon die in een periode van [tijdsperiode] voorafgaande aan het einde van de Overeenkomst client is geweest van Opdrachtgever en waar Opdrachtnemer op grond van de Overeenkomst zorg heeft verleend of heeft laten verlenen door hem/haar ingeschakelde derden.

Artikel 9 – Vrijwaring en verrekening

- 9.1 Indien het niet nakomen en/of overtreden van enige bepaling van de Overeenkomst door één van de Partijen ("de overtredende partij") leidt tot schade is de andere partij daarvoor niet aansprakelijk.
- 9.2 Voor zover de andere partij voor dergelijke schade wordt aangesproken vrijwaart de overtredende partij de andere partij geheel. Onder schade wordt tevens begrepen boetes en/of belastingrente.
- 9.3 In voorkomend geval zal de geleden schade mogen worden verrekend met al hetgeen door de benadeelde partij op dat moment aan de overtredende partij verschuldigd is of zal worden aan de overtredende partij uit welke hoofde dan ook, onverminderd het recht van betreffende partij om geleden schade op enige andere wijze te verhalen op de overtredende partij.

Artikel 10 –Tussentijdse beëindiging

- 10.1. De Overeenkomst (en daarmee effectief ook alle lopende individuele overeenkomsten van opdracht) kan door ieder der Partijen schriftelijk tussentijds worden opgezegd met inachtneming van een opzegtermijn van [*tijdperiode, bijvoorbeeld 10 dagen*], tenzij, op grond van de redelijkheid in het concrete geval een kortere opzegtermijn gerechtvaardigd is.
- 10.2. De Overeenkomst (en daarmee effectief ook alle lopende individuele overeenkomsten van opdracht) eindigt voorts -al dan niet met onmiddellijke ingang of op een door hen te bepalen tijdstip- met wederzijds goedvinden van Partijen.
- 10.2 Partijen hebben het recht om de Overeenkomst (en daarmee effectief ook alle lopende individuele overeenkomsten van opdracht), met onmiddellijke ingang op te zeggen zonder dat daartoe een ingebrekestelling is vereist en zonder dat de opzeggende partij jegens de wederpartij enigerlei schadevergoeding zal zijn verschuldigd indien:
 - a. de wederpartij surseance van betaling aanvraagt of in staat van faillissement wordt verklaard of anderszins in een blijvende toestand van betalingsonmacht verkeert dan wel wordt ontbonden;
 - b. sprake is van onvoorziene omstandigheden (daaronder begrepen wijziging van wet- en regelgeving) die niet voor rekening van de opzeggende partij komen en die zo ingrijpend zijn, dat van de opzeggende partij naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid instandhouding van de Overeenkomst niet verlangd kan worden;
 - c. de wederpartij niet voldoet aan (al) haar verplichtingen uit hoofde van de Overeenkomst, daaronder mede begrepen een eventuele schending van artikel 7 en/of 8 van deze Overeenkomst;
 - d. de wederpartij haar activiteiten staakt of overdraagt, wordt ontbonden of feitelijk wordt geliquideerd;
 - e. de wederpartij de vrije beschikking over haar vermogen of een deel daarvan verliest;
 - f. beslag wordt gelegd op één of meer goederen van de wederpartij, tenzij dit beslag vexatoot is;
 - g. Opdrachtnemer (achteraf) niet (langer) kwalificeert als solistisch werkende zorgverlener omdat niet wordt voldaan de ter zake geldende voorwaarden volgens de Wkkgz;
 - h. Opdrachtnemer bij verhindering zijner/harerzijds in gebreke is gebleven bij het tijdig regelen van adequate vervanging;
 - i. Opdrachtnemer niet tijdig heeft gemeld niet in staat te zijn een geschikte vervanger te regelen;
 - j. de door Opdrachtnemer ingezette vervanger niet (langer) voldoet aan de van toepassing zijnde criteria van artikel 5 van deze overeenkomst;
 - k. ingeval van overlijden van Opdrachtnemer;
 - l. ingeval van gegronde ernstige klachten van cliënten van Opdrachtgever jegens Opdrachtnemer dan wel de door Opdrachtnemer ingeschakelde vervanger;
 - m. Opdrachtgever de Opdrachtnemer verplicht om instructies op te volgen, voor zover die niet voorkomen uit aan de Opdrachtgever in het kader van een opdracht opgelegde wettelijke verplichtingen, waardoor de zelfstandigheid van de Opdrachtnemer in het geding komt of waardoor de Opdrachtnemer een opdracht niet naar eigen inzicht kan invullen.

