



zzp in de  
bedrijfszorg

# Werk je eigenlijk wel als ondernemer?

Vergroot je kennis, versterk je ondernemerschap  
en werk met vertrouwen samen.



**Aditum Arbo**

ZZP-Bedrijfsartsen

Dit whitepaper is een initiatief  
van Aditum Arbo en ontstaan i.s.m.



Bentham Gratama  
advocaten

Aditum Arbo is een arts-makelaar. Wij helpen onze zzp-professionals met het vinden van passende opdrachten en het goed inrichten van hun zzp-onderneming.

Onze missie is om vrijgevestigde professionals samen te brengen met opdrachtgevers en hen te faciliteren in de meest gelukkige samenwerking.

De professional is verantwoordelijk voor zijn eigen zzp-onderneming. Aditum Arbo heeft een nieuw initiatief en dat heet: [zzpindebedrijfszorg.nl](http://zzpindebedrijfszorg.nl). Dit is een initiatief in samenwerking met diverse leveranciers om het ondernemerschap en de bewustwording te bevorderen van de zzp-professional in de bedrijfszorg, omtrent het ondernemersrisico (ook wel commercieel risico genoemd).

[Zzpindebedrijfszorg.nl](http://zzpindebedrijfszorg.nl) biedt kennis, diensten en producten die belangrijk en soms noodzakelijk zijn voor het goed inrichten van de zzp-onderneming. Uiteraard ligt de keuzevrijheid bij de zzp-professional want die draagt ook het ondernemersrisico.

## Zzpindebedrijfszorg.nl helpt de zzp-professionals om:

- ✦ Het kennisniveau over het ondernemerschap te vergroten.
- ✦ De kwetsbaarheid en risico's op klachten en claims te verkleinen.
- ✦ Het ondernemersrisico aan te tonen.
- ✦ De financiële en privacy risico's te minimaliseren.
- ✦ Kennis te leveren over wet- en regelgeving.

Concreet zijn er afspraken gemaakt met leveranciers over diverse faciliteiten, financiële of juridische kennis en informatie, verzekeringen, vrije vervanging, sales en online zichtbaarheid, medisch secretariaat en interventieën. Door deze unieke services zijn wij in staat om een kennispartner te zijn en belangen te behartigen. Maar ook om gemak en vrijheid te bieden binnen het ondernemerschap. Zie voor meer informatie de website; [www.zzpindebedrijfszorg.nl](http://www.zzpindebedrijfszorg.nl)

In het kader van de recente ontwikkelingen binnen de Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) heeft Aditum Arbo samen met Advocatenkantoor Benthem & Gratama uit Zwolle deze whitepaper ontwikkeld over de interpretatie van het ondernemerschap als zzp-professional en de samenwerking met opdrachtgevers. Wat is hierin belangrijk, welke keuzes kun je maken en hoe verhoudt zich dat met je ondernemersrisico als zzp-professional.

Mocht je naar aanleiding van deze whitepaper vragen hebben dan kun je deze e-mailen naar [contact@zzpindebedrijfszorg.nl](mailto:contact@zzpindebedrijfszorg.nl).

## Werk je eigenlijk wel als ondernemer?

Dit is een belangrijke vraag en het antwoord op deze vraag kan vergaande gevolgen voor ondernemers hebben. Niet alleen voor de ‘zelfstandige’ opdrachtnemer, maar zeker ook voor de opdrachtgever die de ‘zelfstandige’ inschakelt.

Deze discussie over (schijn)zelfstandigheid bestaat al lange tijd. Waar eerst (schijn)zelfstandigen relatief gemakkelijk met een Verklaring Arbeidsrelatie als ‘zelfstandige’ aan de slag konden, werden de regels door de wetgever steeds verder aangescherpt. De wetgever vond het niet wenselijk dat een grote groep van de beroepsbevolking door organisaties als zelfstandige werd ingehuurd (zonder een sociaal vangnet), terwijl feitelijk sprake was van een gezagsverhouding (en dus arbeidsrelatie). In 2016 werd daarom de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) ingevoerd om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Met de invoering van deze wet werden de ‘modelcontracten’ een feit. Op de website van de belastingdienst was het voor opdrachtgever en opdrachtnemer mogelijk een model contract te downloaden en ‘in te vullen’. Maar ook de modelcontracten hadden volgens de wetgever niet het gewenste resultaat en leverde veel onduidelijkheid op. De wet was feitelijk ook niet te handhaven voor de belastingdienst en dat werd dan ook niet gedaan.

Sinds 2025 is alles anders: de overheid gaat volledig handhaven op schijnzelfstandigheid. Overigens zal de belastingdienst in 2025 nog geen boetes opleggen bij overtreding, maar ‘slechts’ een naheffing opleggen. Vanaf 2026 zal dan ook beboet worden.

De belastingdienst beoordeelt de samenwerking vanuit een holistische blik. Dat wil zeggen dat de belastingdienst beoordeelt of de contractuele afspraken (de vastgelegde samenwerking), ook in de praktijk zo worden uitgevoerd.

Of sprake is van (schijn)zelfstandigheid kan (helaas) niet gemakkelijk op basis van één regel worden vastgesteld. Gelukkig zijn in een belangrijke uitspraak van de Hoge Raad (het ‘Deliveroo-arrest’) wel handvatten geformuleerd om te bepalen of sprake is van (schijn)zelfstandigheid. Deze uitspraak is zeer belangrijk in het beoordelingskader van de belastingdienst. Ook zijn er steeds meer uitspraken van rechtbanken waar belangrijke risicofactoren en indicatoren uitgehaald kunnen worden om te beoordelen of sprake is van (schijn)zelfstandigheid. Daarnaast hebben de belastingdienst en de overheid eind 2024 en begin 2025 veel informatie verstrekt over hun visie in kamerbrieven, diverse rondetafelgesprekken, overleggen en webinars.

In deze Whitepaper worden de belangrijkste indicaties voor het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst toegelicht aan de hand van uitspraken van rechters en informatie vanuit de overheid. Daarbij worden concrete handvatten gegeven om te beoordelen of feitelijk wel sprake is van ondernemerschap of dat sprake is van schijnzelfstandigheid. We doen dit door voorbeelden te geven in meerdere situaties.

