



Handreiking bij modelovereenkomst

Datum: 23 mei 2024
Van: Werkgroep zzp (gezamenlijk initiatief hbo en mbo)
Onderwerp: Handreiking bij door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst ten behoeve van de inzet van zelfstandigen in het beroepsonderwijs

1.	Algemeen	2
1.1.	Achtergrond	2
1.2.	Insteek werkgroep Vereniging Hogescholen/MBO-raad (hierna: de werkgroep)	3
1.3.	Inzet externen in het onderwijs: verschillende mogelijkheden	4
2.	Modelovereenkomst werkgroep	7
2.1.	Modelovereenkomst geen werkgeversgezag	7
2.2.	Aandachtspunten bij het gebruik van de modelovereenkomst	9
2.3.	Sturen op resultaat	11
3.	Toelichting bij indiening van modelovereenkomsten bij Belastingdienst	13
4.	Artikelsgewijze toelichting op Modelovereenkomst expertmatige inhuur beroepsonderwijs geen werkgeversgezag	15
	Bijlage 1 – Modelovereenkomst expertmatige inhuur beroepsonderwijs geen werkgeversgezag	21
	Bijlage 2 – Fiscaal theoretisch kader	24

1. Algemeen

1.1. Achtergrond

Met ingang van 1 mei 2016 is de VAR (Verklaring Arbeidsrelatie) systematiek vervangen door de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA). Alleen indien wordt gewerkt op basis van een vooraf door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst is er zekerheid dat géén sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking¹ voor de loonheffingen en is de opdrachtgever gevrijwaard van het inhouden van loonheffingen. Er mag ook gewerkt worden op basis van een andere (niet goedgekeurde) overeenkomst, maar dan is er geen enkele zekerheid en bestaat voor beiden het risico dat de arbeidsrelatie (achteraf) wordt aangemerkt als een (fictieve) dienstbetrekking.

De Belastingdienst heeft een 'Handreiking beoordelingskader overeenkomsten arbeidsrelaties' ([Handreiking DBA](#)) gepubliceerd. In deze handreiking zijn de kaders opgenomen die de Belastingdienst gebruikt bij het beoordelen of de opdrachtgever op grond van de voorgelegde overeenkomst wel of geen loonheffingen moet inhouden. Daarnaast is de [Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie](#) gelanceerd: een vragenlijst waaruit opdrachtgevers kunnen opmaken of er in een bepaalde situatie al dan niet sprake is van arbeid in loondienst.

Het moet benadrukt worden dat de invoering van de Wet DBA in beginsel uitsluitend het handhavingssysteem betreft. De wettelijke bepalingen over arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten van opdracht wijzigen niet. De criteria die gelden voor het ontstaan van een arbeidsovereenkomst (loon, gezagsverhouding en persoonlijk verrichten van arbeid) gelden nog steeds. Daarmee verandert er dus niets aan de context waarin zelfstandigen ingezet kunnen worden. In bijlage 2 wordt een en ander uitvoeriger uiteengezet.

Ook indien met een goedgekeurde modelovereenkomst wordt gewerkt, blijft de opdrachtgever verantwoordelijk voor een juiste naleving van de afspraken in de modelovereenkomst. Indien de Belastingdienst achteraf constateert dat de feitelijke situatie van de inhuur afwijkt van de omstandigheden zoals geschetst in de modelovereenkomst vervalt de vrijwaring en kan de Belastingdienst een naheffingsaanslag opleggen. De Belastingdienst heeft echter tot uiterlijk 1 januari 2025 een handhavingsmoratorium ingesteld. Tot die tijd handhaaft de Belastingdienst slechts in twee situaties: bij kwaadwillendheid en bij het niet tijdig opvolgen van een aanwijzing van de Belastingdienst om een arbeidsrelatie anders vorm te geven.

Tot 1 januari 2024 kenden we in het mbo en het hoger onderwijs twee door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomsten, namelijk de modelovereenkomst 'geen werkgeversgezag' en de modelovereenkomst 'vrije vervanging'. Per 1 januari 2024 is de goedkeuring van de modelovereenkomst 'vrije vervanging' ingetrokken, en is alleen de modelovereenkomst 'geen werkgeversgezag' nog geldig.

¹ De modelovereenkomst stelt enkel de fictieve dienstbetrekking voor thuiswerkers en gelijkgestelden buiten werking. Voor de overige fictieve dienstbetrekkingen, waaronder die van aanneming van werk, geldt dit niet.

1.2. Insteek werkgroep Vereniging Hogescholen/MBO-raad (hierna: de werkgroep)

De inzet van zelfstandigen in het onderwijs is meer en meer onder de loep van de Belastingdienst komen te liggen. Daarbij neemt de Belastingdienst voor onderwijsinstellingen het standpunt in dat doceren de kernactiviteit van de instelling is en dat het daarom onwaarschijnlijk is dat docenten anders dan in dienstverband werkzaam kunnen zijn. De wettelijke verankering van het onderwijs leidt er in de zienswijze van de Belastingdienst toe dat er al snel sprake is van een gezagsverhouding en daarmee van een arbeidsovereenkomst.