Artikel 11 – Overige bepalingen

- 11.1 Wijzigingen van en/of aanvullingen op de Overeenkomst en reeds gesloten individuele overeenkomsten van opdracht kunnen uitsluitend schriftelijk door beide Partijen worden overeengekomen en maken integraal onderdeel uit van de Overeenkomst of de individuele overeenkomst van opdracht.
- 11.2 Opdrachtnemer verklaart – voor zover van toepassing - te voldoen aan zijn/haar wettelijke verplichtingen ter zake van inhouding, afdracht en/of voldoening van verschuldigde belastingen en sociale premies aan de Belastingdienst.
- 11.3 Voorafgaand aan de uitvoering van een opdracht of uiterlijk op de eerste werkdag dient Opdrachtnemer een geldig en officieel document ter identificatie aan Opdrachtgever te overhandigen. Het is Opdrachtgever toegestaan om – rekening houdend met de privacywetgeving – de gegevens van het identificatiedocument over te nemen voor zover dat nodig is om aan wettelijke verplichtingen te voldoen.
- 11.4 [INDIEN VAN TOEPASSING] Opdrachtnemer dient voorafgaande aan de ondertekening van deze overeenkomst een kopie van zijn/haar werk- en/of zijn/haar verblijfsvergunning aan Opdrachtgever te verstrekken. Opdrachtgever legt bovengenoemde gegevens en kopieën vast in zijn administratie.
- 11.5 Indien enige bepaling van de Overeenkomst nietig is dan wel vernietigd wordt, zullen de overige bepalingen van kracht blijven en zullen partijen in overleg treden teneinde nieuwe bepalingen ter vervanging van de nietige c.q. vernietigde bepalingen overeen te komen, waarbij zo veel mogelijk het doel en de strekking van de nietige c.q. vernietigde bepalingen in acht wordt genomen.
- 11.6 Deze Overeenkomst (inclusief bijlagen) vormt met de individuele overeenkomst(-en) van opdracht de volledige overeenkomst tussen Partijen. Op deze Overeenkomst zijn dus geen algemene voorwaarden van toepassing. De toepasselijkheid van algemene voorwaarden van één der Partijen wordt hierbij uitdrukkelijk van de hand gewezen. ALTERNATIEF Op deze Overeenkomst zijn de algemene voorwaarden van Opdrachtgever/Opdrachtnemer [*aangeven wat niet van toepassing is*] van toepassing.
- 11.7 Door ondertekening van deze Overeenkomst vervallen alle eventueel eerder door Partijen gemaakte mondeling en schriftelijke afspraken omtrent door Opdrachtnemer te leveren diensten.

Artikel 12 – Rechtskeuze en bevoegde rechter

- 12.1. Op deze Overeenkomst is Nederlands recht van toepassing.
- 12.2. Alle geschillen die tussen partijen uit de Overeenkomst voortvloeien, zullen door de meest gerede partij worden voorgelegd aan [*plaats rechtbank invullen*]

Artikel 13 – Bijlagen

- 13.1. Bijlagen behorend bij deze overeenkomst en daar integraal onderdeel van uitmakend:
 1. toelichting op de overeenkomst;
 2. individuele opdrachtovereenkomst;
 3. bewijsstukken solistisch werkend zorgverlener
 4. ondertekende ondernemersverklaring.

Aldus overeengekomen en in tweevoud schriftelijk opgemaakt te d.d. [*datum*]

Opdrachtgever

Opdrachtnemer

[*naam*]

[*naam*]

Bijlage 1 Toelichting (nog op te stellen)

Bijlage 2: Individuele opdrachtovereenkomst ingevolge de Raamovereenkomst

De ondergetekenden:

1. *[Naam zorgorganisatie]*, gevestigd/kantoorhoudende te *[plaatsnaam]*, aan de *[adres]*, hierna te noemen "Opdrachtgever",
en
2. *[Naam opdrachtnemer]*, wonende te *[plaatnaam]*, aan de *[adres]*, ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer [], btw nummer *[nummer]* ten deze handelend onder de naam *[naam]* hierna te noemen "Opdrachtnemer",

Gezamenlijk te noemen "de Partijen".

Ingevolge de tussen partijen overeengekomen Raamovereenkomst van opdracht d.d. *[datum]*, waarin voorwaarden zijn vastgelegd ter zake van door Opdrachtgever aan Opdrachtnemer te verstrekken opdrachten tot het verlenen van zorg komen partijen het volgende overeen:

Artikel 1 Opdrachtoomschrijving

- 1.1 Opdrachtnemer zal in het kader van bovengenoemde raamovereenkomst van opdracht de volgende door Opdrachtgever uitbestede zorgtaken uitvoeren met betrekking tot cliënten van Opdrachtgever *[invullen te leveren zorgprestatie/werkzaamheden, zo gedetailleerd en concreet mogelijk inclusief het te bereiken resultaat omschrijven]*
 - a.
 - b.
- 1.2 De Opdracht zal uitgevoerd worden op de volgende locatie *[invullen locatie werkzaamheden]*.