*Disclaimer: het antwoord op de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst is zeer casuïstisch en vrijwel altijd afhankelijk van de concrete omstandigheden van het geval.*

# Aditum Arbo

ZZP-Bedrijfsartsen

## Als ZZP-Bedrijfsarts toegang tot een netwerk met gelijkgestemde ondernemers?

“Door Aditum Arbo kan ik makkelijker werken met opdrachtgevers die ook echt aansluiten bij mijn eigen waarden.”



Scan de QR-code of kijk op:  
[www.aditum-arbo.nl](http://www.aditum-arbo.nl)

**vrijheid, gemak en toegankelijkheid**

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	<b>01</b>
<b>Aanleiding</b>	<b>02</b>
<b>Werkzaamheden en werktijden</b>	<b>05</b>
<b>De duur van de werkzaamheden</b>	<b>07</b>
<b>Wie verricht welke werkzaamheden</b>	<b>09</b>
<b>Welke werkzaamheden worden verricht?</b>	<b>11</b>
<b>Het werk persoonlijk verrichten (vrije vervanging)</b>	<b>13</b>
<b>Beloning</b>	<b>14</b>
<b>Hoogte vergoeding</b>	<b>16</b>
<b>Commercieel risico (ondernemersrisico)</b>	<b>18</b>
<b>Aantal opdrachten en opdrachtgevers</b>	<b>20</b>
<b>Resultaat</b>	<b>22</b>
<b>Conclusie</b>	<b>23</b>
<b>Bronnenlijst</b>	<b>24</b>

# De opdrachtgever kan bepalen hoe het werk wordt verricht of wat de werktijden zijn.

### ✗ Ja

Als de opdrachtgever de werktijden kan bepalen en instructies kan geven hoe het werk wordt verricht, dan zou dit een indicatie kunnen zijn dat sprake is van een gezagsverhouding en dus van een arbeidsovereenkomst.



### Rechtspraak

In een kwestie waarover de rechtbank Noord-Holland op 10 december 2024 heeft geoordeeld ([ECLI:NL:RB NHO:2024:12435](#)) was een dergelijke situatie aan de orde. Een beveiligingsmedewerker stelt zich in die zaak op het standpunt dat sprake was van een arbeidsovereenkomst en niet van een opdrachtovereenkomst. De kantonrechter komt uiteindelijk op basis van de feitelijke situatie tot de conclusie dat inderdaad sprake is van een arbeidsovereenkomst. De beveiligger waar het in deze kwestie om gaat had als taak om toezicht en controle te houden op de ruimtes en het personeel in een data-center. De werkende was onderdeel van een team van beveiligers. De werkende kreeg daarbij instructies van het bedrijf en moest een verplichte training volgen, heeft van het bedrijf een werkmap ontvangen waarin uitvoerig de regels staan beschreven waar de werkende zich aan moest houden bij het uitvoeren van zijn taken (onder strikt toezicht van het bedrijf). Ook diende de werkende regelmatig zijn beschikbaarheid door te geven voor de diensten waarvoor hij werd ingepland en droeg hij een uniform van het bedrijf.

Deze omstandigheden maken dat de kantonrechter in die zaak tot het oordeel komt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. De opdrachtgever bepaalde de taken van de werkende en de werktijden, zonder dat de werkende daarin een keuzevrijheid had.

### ✓ Nee

Als een werkende wél keuzevrijheid heeft om bijvoorbeeld bepaalde diensten en werktijden te weigeren, dan kan mogelijk minder snel sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Als de werkende immers zelf kan bepalen hoe hij en wanneer hij zijn werkzaamheden uitvoert, dan betekent dat een bepaalde mate van zelfstandigheid en zal minder snel sprake zijn van een arbeidsovereenkomst.



### Rechtspraak

Zo oordeelde de rechtbank Oost-Brabant in een uitspraak van 8 augustus 2024 ([ECLI:NL:RBO BR:2024:3456](#)), dat de beveiligger in die kwestie als zelfstandige werkzaamheden voor zijn opdrachtgever heeft verricht. Een van de doorslaggevende argumenten voor dit oordeel was volgens de kantonrechter dat de zelfstandige geen verplichting had een minimumaantal uren beschikbaar te zijn en dat hij zelf kon bepalen op welke dagen en tijden hij zijn werkzaamheden zou verrichten. Als hij niet beschikbaar was, dan had dat verder geen (negatieve) gevolgen voor de werkende. Deze omstandigheid was volgens de kantonrechter een belangrijke aanwijzing dat sprake was van een overeenkomst van opdracht en dus van echt zelfstandigheid.



## **Belangrijk:**

Zorg ervoor dat duidelijk in de overeenkomst is opgenomen dat de werkende keuzevrijheid heeft om zelf zijn werktijden te bepalen zonder dat dit (negatieve) consequenties heeft. Ook ten aanzien van de uitvoering van de werkzaamheden moet het duidelijk zijn dat de zelfstandige zelf mag bepalen hoe de werkzaamheden worden uitgevoerd. Houd in gedachten dat het enkel vastleggen dat sprake is van keuzevrijheid van de werkende onvoldoende is; hier moet in de praktijk ook daadwerkelijk uitvoering aan gegeven worden.



# Het werk wordt gedurende langere tijd verricht.

### ✗ Ja

Als een werkende de werkzaamheden op één opdracht gedurende lange tijd verricht, dan zal mogelijk eerder sprake zijn van werknemerschap dan van ondernemerschap. Bij werkenden die gedurende een lange tijd op een opdracht werkzaam zijn voor een opdrachtgever en die feitelijk onmisbaar zijn voor de bedrijfsvoering van de opdrachtgever, kan de uitkomst zijn dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.



### Rechtspraak

De beveiliging uit de zaak van de rechtbank Noord-Holland werkte gedurende één jaar onder volledig toezicht van de opdrachtgever en op basis daarvan kwam de kantonrechter in die zaak tot het oordeel dat sprake was van een arbeidsovereenkomst. Er waren meerdere omstandigheden op basis waarvan de kantonrechter tot die conclusie kwam, maar het feit dat de werkzaamheden gedurende een periode van één jaar werden uitgevoerd, was daar een onderdeel van.