De Vereniging Hogescholen en de MBO Raad hebben in 2016 gezamenlijk gesprekken gevoerd met de Belastingdienst. Dit heeft uiteindelijk geleid tot een werkgroep met de opdracht om te komen tot een modelovereenkomst voor de inzet van zelfstandigen in het onderwijsproces.

Deze werkgroep heeft ingezoomd op het waarom van de inzet van zelfstandigen in het onderwijs. De werkgroep heeft de zienswijze dat enerzijds het wettelijk compliant zijn en het tegengaan van schijnconstructies uitgangspunt is, maar dat anderzijds het karakter van het beroepsonderwijs en de maatschappelijke ontwikkeling van dit onderwijs de inzet van zelfstandigen in het onderwijs noodzakelijk maken.

Juist het beroepsonderwijs dient nauw aangesloten te zijn op ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Werkgevers verwachten dat de starters op de arbeidsmarkt reeds beschikken over relevante praktijkkennis en -ervaring. Studenten willen geïnspireerd worden door ervaren professionals uit de beroepspraktijk. Dit betekent dat - naast de (grote) groep docenten in loondienst die het kerncurriculum verzorgen - er experts uit de praktijk nodig zijn, die hun beroepservaring overbrengen op de studenten als onderdeel van het programma. De essentie van de inzet zit in de verbinding met de beroepscontext die onontbeerlijk is voor de kwaliteit van het onderwijs. Het gaat om de inzet van expertise en het inbrengen van een context waarover de instelling met het eigen personeel niet beschikt. De professionals die op deze wijze worden ingehuurd, zijn bereid deze toevoeging te verzorgen vanuit hun praktijkervaring bij hun werkgever of in hun eigen onderneming. De opdracht die daarbij wordt gegeven kan bestaan uit lesgevende activiteiten, maar is daartoe niet beperkt. Ook bij onderwijsontwikkeling of - vernieuwing en werkzaamheden in het kader van examinering kan de inhuur van dergelijke kennis of ervaring benodigd zijn.

De werkgroep uit 2016 realiseert zich dat de praktijk laat zien dat er ook om andere redenen gekozen wordt voor de inzet van zelfstandigen in het onderwijs (denk bijvoorbeeld aan de inzet vanwege 'ziek en piek'). De werkgroep adviseert in deze gevallen terughoudend te zijn met het inzetten van zelfstandigen omdat doorgaans sneller sprake zal zijn van een dienstbetrekking. Dit tenzij de onderwijsinstelling een gedegen onderbouwing kan geven dat geen sprake is van een dienstbetrekking. In het geval van vervanging van de werkzaamheden van een reguliere docent in loondienst acht de werkgroep het echter zeer waarschijnlijk dat de Belastingdienst en het UWV tot het oordeel komen dat aan de criteria voor een dienstbetrekking (loon, gezagsverhouding en persoonlijk verrichten van arbeid) wordt voldaan. In hoofdstuk 2 zal nader worden ingegaan op de vraag voor welke gevallen van inzet van zelfstandigen in het beroepsonderwijs gebruik kan worden gemaakt van de modelovereenkomsten.

De focus van de werkgroep ligt op de inzet van zelfstandigen in het onderwijsproces en niet op de inzet in ondersteunende processen. Voor inzet van zelfstandigen in ondersteunende processen bestaat de mogelijkheid gebruik te maken van al door de Belastingdienst goedgekeurde algemene modelovereenkomsten. Deze zijn te raadplegen via de volgende [link](#).

Het is ook mogelijk dat de onderwijsinstelling zelf een bestaande/opgestelde overeenkomst van opdracht voor deze situaties (ondersteunende, niet-onderwijs activiteiten) ter goedkeuring voorlegt aan

1.3. Inzet externen in het onderwijs: verschillende mogelijkheden

De focus op kwaliteit van onderwijs, de kwaliteiten die dit van docenten en medewerkers vraagt en de ontwikkelingen in de maatschappij en de arbeidsmarkt maken het vraagstuk rondom de inzet van zelfstandigen en de planning daarvan een steeds belangrijker vraagstuk in het human resource management. Het goed zicht hebben op het belang (het doel en de noodzaak), het waarom (capaciteitsvraag: welk gat valt er?) en de kwalitatieve eisen van de inzet van zelfstandigen zijn ook belangrijke voorwaarden om bij de inzet een goede keuze te maken uit de wettelijke mogelijkheden die hiervoor zijn. Het is namelijk geen zwart-wit vraagstuk. De nuances doen er echt toe. Het is belangrijk om deze nuances goed vooraf door te spreken. Dat voorkomt dat ad hoc problemen moeten worden opgelost en de verleiding ontstaat de wettelijke kaders te negeren.