Artikel 2 – Duur

- 2.1 De Opdracht wordt aangegaan voor de duur van *[tijdsperiode]* en eindigt wanneer de Opdracht is uitgevoerd, doch uiterlijk op *[datum]*. Gedurende deze periode zal Opdrachtnemer, afhankelijk van de behoefte van Opdrachtgever, *[minimaal aantal uren/dagen]* tot*[maximaal aantal uren/dagen]* per *[week/maand]* de overeengekomen werkzaamheden verrichten.

Artikel 3 Vergoeding

- 3.1 Zie artikel 4 van de tussen partijen gesloten Raamovereenkomst van opdracht.

Artikel 4 Tussentijdse beëindiging

- 4.1 Zie artikel 10 van de tussen partijen gesloten Raamovereenkomst van opdracht.

Artikel 5 Overige bepalingen

- 4.1 Op deze overeenkomst is van toepassing het bepaalde in de tussen Partijen gesloten Raamovereenkomst van opdracht d.d. *[datum invullen]*. Deze Raamovereenkomst van opdracht, inclusief bijlagen maakt onlosmakelijk en integraal onderdeel uit van de Individuele overeenkomst van opdracht.

Aldus overeengekomen en in tweevoud schriftelijk opgemaakt d.d. *[datum]*

Opdrachtgever
[naam]

Opdrachtnemer
[naam]

Bijlage 3: Door opdrachtnemer te overleggen bewijsstukken als solistisch werkende zorgverlener

De ondergetekenden:

1. [Naam zorgorganisatie], gevestigd/kantoorhoudende te [plaatsnaam], aan de [adres], hierna te noemen "Opdrachtgever",
en
2. [Naam opdrachtnemer], wonende te [plaatsnaam], aan de [adres], ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer [KVK-nummer], btw nummer [nummer] ten deze handelend onder de naam [naam] hierna te noemen "Opdrachtnemer",

Gezamenlijk te noemen "de Partijen".

Opdrachtnemer is aan te merken als solistisch werkend zorgverlener zoals bedoeld in de Wkkgz. Ter onderbouwing heeft Opdrachtnemer voor aanvang van de tussen partijen overeengekomen Raamovereenkomst van opdracht d.d. [datum invullen] aan Opdrachtgever de volgende documenten verstrekt:

1. Bewijs dat de opdrachtnemer beschikt over een eigen kwaliteits- en klachtsysteem;
2. Bewijs aansluiting erkende geschilleninstantie;
3. Bewijs dat wordt voldaan aan de kwaliteitseisen van Wkkgz;
4. Bewijs inschrijving in het Landelijk Register zorgaanbieders;
5. Bewijs inschrijving in alle wettelijke voorgeschreven registers (bijvoorbeeld BIG-register indien van toepassing);
6. Bewijs inschrijving in het handelsregister van de Kamer van Koophandel als zorgaanbieder n;
7. Bewijs waaruit blijkt dat is voldaan aan de bekwaamheidsvereisten die van toepassing zijn op de opdracht: vakdiploma's, certificaten, getuigschriften en dergelijke;
8. Verklaring omtrent gedrag (VOG) niet ouder dan 3 maanden;
9. Bewijs inschrijving in het Algemeen GegevensBeheer-register (AGB-register) indien opdrachtnemer ook rechtstreeks declareert bij de zorgverzekeraar;
10. Btw-nummer;
11. Ter inzage en overname van gegevens een geldig identificatiebewijs (paspoort, identiteitskaart, geen rijbewijs);
12. Kopie verblijf- en tewerkstellingsvergunning indien van toepassing;
13. Ondernemersverklaring als zelfstandige werkende zorgverlener c.q. solistisch werkende zorgverlener.

Aldus overeengekomen en in tweevoud schriftelijk opgemaakt d.d.[datum]

Opdrachtgever
[naam]

Opdrachtnemer
[naam]

Bijlage 4: Ondernemersverklaring zelfstandige zorgverlener

Deze verklaring maakt onderdeel uit van de tussen [naam zorginstelling] en [naam zzp'er] gesloten Raamovereenkomst van opdracht d.d. [datum]

Ondergetekende [naam zzp'er] verklaart dat de hierna genoemde feiten op hem/haar van toepassing zijn op de datum van ondertekening van deze verklaring.