### ✓ Nee

In de eerder genoemde uitspraak van de rechtbank Oost-Brabant van 8 augustus 2024 ([ECLI:N:L:RBOBR:2024:3456](#)), vond de rechter de omstandigheid dat de overeenkomst voor 5,5 maand was aangegaan een indicatie dat minder snel aangenomen kon worden dat sprake was van een arbeidsovereenkomst, maar de rechter sloot dat niet uit.



### Rechtspraak

Eenzelfde overweging is te lezen in de zaak van de Rechtbank Rotterdam van 20 december 2024 ([ECLI:N:L:RBROT:2024:13328](#)). In die zaak was de eerste overeenkomst voor de duur van één jaar aangegaan en de daarna gesloten overeenkomst was ook voor de duur van één jaar en werd vervolgens stilzwijgend voortgezet. Deze “beperkte” duur van de overeenkomst leverde in die zaak voor de rechter juist een aanwijzing op dat sprake was van een opdrachtovereenkomst. Doorslaggevend voor de rechter in die zaak was immers dat partijen een weloverwogen keuze hadden gemaakt om een opdrachtovereenkomst te sluiten en feitelijk ook op die manier uitvoering daaraan hebben gegeven.



Als vuistregel kan wel gehanteerd worden dat hoe korter de overeenkomst, hoe minder snel dit een doorslaggevende indicatie is van een arbeidsovereenkomst.



## **Belangrijk:**

“Langere tijd” is in de rechtspraak (nog) niet gekwantificeerd en is een van de gezichtspunten die wellicht nog meer in onderlinge samenhang met de andere gezichtspunten gezien moet worden. De rechtspraak is zeer casuïstisch en wisselend. Zo oordeelt de rechter in de hiervoor genoemde uitspraak van de rechtbank Rotterdam dat het steeds sluiten van overeenkomsten voor beperkte duur (in die zaak tenminste twee overeenkomsten van één jaar) een aanwijzing oplevert voor het bestaan van een overeenkomst van opdracht. Daarentegen oordeelt de rechtbank Noord-Holland in een uitspraak van 10 december 2024 ([ECLI:NL:RBNHO:2024:12435](#)) dat bij een overeenkomst met een looptijd van één jaar juist wel sprake was van een arbeidsovereenkomst. Het verschil in die uitspraken zit in de andere omstandigheden van het geval.

Als gedurende een langere periode werkzaamheden door een werkende worden verricht, dan zou dat een indicatie kunnen zijn dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit in tegenstelling tot werkzaamheden op projectbasis bijvoorbeeld. De rechtspraak is – zoals blijkt – op dit gezichtspunt erg casuïstisch en kan niet los gezien worden van de overige beoordelingspunten. Als vuistregel kan wel gehanteerd worden dat hoe korter de overeenkomst, hoe minder snel dit een doorslaggevende indicatie is van een arbeidsovereenkomst.



# De werkende voert werkzaamheden uit die ook door werknemers worden verricht bij die opdrachtgever.

### ✗ Ja

Als een werkende feitelijk werkzaamheden verricht die gelijk zijn aan het werk dat andere werknemers in de organisatie verrichten, dan zou dat kunnen duiden op een arbeidsovereenkomst. Als een arbodienst bedrijfsartsen in dienst heeft en daarnaast een 'zelfstandige' bedrijfsarts inhuurt om dezelfde werkzaamheden te verrichten, dan kan dit dus een belangrijke indicatie zijn dat feitelijk sprake is van werknemerschap. In de rechtspraak wordt veel waarde gehecht aan de feitelijke omstandigheden waaronder de werkende de werkzaamheden voor de opdrachtgever uitvoert.

### ✓ Nee

Als de werkende werkzaamheden verricht die niet in overwegende mate ook door anderen binnen de organisatie worden verricht (op basis van een arbeidsovereenkomst) én het betreft andere werkzaamheden dan werkzaamheden die zich richten op de kernactiviteit van de opdrachtgever, dan zal minder snel sprake zijn van een arbeidsovereenkomst.

## Denk in dat geval bijvoorbeeld aan de volgende omstandigheden:

- ☑ Gebondenheid aan de verlofregelingen of andere regelingen (zie [ECLI:NL:RBNHO:2024:12435](#)) van de opdrachtgever;
- ☑ Gebruik van de bedrijfsgoederen van de opdrachtgever (kleding, e-mail adres, telefoonnummer, andere middelen);
- ☑ Verplichting om deel te nemen aan trainingen/bijstelling van de opdrachtgever;
- ☑ Voeren van functioneringsgesprekken.



## Rechtspraak

Zo oordeelde de rechtbank Rotterdam ([ECLI:NL:RBROT:2024:13328](#)) dat een verkoopmanager bij een opdrachtgever niet 'ingebod' was in de organisatie, ondanks dat hij een laptop, telefoon en e-mailadres van de opdrachtgever had. De verkoopmanager in die zaak was namelijk niet gebonden aan de bedrijfsregelingen. Ook was hij niet verplicht om deel te nemen aan bedrijfstrainingen en functioneringsgesprekken van de opdrachtgever. Dat er intensief contact was tussen de werkende en een werknemer van de opdrachtgever doet daar volgens de rechtbank niets aan af.



## Rechtspraak

Recent heeft de Hoge Raad (21 januari 2025) prejudiciële vragen van het gerechtshof Amsterdam beantwoord in de bekende Uber-zaak ([ECLI:NL:HR:2025:319](#)). Het gerechtshof heeft de Hoge Raad – kort gezegd – gevraagd welke betekenis toekomt aan het gezichtspunt 'ondernemerschap'. Daarin wordt gesteld dat ondanks het feit dat werkende bij een opdrachtgever dezelfde werkzaamheden verricht als de werkenden in loondienst, het zo kan zijn dat de ene werkende gezien de specifieke omstandigheden (omdat deze werkende bijvoorbeeld ondernemersrisico loopt) als zelfstandige werkzaam is en de andere werkenden op basis van een arbeidsovereenkomst. Wij leggen deze casus uit in het hoofdstuk commercieel risico.