Het verzorgen van onderwijs is het primaire proces/de kerntaak en wordt in principe door medewerkers in loondienst (tijdelijk en vast) uitgevoerd. In dit geval is de werkgever verplicht loonheffingen over het loon in te houden en af te dragen. In specifieke situaties kan het verzorgen van onderwijs ook plaatsvinden door middel van flexibele inzet. Hoe meer het gaat om incidentele en kleinere onderdelen dan wel om heel specialistische inzet, hoe meer het in het belang van de onderwijsinstelling is dat er ruimte is voor flexibele inzet. Er zijn diverse wettelijke mogelijkheden waarbinnen de inzet van externen kan plaatsvinden. We hebben het dan over:

1. Overeenkomst van opdracht

In aanvulling op medewerkers in loondienst kan voor een aantal specifieke situaties en expertises zoals bedoeld in deze handreiking een gedeelte van het onderwijs verzorgd worden met zelfstandige professionals op basis van een overeenkomst van opdracht (al dan niet via de eenmanszaak, VOF of BV van de zelfstandige professional). Dit betreft situaties die zich vanwege de gezochte vorm van samenwerking, de werkzaamheden dan wel de positie van de opdrachtnemer, niet lenen voor een inzet in loondienst. Beide partijen zoeken niet de samenwerkingsvorm van loondienst, en dit past ook bij de concrete opdracht. De specifieke expertise ziet op gevallen die afwijken van de reguliere situaties met de eigen docenten in loondienst. Wij verwijzen hierbij naar paragraaf 1.2 waar wij nader ingaan op de ontwikkelingen in het onderwijs en hoofdstuk 2 waar nader wordt ingegaan op de doelgroep waarvoor de modelovereenkomst (zijnde een overeenkomst van opdracht) kan worden gehanteerd. In die situatie kan worden getoetst of de goedgekeurde modelovereenkomst kan worden gebruikt (namelijk indien sprake is van 'geen gezag'). In dat geval is de onderwijsinstelling gevrijwaard van inhouding en afdracht van loonheffingen als conform deze goedgekeurde overeenkomst wordt gewerkt.

Doorgaans zal het hierbij gaan om zelfstandige professionals die kwalificeren als ondernemer voor de inkomstenbelasting. Bij de beoordeling of iemand als zodanig kwalificeert beziet de Belastingdienst een aantal feiten en omstandigheden in onderlinge samenhang. Hiervoor is dus geen eenduidig toetsingskader te geven. Wel geven wij een aantal aspecten mee die hierbij relevant zijn. Deze komen ook terug in de [Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie](#).

- de opdrachtnemer heeft meerdere opdrachtgevers;
- de opdrachtnemer maakt zijn onderneming bekend naar buiten;
- het is voor derden duidelijk dat de professional voor zijn eigen onderneming werkt;
- de opdrachtnemer loopt 'ondernemersrisico';
- de opdrachtnemer heeft investeringen gedaan in zijn onderneming;
- de onderneming opereert zelfstandig;
- de opdrachtnemer beschikt over eigen kapitaal;

- de opdrachtnemer is aansprakelijk voor de schulden van zijn onderneming;
- de opdrachtnemer is geregistreerd bij de Kamer van Koophandel en heeft een BTW nummer.

2. Collegiale inleen

Ook komt het met regelmaat voor dat docenten aan een onderwijsinstelling worden uitgeleend door een andere onderwijsinstelling of door een samenwerkingsverband. Hierbij wordt tussen de onderwijsinstellingen een detacheringsovereenkomst gesloten. In dit geval is de andere onderwijsinstelling/het samenwerkingsverband, waar de docent in dienst is, verplicht loonheffingen over het loon in te houden en af te dragen.

3. Uitbetaalde bedragen aan derden (UBD, voorheen IB-47)

Daaromheen maakt een onderwijsinstelling voor bepaalde (incidentele) activiteiten gebruik van een aantal personen voor een hele concrete taak. Dit betreft bijzondere categorieën, bijvoorbeeld:

- simulatiepatiënten;
- modellen;
- gastsprekers;
- surveillanten;
- studenten bij een open dag;
- personen in bepaalde toezichthoudende rollen.

Is de persoon niet in dienstbetrekking² en voert de persoon de werkzaamheden niet uit als ondernemer, dan dienen de uitbetaalde bedragen digitaal aan de Belastingdienst worden aangeleverd (de zogenoemde UBD-aangifte, voorheen IB-47). Dit kun je doen via het gegevensportaal van de Belastingdienst. Dit dient op het niveau van onderwijsinstelling te worden ingevuld en indien nodig te worden afgestemd met de (eigen) inspecteur. De Belastingdienst gebruikt de aangeleverde gegevens voor de aangifte inkomstenbelasting van de persoon die het uitbetaalde bedrag heeft gekregen.