[naam zzp'er]:

2. is werkzaam als zelfstandig zorgverlener c.q. solistisch werkende zorgverlener op basis van overeenkomsten van opdracht en staat als zodanig ingeschreven in:
 - a. een kwaliteitsregister c.q. beschikt over erkend keurmerk (geldig HKZ- of Kiwa-certificaat);
 - b. het Landelijk Register zorgaanbieders;
 - c. het handelsregister van de Kamer van Koophandel;
 - d. het AGB-register voor zover sprake is van rechtstreeks declareren van zorgprestaties bij de zorgverzekeraar;
 - e. alle overige van toepassing zijnde wettelijke registers (bijvoorbeeld het BIG-register)
3. beschikt over minimaal 12 maanden werkervaring als werknemer in de zorg en/of zelfstandige zorgverlener;
4. heeft meerdere opdrachtgevers (zorginstellingen, intermediaire bureaus of eigen zorgklanten die niet zijn verkregen via een intermediair);
5. is op jaarbasis niet meer dan $\pm 70\%$ of meer van zijn/haar beschikbare tijd werkzaam voor een bepaalde opdrachtgever;
6. beslist als zelfstandig zorgverlener zelf over de wijze waarop de overeengekomen zorgtaken worden uitgevoerd binnen de geldende beroepsstandaard en van toepassing zijnde zorgwetgeving;
7. houdt zich aan de richtlijnen die voortkomen uit de geldende professionele standaard, de Wkkgz en overige (zorg)wetgeving en beschikt in verband hiermee over alle verplichte certificaten, vergunningen of registraties;
8. zorgt ervoor te blijven voldoen aan de ter zake geldende beroepseisen blijft voldoen, bijvoorbeeld door middel van (bij)scholing;
14. heeft conform de Wkkgz een eigen kwaliteitssysteem en klachtenregeling ingericht en organiseert regelmatig intervisiegespreken ten behoeve van zichzelf;
15. heeft als zelfstandig zorgverlener de afgelopen 5 jaar geen negatief inspectierapport ontvangen van de Inspectie gezondheidszorg en Jeugd (IGJ);
16. neemt ingeval de opdrachtgever een zorginstelling is niet deel aan (personeels)bijeenkomsten, (personeels)activiteiten en overige organisatorische activiteiten die geen direct verband houden met de opdracht;
17. hanteert een eigen tariefstelling;
18. behoudt zich tegenover een opdrachtgever altijd het recht voor om tegelijkertijd voor meerdere opdrachtgevers werkzaam te kunnen zijn;
19. behoudt zich het recht voor werkzaamheden tijdig (bijvoorbeeld tot uiterlijk 24 uur voor aanvang af te zeggen);
20. draagt desgewenst zelf zorg voor een vervanger bij verhindering;
21. draagt zelf de kosten voor hulp- en bedrijfsmiddelen indien deze niet beschikbaar zijn gesteld door de opdrachtgever;
22. draagt zelf de kosten van materialen die gebruikt worden voor de werkzaamheden indien deze niet beschikbaar zijn gesteld door de opdrachtgever;
23. draagt zelf de kosten voor reizen, communicatiemiddelen, (bij)scholing/trainingen, verzekeringen en dergelijke;
24. is aansprakelijk voor zelf veroorzaakte schade bij de uitvoering van werkzaamheden en heeft daartoe een passende beroepsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten;
25. is zich ervan bewust dat de kosten van een passende arbeidsongeschiktheids- en pensioenverzekering voor eigen rekening komen;
26. is minimaal 10-20 uur week beschikbaar voor opdrachten als zelfstandig zorgverlener;
27. streeft naar continuïteit en is daarom frequent op zoek naar nieuwe opdrachtgevers, bijvoorbeeld via social media, de eigen website en dergelijke;
28. treedt naar buiten toe onder een eigen bedrijfsnaam;

29. heeft ten behoeve van zijn activiteiten als zelfstandig zorgverlener geïnvesteerd in bedrijfsmiddelen (o.a. werkkleding, vervoermiddelen, communicatiemiddelen, computerapparatuur, materialen en dergelijke);
30. verantwoord de inkomsten als zelfstandig zorgverlener als winst uit onderneming voor inkomstenbelastingdoeleinden en voert daartoe, al dan niet met behulp van een derde, een eigen administratie;
31. heeft van de Belastingdienst de afgelopen 5 jaar geen beslissing ontvangen dat de inkomsten als zelfstandig zorgverlener moeten worden aangemerkt als loon uit dienstbetrekking;
32. is ondernemer voor de omzetbelasting en beschikt derhalve over een btw-nummer;
33. kan deze verklaring op verzoek nader onderbouwen met documenten.

Aldus opgemaakt en ondertekent op [datum]

[Naam en handtekening zzp'er]