## **Belangrijk:**

Houd er rekening mee dat als een werkende feitelijk dezelfde werkzaamheden verricht als andere werknemers binnen de organisatie en de werkende daarbij (strikt) gebonden is aan de regels van de opdrachtgever, dat mogelijk sneller sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dit risico kan worden beperkt door een werkende niet te onderwerpen aan de bedrijfsregels (denk aan verlofregelingen, functioneringsgesprekken, etc.) en niet exact dezelfde werkzaamheden te laten verrichten als andere werknemers binnen de organisatie. Dit beoordelingspunt wordt - vanzelfsprekend - ook in onderlinge samenhang met de andere punten beoordeeld. Voor bedrijfsartsen die als zelfstandige door een arbodienst (met bedrijfsartsen in loondienst) worden ingeschakeld, is het raadzaam waar mogelijk hun werkzaamheden (los van de verplichtingen op grond van de Arbeidsomstandighedenwetgeving) als zelfstandige te differentiëren van de werkzaamheden die de bedrijfsartsen in loondienst verrichten. Dat kan een bijdrage leveren aan de conclusie dat de zelfstandige bedrijfsarts inderdaad als zelfstandige werkt.

Denk in dat kader aan een bedrijfsarts die door een arbodienst als zelfstandige wordt ingeschakeld vanwege specifieke expertise op het gebied van bijvoorbeeld psychisch verzuim of begeleiding in casus waar naast ziekte een arbeidsconflict speelt. Een ander voorbeeld is een zelfstandige bedrijfsarts die enkel preventieve spreekuren voor de arbodienst verricht of exclusief als arts-gemachtigde werkzaamheden verricht in het kader van bezwaar- en beroepsprocedures. Als de bedrijfsartsen die in loondienst van de arbodienst zijn op grond van de arbeidsovereenkomst al deze werkzaamheden moeten verrichten, maar de zelfstandige bedrijfsarts niet, dan kan dit in een voorkomend geval een aanknopingspunt zijn dat (in combinatie met de andere beoordelingspunten) geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar van een overeenkomst van opdracht.



# De werkende verricht taken die structureel onderdeel zijn van de organisatie.

## ✗ Ja

Als een werkende werkzaamheden verricht die (structureel) onderdeel zijn van de kernactiviteiten van de organisatie, dan is dat een belangrijke aanwijzing voor het bestaan van een mogelijke arbeidsovereenkomst. Neem bijvoorbeeld een arbodienst. Een arbodienst heeft als kerntaak het begeleiden van zieke werknemers van de opdrachtgevers. Deze begeleiding kan worden gekwalificeerd als een kerntaak van de arbodienst en veelal zal een arbodienst ook bedrijfsartsen in loondienst hebben (zie ook hiervoor onder 3). In dergelijke situaties kan de kantonrechter hieruit een sterke aanwijzing krijgen dat er mogelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst.



### Rechtspraak

Denk ook aan het voorbeeld van de beveiliging uit de zaak van de rechtbank Noord-Holland ([ECLI:NL:RBN HO:2024:12435](#)). De beveiliging werkte in een team met andere beveiligers die allemaal werkzaamheden uitvoerden die tot de kerntaak van de beveiligingsorganisatie behoorden. De kantonrechter kwam mede op basis van die omstandigheden tot de conclusie dat sprake was van een arbeidsovereenkomst.



### Rechtspraak

Een ander voorbeeld is te vinden in een uitspraak van rechtbank Zeeland-West-Brabant van 14 januari 2025 ([ECLI:NL:RBZWB:2025:155](#)). In die zaak gaat het om een werkende die stenen aanrecht- en werkbladen afwerkt en polijst. De werkende doet dit in de fabriekshal van het bedrijf, waarbij hij gebruikmaakt van de machines en gereedschappen van het bedrijf en waarbij hij bedrijfskleding van het bedrijf draagt. De werkzaamheden die de werkende doet, worden ook gedaan door werknemers van het bedrijf. Dit alles maakt dat de kantonrechter oordeelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.



## ✓ Nee

De werkende verricht werkzaamheden die niet als structureel onderdeel aangemerkt kunnen worden van de kernactiviteit van een organisatie. Een heldere situatie is in dat geval de bedrijfsarts die door een school wordt ingehuurd om de verzuimbegeleiding van zieke medewerkers te verrichten. De kernactiviteit van de school is het verzorgen van onderwijs en niet het verlenen van arbodienstverlening. In deze situatie is geen sprake van een taak die structureel onderdeel is van de school. Daarmee zal een kantonrechter minder snel oordelen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan wanneer de bedrijfsarts als zelfstandige door een arbodienst wordt ingehuurd.

Rechtspraak op pagina 12

## Rechtspraak

Vergelijk in dit kader de beveiligers in de kwestie van de rechtbank Noord-Holland (ECLI:NL:RBNHO:2024:12435) en die van de rechtbank Oost-Brabant (ECLI:NL:RBOBR:2024:3456). In de laatstgenoemde zaak is de beveiligers niet als werknemer aangemerkt, ondanks dat de kernactiviteiten van de organisatie waar de beveiligers werkzaam was, ook beveiligingswerkzaamheden betrof. De kantonrechter Oost-Brabant komt tot dit oordeel omdat de beveiligers niet gebonden was aan de verloffregeling van de opdrachtgever, geen bedrijfsgoederen (behalve een shirt en een jas) van de opdrachtgever gebruikte, er geen verplichting bestond voor de beveiligers om deel te nemen aan bedrijfstrainingen of bijscholingscursussen, en dat er geen functioneringsgesprekken met hem werden gevoerd.



De omstandigheid dat de beveiligers het werk moest uitvoeren overeenkomstig de instructies en opdrachten van de opdrachtgever, maakt dat volgens de kantonrechter niet anders. Niet is uitgesloten dat een opdrachtgever een opdrachtnemer voor het werk basisregels voorschrijft. Daarbij is volgens de kantonrechter van belang dat deze instructies en/of opdrachten grotendeels waren gebaseerd op de instructies die de organisatie weer ontving van haar opdrachtgevers.

## Belangrijk:

Stel vast wat de kernactiviteiten van de onderneming zijn en wat de taken van de werkende zijn. Als de werkende in overwegende mate een bijdrage levert aan de kernactiviteit van de organisatie, dan zal eerder sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Let wel: het feit dat een werkende kernactiviteiten verricht, betekent niet dat er direct sprake is van een arbeidsovereenkomst.