4. Opting-in

In de gevallen zoals genoemd onder 3. Uitbetaalde bedragen aan derden, kan opting-in een mogelijkheid zijn, indien een arbeidsverhouding niet als een (fictieve) dienstbetrekking wordt aangemerkt maar de opdrachtnemer wel wenst te worden uitbetaald onder inhouding van loonbelasting/premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet. In dat geval dient de opdrachtnemer samen met de onderwijsinstelling de keuze voor opting-in te melden bij de Belastingdienst. Opting-in geldt niet voor de werknemersverzekeringen.

5. Payrolling – detachering³ – tussenkomstbureaus/brokers – etc.

In dit soort situaties gaat de arbeidskracht via of namens een derde bij de opdrachtgever aan de slag. Naast het traditionele uitzendbureau is gaandeweg een reeks aan varianten ontstaan als detachering, payrolling etc. Het exacte onderscheid is niet altijd helder. In de praktijk hebben veel onderwijsinstellingen hier vaste providers voor.

Dit zijn situaties waarbij de derde partij als werkgever optreedt van de in te zetten arbeidskracht. De derde partij (en niet de onderwijsinstelling) is dan in eerste instantie verantwoordelijk voor de fiscale en arbeidsrechtelijke verplichtingen. De onderwijsinstelling kan vervolgens echter wel door de

² De stelling dat hier uit zichzelf al geen sprake is van een dienstbetrekking omdat de gezagsverhouding ontbreekt is hierbij vaak goed verdedigbaar. De omvang van de fictieve dienstbetrekking zal veelal niet worden overschreden. Dit hangt uiteraard wel af van de wijze van invulling door de onderwijsinstelling.

³ Niet zijnde collegiale inleen. Zie hiervoor '2. Collegiale inleen' hierboven.

Belastingdienst aansprakelijk worden gesteld voor de door de derde niet betaalde loonheffingen en omzetbelasting. Dit risico van aansprakelijkstelling (de inlenersaansprakelijkheid) verandert niet met de invoering van de modelovereenkomst. De kans op aansprakelijkstelling is echter volledig afhankelijk van de vraag of de provider onderhavige wetswijziging op goede wijze verwerkt. Dit moet zonder meer een aandachtspunt zijn.

Het is aan de onderwijsinstelling om vast te stellen welke afspraken zij met de betreffende externen maakt. Deze afspraken zullen per onderwijsinstelling verschillen. Daarnaast zijn er vanuit het verleden wellicht afspraken gemaakt met de lokale Belastingdienst die de keuze voor het type arbeidsrelatie mede bepalen. Op basis van deze uitgangspunten en met inachtneming van hetgeen verder in deze handreiking wordt vermeld, kan concreet invulling worden gegeven aan een door de onderwijsinstelling te hanteren beleid. Deze handreiking richt zich op de overeenkomst van opdracht. Op die arbeidsvorm is de modelovereenkomst van toepassing.

2. Modelovereenkomst werkgroep

2.1. Modelovereenkomst geen werkgeversgezag

In het geval men een zelfstandige (ondernemer) wil inzetten middels een overeenkomst van opdracht en het gaat om expertmatige inzet in het onderwijsproces, dan kan mogelijk gebruik gemaakt worden van de modelovereenkomst 'geen werkgeversgezag'. Deze modelovereenkomst is goedgekeurd door de Belastingdienst tezamen met een toelichting die daarmee integraal onderdeel is van de goedgekeurde overeenkomst. Deze toelichting is opgenomen in hoofdstuk 3. De overeenkomst vloeit voort uit het wettelijk kader omtrent de (fiscale) dienstbetrekking en de invulling die daar door de Belastingdienst aan wordt gegeven. Dit is uitvoerig beschreven in de bijlage bij deze handreiking, maar ook in de [Handreiking DBA van de Belastingdienst](#).

Situaties die zich lenen voor gebruik van de modelovereenkomst 'geen werkgeversgezag'

Deze overeenkomst kan worden gezien in situaties waarin het van essentieel belang is dat de werkzaamheden door deze zelfstandige persoonlijk worden verricht. De overeenkomst kan **uitsluitend** worden gebruikt in de situaties dat **géén** sprake is van werkgeversgezag. Dit houdt in dat de onderwijsinstelling niet de mogelijkheid heeft om opdrachten en aanwijzingen ten aanzien van de uitvoering van het werk te geven zoals in een werkgever-werknemersrelatie. De opdrachtnemer voert de opdracht zelfstandig en naar eigen inzicht uit. Er is geen sprake van een dienstbetrekking omdat de gezagsverhouding ontbreekt. Uitgangspunt bij deze modelovereenkomst is dat de opdrachtnemer de vrijheid heeft de opdracht naar eigen inzicht in te vullen (uiteraard wel binnen de wettelijke kaders van het beroepsonderwijs). De kwaliteitsborging is in de persoon van de uitvoerder van de opdracht verankerd.

De modelovereenkomst biedt de mogelijkheid zelfstandigen in te huren zónder dat dit tot een inhoudingsplicht voor de loonheffingen leidt. Het gaat hierbij alleen om de vraag of loonheffingen moeten worden ingehouden en niet of er vanuit arbeidsrechtelijk oogpunt verplichtingen ontstaan.

De modelovereenkomst is uitsluitend bedoeld voor de situaties waarin naast de verzorging van het onderwijs met het personeel in loondienst (dan wel via een uitzendbureau e.d.), behoefte is aan de inhuur van specifieke expertise en/of praktijkervaring uit de beroepspraktijk ten behoeve van het beroepsonderwijs. De opdrachtnemer, die wordt ingehuurd, beschikt over deze specifieke kennis of ervaring. Relevant is dat de opdrachtnemer voor het onderwijs de verbinding met de beroepspraktijk inbrengt. Gedacht kan worden aan een accountant, advocaat, hovenier, technicus, bakker of kunstenaar die vanuit de uitoefening van zijn beroep zijn expertise of ervaring overbrengt aan de student. Binnen deze context kan het daarbij dus ook gaan om de inzet van zelfstandigen voor activiteiten binnen het onderwijsprogramma. Inzet vindt aldus met name plaats vanuit de vakinhoudelijke bekwaamheid van de opdrachtnemer. Het kan daarbij gaan om onderwijsgevende activiteiten, maar ook om andersoortige activiteiten ten behoeve van het beroepsonderwijs, zoals het ontwikkelen van onderwijs, of het verrichten van examineringsactiviteiten.

De modelovereenkomst is niet geschikt voor de inhuur van arbeid die onderdeel uitmaakt van het reguliere onderwijs dat door docenten in loondienst wordt verzorgd. De inhuur van zelfstandigen voor het verzorgen van bijv. algemeen vormende vakken (zoals Nederlands of Engels) valt niet onder de scope van de modelovereenkomst. Er zal altijd een bepaald grijs gebied overblijven, waarvoor vooraf niet met zekerheid te zeggen is of inhuur onder de vrijwarende werking van de modelovereenkomst valt. De grens tussen regulier onderwijs en onderwijs waarvoor specifieke expertise en/of praktijkervaring nodig is, valt in het beroepsonderwijs niet altijd eenduidig te trekken. Het zal telkens een afweging zijn voor de mbo- of hbo-instelling of inzet van een zelfstandige opdrachtnemer middels deze overeenkomsten te rechtvaardigen is. Een deel van de invulling van het grijze gebied zal nog steeds in afstemming met de lokale belastinginspecteur plaatsvinden.

Verschillende situaties bij arbeid of dienst

De wetgever gaat ervan uit dat de opdrachtgever zich altijd bewust is van de fiscale gevolgen van een transactie of overeenkomst. Zo ook voor de vraag of wellicht sprake is van een dienstbetrekking. In de praktijk is dit echter niet altijd direct helder.

Bij de inhuur van een arbeidskracht wordt de kern gevormd door 'het ter beschikking staan van een arbeidskracht'. Hetgeen die persoon dan moet doen wordt door de opdrachtgever ingevuld. De arbeidskracht gaat als het ware op in de organisatie van de opdrachtgever.

Bij een dienst wordt de kern niet gevormd door het ter beschikking staan van arbeid. De kern wordt gevormd door het te behalen resultaat tegen een al dan niet op voorhand bepaalde prijs en de (eventueel) daarmee gepaard gaande arbeid is daar aan ondergeschikt. De dienst voegt vaak iets toe aan de organisatie van de opdrachtgever.

Voorbeelden van diensten zijn:

- de ondersteuning van een belastingadviseur;
- advisering op het gebied van HR-zaken;
- de installatie van nieuwe software als onderdeel van een nieuw pakket;
- het gebruik van een externe telefooncentrale;
- de inhuur van een selectiebureau.

Het is van belang deze situaties te onderscheiden van de situatie dat er echt 'arbeid' wordt ingehuurd. Dat is het geval indien degene die het werk verricht in feite opgaat in - en onderdeel uitmaakt van - de eigen organisatie. Dezelfde werkzaamheden worden bijvoorbeeld (maar niet alleen dan) ook door eigen werknemers verricht. De 'niet-werknemers' zijn een onderdeel van de eigen bedrijfsvoering en voor derden (de studenten) is niet helder dat ze niet tot de onderwijsinstelling behoren. In die situaties is er het risico van een dienstbetrekking.

Bijzondere activiteiten

Daaromheen maakt een onderwijsinstelling voor bepaalde activiteiten gebruik van een aantal personen voor een hele concrete taak. Dit betreft bijzondere categorieën als simulatiepatiënten en modellen, maar ook gastsprekers, studenten bij een open dag of in bepaalde toezichthoudende rollen. De stelling dat hier uit zichzelf al geen sprake is van een dienstbetrekking omdat de gezagsverhouding ontbreekt, is hierbij vaak goed verdedigbaar. De omvang van de fictieve dienstbetrekking zal veelal niet worden overschreden. Dit hangt uiteraard wel af van de wijze van invulling door de onderwijsinstelling. Daarom dient dit op dat niveau te worden ingevuld en indien nodig te worden afgestemd met de inspecteur.