# De werkende verricht het werk persoonlijk. De werkende mag zich alleen met toestemming van de opdrachtgever laten vervangen.

### ✗ Ja

De werkende moet het werk zelf verrichten en mag niet 'zomaar' iemand anders de werkzaamheden laten verrichten. Houd er rekening mee dat het feit dat een vervanger volgens de opdrachtgever aan bepaalde kwaliteitseisen moet voldoen, niet betekent dat een werkende de persoonlijke verplichting heeft werkzaamheden te verrichten. Ook het regelen van vervanging door de werkende zelf, impliceert volgens de kantonrechter Oost-Brabant ([ECLI:NL:RBOBR:2024:3456](#)) niet dat er een persoonlijke verplichting is werkzaamheden te verrichten. Daar staat tegenover dat de kantonrechter Noord-Holland ([ECLI:NL:RBNHO:2024:12435](#)) het feit dat er strikte eisen gelden voor eventuele vervanging juist als omstandigheid meeneemt in het oordeel dat wél sprake is van een arbeidsovereenkomst.



### ✓ Nee

Als de werkende zich zonder toestemming van de opdrachtgever mag laten vervangen door een ander, dan is dit een belangrijke indicatie dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar van echte zelfstandigheid. Ook als de organisatieregels stelt aan de kwaliteitseisen van de persoon die de werkende zal vervangen, dan betekent dat niet dat vervanging niet aan de orde zou zijn. Let wel: als de opdrachtgever dusdanig strenge voorwaarden aan de vervanger stelt dat vervanging feitelijk onmogelijk is, dan kan dat mogelijk anders zijn, omdat vervanging in dat geval een 'fictie' zal zijn.

### **Belangrijk:**

Als de werkende zich zonder instemming van de opdrachtgever mag laten vervangen om de opdracht uit te voeren, dan is dat een belangrijke indicator dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het is raadzaam om in het contract op te nemen dat de werkende zich mag laten vervangen, maar zorg ervoor dat dit ook in de praktijk daadwerkelijk het geval is. Overigens geldt ook voor dit gezichtspunt dat het enkele feit dat iemand zich op basis van de regels mag laten vervangen zonder instemming, niet per definitie betekent dat geen sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst. Daarvoor zijn alle gezichtspunten in onderlinge samenhang van belang. Dat blijkt ook wel uit de casuïstische rechtspraak op dit punt.

## De vergoeding/het salaris voor het werk wordt van tevoren per uur (of per maand) afgesproken en op een vast moment overgemaakt.

### ✗ Ja

Een vast maandloon, ongeacht de hoeveelheid werk, dat telkens op een vast moment wordt betaald, is een indicator voor een arbeidsovereenkomst.



### Rechtspraak

In een kwestie waarover het gerechtshof 's-Hertogenbosch op 20 mei 2021 heeft geoordeeld ([ECLI:NL:GHSHE:2021:1493](#)) was een dergelijke situatie aan de orde. Een dochter neemt de verzorging van haar moeder op zich en krijgt betaald vanuit het PGB van haar moeder. Zij krijgt iedere maand op een vast moment een vast maandloon betaald van € 3.466,66 bruto per maand. De Sociale Verzekeringsbank verzorgt de loonadministratie en houdt op de betalingen geen werknemerspremies in.

Als de moeder van de werkende overlijdt, vraagt de werkende een WW-uitkering aan. Het UWV wijst deze aanvraag af met als argument dat de werkende niet werkzaam was in een verzekerde dienstbetrekking (lees: geen arbeidsovereenkomst).

Onder andere vanwege het feit dat de werkende op een vast moment een vast maandloon ontving, komen zowel de rechtbank als het gerechtshof tot het oordeel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. De werkende was dus wél verzekerd voor de werknemersverzekeringen en heeft recht op een WW-uitkering.

### ✓ Nee

Een beloning die geheel of volledig is afgestemd op de hoeveelheid werk die is verricht, is eerder een indicator voor een opdrachtovereenkomst.

Als een werkende betaald krijgt op basis van in een bepaalde periode daadwerkelijk gewerkte uren, dan is dit een indicatie dat sprake is van een opdrachtovereenkomst. Zeker als het aantal gewerkte uren vervolgens door middel van een btw-factuur in rekening wordt gebracht. Dit geldt te meer als de factuur verstuurd wordt door de vennootschap van de werkende.



### Rechtspraak

Zo oordeelde de Hoge Raad in zijn arrest Groen/Schoevers van 14 november 1997 ([ECLI:NL:HR:1997:ZC2495](#)) al dat het feit dat de werkende vanuit zijn vennootschap facturen stuurde voor zijn werkzaamheden, waarop btw in rekening is gebracht, een indicator is dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Deze wijze van betaling wijkt namelijk zodanig af van wat met betrekking tot loon bij een arbeidsovereenkomst gebruikelijk is, dat geen sprake was van loon als bij een arbeidsovereenkomst. Ook een recentere uitspraak van de rechtbank Oost-Brabant van 8 augustus 2024 ([ECLI:NL:RBO BR:2024:3456](#)) maakt duidelijk dat als een werkende vanuit zijn vennootschap facturen met btw verstuurt, dit een indicatie is voor een opdrachtovereenkomst.

Let wel: als de werkende wel een factuur verstuurt, maar alle overige omstandigheden op een arbeidsovereenkomst wijzen, dan is het versturen van een factuur niet bepalend. Dit blijkt ook uit de eerder genoemde uitspraak van de rechtbank Zeeland-West-Brabant van 14 januari 2025 (ECLI:NL:RBZWB:2025:155), waarin de kantonrechter dit expliciet overweegt.



## Belangrijk:

Zorg dat de daadwerkelijk gewerkte uren tegen een overeengekomen (commercieel en marktconform) tarief in rekening worden gebracht door middel van een factuur, waarop ook btw in rekening wordt gebracht (als sprake is van een btw-vrijstelling, dan is het verstandig om dit expliciet op de factuur te vermelden). Bij voorkeur werkt de bedrijfsarts vanuit zijn eigen vennootschap en factureert hij ook vanuit de vennootschap.