Specifieke aanvullende expertise

In bepaalde gevallen kan voor de inhuur van specifieke expertises en/of praktijkervaring, zoals verderop toegelicht in deze handreiking een – beperkt - gedeelte van het onderwijs verzorgd worden met andere professionals op basis van modelovereenkomsten.

Toelichting bij de modelovereenkomst

Bij het ter goedkeuring voorleggen aan de Belastingdienst heeft de Werkgroep een begeleidende toelichting op de modelovereenkomst bij de Belastingdienst ingediend. Deze toelichting is een samenvatting/vertaalslag van de context die ook in deze handreiking is opgenomen. Gedurende het goedkeuringsproces heeft de Belastingdienst te kennen gegeven de modelovereenkomst enkel goed te keuren indien de toelichting integraal onderdeel daarvan uitmaakt. Aan dit verzoek is gehoor gegeven door in de modelovereenkomst een verwijzing op te nemen naar deze toelichting. Praktisch betekent dit

dat de onderwijsinstelling en de opdrachtnemer bij het aangaan van de overeenkomst van opdracht kennis hebben genomen van de context waarbinnen de goedkeuring van de Belastingdienst heeft plaatsgevonden en de modelovereenkomst gebruikt kan worden en dat beide partijen deze uitgangspunten onderschrijven. De bij de Belastingdienst ingediende toelichting is opgenomen in hoofdstuk 3.

2.2. Aandachtspunten bij het gebruik van de modelovereenkomst

Het gebruik van de modelovereenkomst geeft alleen fiscale duidelijkheid indien zowel de onderwijsinstelling als de opdrachtnemer zich houden aan de afspraken in de overeenkomst. De feitelijke omstandigheden waaronder de opdrachtnemer de werkzaamheden uitvoert moeten overeenstemmen met de schriftelijke afspraken. Dat betekent dat het van belang is dat voldoende binnen de onderwijsinstelling is geborgd dat de opdrachtnemer zelf zijn eigen lesplan maakt of lesstof meebrengt en die ook daadwerkelijk zelfstandig doceert.

Vrije bepalingen modelovereenkomst

In de modelovereenkomst is door de Belastingdienst een aantal bepalingen gemarkeerd. Deze gemarkeerde bepalingen zijn fiscaal relevante bepalingen en mogen niet worden gewijzigd. Indien deze gemarkeerde bepalingen worden aangepast kan de onderwijsinstelling namelijk geen beroep meer doen op de vrijwarende werking van de modelovereenkomst. Voor de niet gemarkeerde bepalingen geldt in zijn algemeenheid dat deze ter vrije invulling van partijen zijn. Daarbij geldt dat dient te worden opgelet dat deze overige afspraken geen afbreuk doen aan het uitgangspunt van het ontbreken van werkgeversgezag en daarmee in strijd met de tekst dan wel intentie van de modelovereenkomst komen. Datzelfde geldt voor het toevoegen van andere afspraken aan de modelovereenkomst. Een voorbeeld daarvan is het opnemen van een concurrentiebeding voor de opdrachtnemer. Hoewel niet direct een fiscaal relevante bepaling, kan een dergelijke afspraak wel duiden op de aanwezigheid van een dienstbetrekking.

Omvang en duur van de opdracht

In de modelovereenkomst is – bewust – geen bepaling opgenomen om de omvang en de duur van de opdracht te begrenzen. In theorie is dat ook niet nodig, nu in de modelovereenkomst de inhuur van specifieke expertise en/of praktijkervaring centraal staat en het materiële toetsingskader er in beginsel niet aan in de weg staat om deze expertise of ervaring meer dan incidenteel in te huren of voor een omvangrijk aantal uur per week. In de praktijk zal de omvang en de duur van de opdracht wel degelijk een rol spelen bij de afweging van alle feiten en omstandigheden door de inspecteur. Het is dan ook goed om hier alert op te zijn.

Naarmate een opdracht langer loopt of er sprake is van verschillende opdrachten achter elkaar gedurende een langere periode, zal het enerzijds lastiger zijn om te verdedigen dat sprake is van de inhuur van specifieke expertise die niet bij de onderwijsinstelling zelf aanwezig is en zal het anderzijds voor de opdrachtnemer lastig worden om te verdedigen dat hij de opdracht zelfstandig en naar eigen inzicht verricht. Er kan een verknochtheid ontstaan tussen opdrachtgever en opdrachtnemer die meer de kenmerken van een dienstbetrekking krijgt (bijv. wanneer de opdrachtnemer zich gaat presenteren als behorende bij de onderwijsinstelling).

Wat betreft de omvang van de opdracht geldt dat de hoeveelheid uren, die de opdrachtnemer wordt ingezet in het onderwijs, op enig moment aanwijzing kunnen vormen dat feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst. In de parlementaire behandeling is door de staatssecretaris expliciet aangegeven dat 'een leraar geschiedenis die 20 uur per week voor de klas staat' duidelijk geen ondernemer is. Of daarbij doorslaggevend is dat het om 20 uur per week gaat of om het vak geschiedenis is overigens niet duidelijk. Maar zaak is om alert te blijven dat de omvang van de opdracht, vaak mede in combinatie met

de duur van de opdracht, kunnen leiden tot het oordeel “dienstbetrekking”. Ook als gebruik wordt gemaakt van de modelovereenkomst (die niet bedoeld is voor deze leraar geschiedenis) zal een inhuur van expertise voor 40 uur per week gedurende een heel cursusjaar door de Belastingdienst hoogst waarschijnlijk niet gezien worden als overeenkomst van opdracht. Waar de grens ligt is niet vooraf eenduidig vast te stellen.

Overige omstandigheden

Indien de goedgekeurde modelovereenkomst wordt nageleefd is geen sprake van inhoudingsplicht voor de loonheffingen. In de discussie of al dan niet sprake is van een dienstbetrekking, gaat het echter niet alleen om de details binnen de modelovereenkomst, maar ook om het totaalbeeld van feiten en omstandigheden. Het totaalbeeld bepaalt of sprake is van een situatie waarin álles er op wijst dat géén sprake is van een dienstbetrekking, of dat er op zijn minst aanwijzingen zijn dat het kennelijk toch anders is dan op papier is afgesproken. Deze feiten en omstandigheden moeten in onderlinge samenhang worden afgewogen. In dat kader dient er dan ook serieuze aandacht te zijn voor de bredere context en het totaalbeeld van feiten en omstandigheden.

Het voorgaande brengt met zich dat het van belang is om alert te zijn op het feit dat de opdrachtnemer geen werknemer is en ook niet als zodanig behandeld wordt. Dat betekent: heldere en duidelijke grenzen in hoe de opdrachtnemer anders behandeld wordt, en deze ook bewaken.

Do's en don'ts

In het licht van het bovenstaande zijn een aantal omstandigheden aan te wijzen die – ondanks dat de modelovereenkomst wordt gebruikt – kunnen leiden tot de conclusie dat toch sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. Ter adstructie worden deze hieronder veelal als “don'ts” geformuleerd. Het is verstandig deze omstandigheden niet te laten ontstaan. Echter, daarmee is niet gezegd dat bijvoorbeeld de enkele omstandigheid dat de opdrachtnemer eenzelfde kerstpakket krijgt als de werknemers in loondienst direct ertoe leidt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en inhoudingsplicht voor de loonheffingen.

A. Behandel de opdrachtnemer niet als een werknemer:

- Verstrek de opdrachtnemer geen kerstpakketten;
- Nodig de opdrachtnemer niet uit voor een professionaliseringsbijeenkomst;
- Nodig de opdrachtnemer niet uit voor (kerst/personeels-)feesten;
- Geef de opdrachtnemer niet de aanwijzingen en instructies die aan het eigen personeel worden gegeven;
- Verplicht de opdrachtnemer niet volgens de richtlijnen van de instelling te werken (bijvoorbeeld bedrijfsprotocollen/beleids- of visiestukken);
- Laat de opdrachtnemer niet doorlopend verantwoording afleggen;
- Verplicht de opdrachtgever niet om vrij te moeten vragen;
- Beoordeel de prestaties van de opdrachtnemer niet periodiek (bijvoorbeeld iedere week), maar bijvoorbeeld halverwege en aan het einde van een opdracht;
- Voer geen functioneringsgesprekken met de opdrachtnemer;
- Ken arbeidsvoorwaarden niet op gelijke wijze toe aan opdrachtnemers en werknemers;
- Betaal de opdrachtnemer geen bonus, vakantiegeld, 13^e maand;
- Betaal de opdrachtnemer niet door bij ziekte en vakantie;
- Bij kostendeclaraties gelden andere afspraken;
- Geef de opdrachtnemer geen eigen werkplek;
- De opdrachtnemer heeft niet eerder in een dienstbetrekking gewerkt voor de instelling.

B. De opdrachtnemer handelt voor eigen rekening en risico:

- Laat de opdrachtnemer in de communicatie naar derden zich niet presenteren als medewerker van de onderwijsinstelling;
- Bied de opdrachtnemer geen training/scholing aan;
- Verbied de opdrachtnemer niet voor andere opdrachtgevers te werken;
- Neem geen aansprakelijkheden over van de opdrachtnemer: de opdrachtnemer dient zich te verzekeren voor eigen schade;
- De opdrachtnemer heeft een eigen onderneming met KvK-registratie en BTW-nummer;
- Laat de opdrachtnemer met eigen materialen werken (buiten de standaard uitrusting van het leslokaal met aanwezige middelen).