# De vergoedingen zijn vergelijkbaar met het salaris dat aan werknemers wordt betaald voor gelijksoortig werk.

## ✗ Ja

Als de vergoeding voor de werkzaamheden nauwelijks hoger ligt dan het salaris dat werknemers ontvangen voor vergelijkbare werkzaamheden, dan is dat een indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Zeker als ook nog eens blijkt dat de werkende helemaal geen invloed heeft op de hoogte van de vergoeding, omdat deze eenzijdig door de werkverschaffer wordt bepaald.



### Rechtspraak

In een kwestie waarover de rechtbank Rotterdam op 22 juli 2024 heeft geoordeeld (ECLI:NL:RBROT:2024:6750) was een dergelijke situatie aan de orde. Twee broers werken als bouwvakkers voor een aannemer. Zij sturen per Whatsapp regelmatig een overzicht van het aantal uren dat zij gewerkt hebben, maar zij sturen geen facturen. De aannemer betaalt de broers vervolgens op onregelmatige tijdstippen wisselende bedragen, maar telkens op basis van € 15,- per uur. Over dit tarief hebben de broers niet kunnen onderhandelen.

De kantonrechter overweegt dat het uurloon van € 15,- verre van marktconform is voor echte ondernemers en zelfs maar net iets hoger dan het wettelijk minimumloon van (destijds: € 13,27 per uur). Dit (uiteraard samen met alle andere omstandigheden in deze zaak) vormt voor de kantonrechter een sterke indicatie dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.



### Rechtspraak

In een uitspraak van de rechtbank Amsterdam van 6 februari 2024 (ECLI:NL:RBAMS:2024:685) gaat het over een werkende die voor de Volkskrant als freelancer correctiewerk doet. De kantonrechter overweegt dat de betrekkelijk geringe hoogte van de inkomsten van de werkende wijst in de richting van een arbeidsovereenkomst.

## ✓ Nee

Omgekeerd geldt, dat als de vergoeding voor de werkzaamheden substantieel hoger is dan de beloning die werknemers voor vergelijkbare werkzaamheden ontvangen, dit juist een indicator is voor een opdrachtovereenkomst. Zeker als ook nog eens blijkt dat de werkende zelf invloed heeft op de hoogte van de vergoeding. Als een werkende betaald krijgt op basis van in een bepaalde periode daadwerkelijk gewerkte uren, dan is dit een indicatie dat sprake is van een opdrachtovereenkomst. Zeker als het aantal gewerkte uren vervolgens door middel van een btw-factuur in rekening wordt gebracht. En zeker als de factuur verstuurd wordt door de vennootschap van de werkende.



Zie Rechtspraak op pagina 17



## Rechtspraak

In een uitspraak van de rechtbank Limburg van 16 mei 2023 ([ECLI:NL:RBLIM:2023:3404](#)) oordeelt de kantonrechter dat het feit dat de werkende tussen de € 32,- en € 65,- per uur krijgt voor het werk als cameraman, terwijl werknemers voor dezelfde werkzaamheden € 22,- per uur krijgen, duidt op een opdrachtovereenkomst en geen arbeidsovereenkomst.



## Rechtspraak

Zo oordeelde de rechtbank Oost-Brabant in een uitspraak van 8 augustus 2024 ([ECLI:NL:RBO BR:2024:3456](#)) dat het feit dat (i) het afgesproken honorarium substantieel hoger was dan de beloning die werknemers ontvingen die soortgelijke werkzaamheden in loondienst verrichtten, en (ii) de werkende invloed had op het overeengekomen honorarium, wijst op het bestaan van een opdrachtovereenkomst en dus geen arbeidsovereenkomst.



## Belangrijk:

Het is belangrijk dat de werkende invloed heeft op de hoogte van de vergoeding en dat de vergoeding (substantieel) hoger ligt dan de vergoeding die werknemers voor dezelfde werkzaamheden krijgen. Voer schriftelijk onderhandelingen over de hoogte van de vergoeding en bewaar de bewijzen hiervan.



**De werkende loopt weinig commercieel risico bij het uitvoeren van het werk. Bijvoorbeeld omdat de opdrachtgever de kosten draagt als het werk niet goed wordt uitgevoerd.**

### ✕ Ja

Als een werkende geen of nauwelijks commercieel risico loopt bij het uitvoeren van het werk, dan is dat een indicatie dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Kenmerkend voor een arbeidsovereenkomst is immers dat het commercieel risico bij de opdrachtgever ligt en dat dit risico niet van invloed is op de werknemer.



### Rechtspraak

Zo overweegt het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden in een uitspraak van 20 juni 2023 (ECLI:NL:GHARL:2023:5180) dat het ontbreken van commercieel risico voor de werkende zwaar weegt bij het oordeel dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het ging in die zaak om een beveiliging die uitsluitend voor één beveiligingsbedrijf werkte. Hij deed hetzelfde werk als de werknemers van het bedrijf en verdiende ongeveer hetzelfde. Alle omstandigheden tezamen maken dat het hof een arbeidsovereenkomst aanneemt, maar daarbij weegt het aspect van het ontbreken van commercieel risico zwaar. Ook in de eerder genoemde uitspraak van de rechtbank Zeeland-West-Brabant van 14 januari 2025 (ECLI:NL:RBZWB:2025:155) oordeelt de kantonrechter dat van belang is dat de werkende zelf geen opdrachten verwerft, maar uitsluitend en doorlopend voor langere tijd werk verricht voor één bedrijf en daar uitsluitend werkzaamheden doet voor klanten van dat bedrijf. Dit aspect maakt dat de werkende geen commercieel risico loopt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.

NB: Als een bedrijfsarts dus uitsluitend voor langere tijd doorlopend voor één bedrijf werkt (en dus niet voor meerdere bedrijven), dan is dit een aanwijzing voor een arbeidsovereenkomst.

## ✓ Nee

Als de werkende wel (substantieel) commercieel risico loopt bij het uitvoeren van de werkzaamheden, dan is dit een indicatie dat sprake is van een opdrachtovereenkomst. Dergelijke risico's kunnen bijvoorbeeld bestaan uit het risico van verlies van inkomsten als er geen of onvoldoende werk is of als er sprake is van ziekte. Als de werkende zichzelf moet verzekeren voor dit soort risico's en dat ook daadwerkelijk gedaan heeft, is dat een indicatie dat de werkende commercieel risico loopt en dus werkt op basis van een opdrachtovereenkomst.



### Rechtspraak

In een uitspraak van de rechtbank Rotterdam van 15 januari 2025 ([ECLI:NL:RBROT:2025:558](#)) gaat het over een werkende die als Manager Personeelszaken bij een verzekeringsmaatschappij gaat werken. De rechtbank stelt vast dat de werkende uitsluitend krijgt betaald voor de uren die hij werkt en dat hij een verzekering heeft afgesloten voor beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheid. Deze omstandigheden maken dat de werkende zelf het commercieel risico draagt en dit leidt er (mede) toe dat de rechtbank aanneemt dat sprake is van een opdrachtovereenkomst en geen arbeidsovereenkomst.



### Rechtspraak

Ook het gerechtshof Arnhem-Leeuwarden in een uitspraak van 22 mei 2024 ([ECLI:NL:GHARL:2024:3494](#)) en het gerechtshof 's-Hertogenbosch in een uitspraak van 4 mei 2023 ([ECLI:NL:GHSHE:2023:1419](#)) oordelen dat het lopen van commercieel risico een indicatie is voor een opdrachtovereenkomst. Daarvan kan sprake zijn als de werkende geen vangnet heeft als de opdracht eindigt of als de werkende zelf investeert in een commerciële relatie.



### Rechtspraak

Op 21 februari 2025 heeft de Hoge Raad ([ECLI:NL:HR:2025:319](#)) (prejudiciële) vragen van het gerechtshof Amsterdam beantwoord in de bekende Uber-zaak. Het gerechtshof heeft de Hoge Raad – kort gezegd – gevraagd welke betekenis toekomt aan het gezichtspunt 'ondernemerschap' (in deze whitepaper 'commercieel/ondernemersrisico' genoemd) bij het kwalificeren van de juridische relatie tussen een werkende en een opdrachtgever. Volgens de Hoge Raad wordt aan ondernemerschap in een voorkomend geval niet meer waarde toegekend dan aan de andere gezichtspunten bij de kwalificatie of sprake is van een arbeidsovereenkomst of opdrachtovereenkomst. De Hoge Raad herhaalt dat alle omstandigheden van de specifieke samenwerking met de werkende bij de kwalificatievraag moeten worden betrokken. Er is volgens de Hoge Raad geen beperking in gezichtspunt negen ('ondernemerschap') te lezen dat het ondernemerschap in een bepaalde rangorde volgt of restrictief zou moeten worden uitgelegd. Het is dus mogelijk dat voor werkenden binnen een organisatie de ene werker werkzaam is als werknemer en de andere als opdrachtnemer, ondanks het feit dat zij dezelfde werkzaamheden verrichten. Zie in dat kader ook punten 3 en 4 (wie verricht welke werkzaamheden).



### Belangrijk:

Het is belangrijk in de overeenkomst bepalingen op te nemen die duiden op een commercieel risico voor de werkende. Denk hierbij aan bepalingen waarmee geregeld wordt dat de werkende uitsluitend betaald krijgt voor gewerkte uren (dus geen recht heeft op loon als hij niet werkt, bijvoorbeeld tijdens vakantie of ziekte) en waarin geregeld wordt dat de werkende zichzelf verplicht moet verzekeren voor beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheid.

# De werkende heeft steeds verschillende opdrachten en opdrachtgevers.

### ✓ Ja

Als een werkende verschillende opdrachten en opdrachtgevers heeft, dan is dat een aanwijzing dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het feit dat er meerdere opdrachtgevers zijn, betekent dat de werkende niet afhankelijk is van één opdrachtgever en dus minder snel sprake zal zijn van schijnzelfstandigheid. Bij de introductie van de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR, 2005) was er een vereiste dat een zelfstandige 3 opdrachtgevers of meer moest hebben om – kort gezegd – te kunnen spreken van ondernemerschap. Vanuit de wetgever was het hebben van meerdere opdrachtgevers zodoende een belangrijke aanwijzing dat ook echt sprake was van zelfstandigheid.



### Rechtspraak

De kantonrechter Rotterdam (ECLI:NL:RBROT:2024:13328) ziet ook in dat de werkende voor en na de opdracht die in die zaak ter discussie stond, voor andere bedrijven werkzaam was als zelfstandige, een aanwijzing dat sprake is van een opdrachtovereenkomst. Dus niet alleen het aantal opdrachtgevers, maar ook de wijze waarop een werkende voor of na de opdracht werkzaam is geweest, kan een rol spelen bij dit gezichtspunt.

### ✗ Nee

Als de werkende (exclusief) voor een onderneming werkt, dan zal mogelijk sneller sprake zijn van schijnzelfstandigheid en dus van een arbeidsovereenkomst. De werkende is in dat geval (in grote mate) afhankelijk van één opdrachtgever en dat leidt tot financiële afhankelijkheid, waardoor sneller sprake is van een arbeidsovereenkomst. Overigens is dit gezichtspunt ook niet leidend bij het eindoordeel of sprake is van (schijn)zelfstandigheid.



### Rechtspraak

De rechtbank Rotterdam (ECLI:NL:RBROT:2024:13328) oordeelde daarover dat de omstandigheid dat de verkoopmanager maar één opdrachtgever had, niets af deed aan de overige omstandigheden die wezen op een opdrachtovereenkomst en geen arbeidsovereenkomst. Daarbij oordeelde de kantonrechter dat de verkoopmanager er duidelijk zelf voor had gekozen maar voor één opdrachtgever te werken, ondanks dat het hem op grond van het contract vrijstond ook voor andere partijen te werken.

Let wel: de kantonrechter Rotterdam (ECLI:NL:RBROT:2024:6750) heeft juist veel waarde gehecht aan de omstandigheid dat het enkel mogen werken voor meerdere opdrachtgevers, niet altijd betekent dat dit in de praktijk ook kan. In die zaak werkte de werkende zoveel uren voor één opdrachtgever dat de contractuele mogelijkheid dat de werkende voor andere opdrachtgevers werkzaam kon zijn een lege huls was (met als gevolg dat sprake was van een arbeidsovereenkomst).

 **Belangrijk:**

Verifieer bij de werkende of er meerdere opdrachten/projecten bij andere organisaties zijn. Neem een bepaling in het contract op waarin is opgenomen dat de werkende niet wordt belemmerd ook opdrachten bij andere organisaties te verrichten.



## De werkende heeft een inspanningsverplichting.

### ✗ Ja

Als er sprake is van een inspanningsverplichting, dan zou dit een indicatie kunnen zijn dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Bij een overeenkomst van opdracht staat het overeengekomen resultaat voorop, terwijl bij een arbeidsovereenkomst veelal de nadruk ligt op het leveren van een bepaalde inspanning van de werknemer (zie [ECLI:NL:PHR:2011:BP3887](#)).

Denk bijvoorbeeld aan het resultaat dat een bedrijfsarts zou kunnen afspreken met zijn opdrachtgever: de bedrijfsarts moet een rapportage van een consult binnen X dagen opleveren. Of het resultaat dat het verzuim binnen de organisatie binnen termijn X onder X% moet zijn.

In spiegelbeeld: een opdrachtgever verwacht van een bedrijfsarts-werknemer dat deze de regels van de Wet verbetering poortwachter volgt bij de verzuimbegeleiding en zich inspant het verzuim binnen de organisatie te beperken. Daarmee is in principe sprake van een inspanningsverplichting en geen resultaatsverplichting. De werknemer-bedrijfsarts moet zich voor zijn opdrachtgever inspannen de wettelijke stappen te zetten in het kader van de verzuimbegeleiding en het verzuim te beperken (preventie).

### ✓ Nee

Als geen sprake is van een inspanningsverplichting, maar een resultaatsverplichting dan is dat een belangrijke indicatie dat sprake is van zelfstandigheid. Zie het hiervoor genoemde voorbeeld.



### Belangrijk:

Stel vooraf met de werkende heldere doelen die behaald moeten worden bij uitvoering van de opdracht. Dat kan een indicatie geven dat sprake is van een opdrachtsovereenkomst, omdat bij een arbeidsovereenkomst de inspanning juist voorop staat en niet het resultaat. Uiteraard kan ook dit element niet los gezien worden van de andere elementen om tot de conclusie te komen dat sprake is van een opdrachtsovereenkomst of juist een arbeidsovereenkomst.



## Conclusie

De regelgeving rondom zzp-schap is volop in beweging, en de handhaving op schijnzelfstandigheid is opgestart. Voor jou als zzp'er in de bedrijfszorg is het essentieel om goed voorbereid te zijn door je ondernemerschap op de juiste manier in te richten. Door inzicht te krijgen in de juridische en praktische aspecten van je zelfstandigheid, verklein je risico's voor jou en je opdrachtgevers en vergroot je je professionaliteit.

[Zpindebedrijfszorg.nl](https://zpindebedrijfszorg.nl) biedt jou de tools, kennis en ondersteuning om jouw zzp-onderneming goed in te richten en je ondernemerschap aan te tonen. Van juridisch advies tot commerciële ondersteuning en verzekeringsoplossingen: wij helpen je verder zodat jij met vertrouwen kunt ondernemen.

Wil jij weten hoe je jouw positie als zelfstandige kunt versterken en mogelijke risico's kunt minimaliseren?

Bezoek [zpindebedrijfszorg.nl](https://zpindebedrijfszorg.nl) en ontdek ons netwerk. Heb je vragen? Neem dan contact met ons op via het [contactformulier](#).

# Juridische Bronnen en Referenties

Rechtbank Noord-Holland, 10 december 2024.

[ECLI:NL:RBNHO:2024:12435](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 05, 08, 09, 11, 12, 13.

Rechtbank Oost-Brabant 08 augustus 2024.

[ECLI:NL:RBOBR:2024:3456](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 05, 07, 12, 13, 14, 17.

Rechtbank Rotterdam, 20 december 2024.

[ECLI:NL:RBROT:2024:13328](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 07, 09, 20.

Hoge Raad, 21 februari 2025.

[ECLI:NL:HR:2025:319](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 09, 19.

Rechtbank Zeeland-West-Brabant, 14 januari 2025.

[ECLI:NL:RBZWB:2025:155](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 11, 15, 18.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 20 mei 2021.

[ECLI:NL:GHSHE:2021:1493](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 14.

Hoge Raad 14 november 1997.

[ECLI:NL:HR:1997:ZC2495](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 14.

Rechtbank Rotterdam, 22 juli 2024.

[ECLI:NL:RBROT:2024:6750](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 16, 20.

Rechtbank Amsterdam, 06 februari 2024.

[ECLI:NL:RBAMS:2024:685](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 16.

Rechtbank Limburg, 16 mei 2023.

[ECLI:NL:RBLIM:2023:3404](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 17.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 20 juni 2023.

[ECLI:NL:GHARL:2023:5180](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 18.

Rechtbank Rotterdam, 15 januari 2025.

[ECLI:NL:RBROT:2025:558](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 19.

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 22 mei 2024.

[ECLI:NL:GHARL:2024:3494](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 19.

Gerechtshof 's-Hertogenbosch, 04 mei 2023.

[ECLI:NL:GHSHE:2023:1419](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 19.

Hoge Raad, 25 maart 2011.

[ECLI:NL:PHR:2011:BP3887](#), beschikbaar via: [rechtspraak.nl](#)

Geciteerd op pagina: 22.



# zzp in de bedrijfszorg

zzpindebedrijfszorg.nl is een initiatief van Aditum Arbo

Bekijk hoe zzpindebedrijfszorg.nl jouw carrière als zzp ondernemer in de bedrijfszorg kan versterken. Plan een vrijblijvend gesprek en ontdek de voordelen.

## Contact

---

+31 (0)88 - 277 88 28  
Ma t/m vr tussen 8:30 - 17:00 uur  
contact@zzpindebedrijfszorg.nl  
Vivaldiplantsoen 200  
3533 JE Utrecht

## Aditum Arbo

---

ZZP-Bedrijfsartsen

i.s.m.



Benthem Gratama  
advocaten



[www.zzpindebedrijfszorg.nl](http://www.zzpindebedrijfszorg.nl)