2.3. Sturen op resultaat

Een overeenkomst van opdracht wordt gekenmerkt door de omstandigheid dat sprake is van een resultaatverplichting⁴. Het is dan ook van belang om te komen tot een resultaatgerichte omschrijving van de werkzaamheden waarvoor de opdracht wordt verstrekt. Op het resultaat kan door de opdrachtgever worden gestuurd en daarop wordt uiteindelijk ook de opdrachtnemer beoordeeld. Daarbij dient de omschrijving van de opdracht te passen bij de specifieke situatie (inhuur expertise en / of praktijkervaring voor het onderwijs gericht op de beroepscontext) waarvoor de modelovereenkomst is bedoeld.

Indien de opdrachtnemer wordt ingehuurd om onderwijs te verzorgen kan gedacht worden aan de volgende omschrijvingen van de opdracht:

- Het verzorgen van onderwijs (voor in totaal x uur / voor x uur per week) / het geven van (x aantal) lessen in het kader van de opleiding (invullen) waarbij de activiteiten van de opdrachtnemer er toe bijdragen dat de studenten waaraan onderwijs wordt gegeven kunnen voldoen aan de benodigde competenties uit het bij de opleiding behorende kwalificatiedossier;
- Het overbrengen van kennis (gerelateerd aan de specifieke deskundigheid dan wel ervaring van de opdrachtnemer) aan de studenten die de opleiding ... volgen, waarmee de opdrachtnemer aantoonbaar een bijdrage levert aan het behalen van het diploma / keuzedeel door de student voor deze opleiding.

Zoals vermeld wordt de opdrachtnemer ingehuurd vanwege bepaalde vakinhoudelijke kennis en/of vaardigheden. Indien de opdracht echter tevens inhoudt dat deze kennis dient te worden overgedragen, dan wel dat de opdrachtnemer vanuit deze kennis onderwijs moet verzorgen, wordt daarmee tevens in de opdracht verdisconteerd dat de opdrachtnemer over enige didactische en pedagogische bekwaamheden dient te beschikken. De inzet van kennis dan wel kunde door de opdrachtnemer dient er in te resulteren dat de studenten aan wie les is gegeven na het afronden van de opdracht door de opdrachtnemer aan (bepaalde) einddoelen uit het kwalificatiedossier kunnen voldoen.

Om voldoende onderscheid aan te brengen tussen de arbeid die in opdracht en de arbeid die in loondienst wordt uitgevoerd, lijkt het verstandig om bij het formuleren van de werkzaamheden in de modelovereenkomst niet teveel aan te sluiten bij formuleringen uit arbeidsovereenkomsten. Een omschrijving als "het uitvoeren van werkzaamheden in de functie van "docent LB/LC" is dan ook niet raadzaam. Indien de werkzaamheden op deze wijze worden geformuleerd is bovendien niet helder waarop kan worden gestuurd door de opdrachtgever. Aanwijzingen geven over hoe de opdrachtnemer de werkzaamheden moet uitvoeren – zoals bij een docent in loondienst – kan bij een modelovereenkomst niet aan de orde zijn.

⁴ Anders dan bij een arbeidsovereenkomst waarbij sprake is van een inspanningsverplichting van de werknemer.

Beoordeling resultaat

Indien de opdrachtgever echter gedurende de opdracht signalen ontvangt dat de opdrachtnemer gezien het overeengekomen resultaat onvoldoende kwaliteit levert, kan hierover ook binnen de modelovereenkomst het gesprek met de opdrachtnemer worden aangegaan. Daarbij kunnen de signalen en hoe deze zich verhouden tot het te behalen resultaat worden besproken.

Indien blijkt dat de opdrachtnemer – eventueel na een hersteltermijn – niet in staat is om het overeengekomen resultaat te behalen en dit hem toe te rekenen valt, kan de overeenkomst worden beëindigd conform de betreffende bepalingen in de overeenkomst.

3. Toelichting bij indiening van modelovereenkomsten bij Belastingdienst

Datum : april 2024
Van : Vereniging Hogescholen en MBO Raad
Aan : Belastingdienst
Onderwerp : Toelichting bij de modelovereenkomst expertmatige inhuur
beroepsonderwijs geen gezag

Deze modelovereenkomst betreft een sectorale modelovereenkomst waarmee zelfstandigen in het hoger en middelbaar beroepsonderwijs kunnen worden ingezet. Er moet sprake zijn van inhuur van specifieke expertise en/of praktijkervaring ten behoeve van het onderwijs gericht op de beroepscontext. Uitgangspunt is dat de opdrachtgever weinig gezag kan uitoefenen op het werk.

Algemeen

In de overwegingen van de modelovereenkomst wordt tot uitdrukking gebracht dat het gaat om de inhuur van specifieke expertise en/of praktijkervaring waaraan binnen de hbo- of mbo-instelling behoefte bestaat ten behoeve van het onderwijs gericht op de beroepscontext.

De werkgroep zzp bestaande uit afgevaardigden vanuit de MBO Raad en de Vereniging Hogescholen die in 2016 is gekomen tot de modelovereenkomst heeft destijds in het vooroverleg met de Belastingdienst ingezoomd op het waarom van de inzet van zelfstandigen in het onderwijs. Daarbij is enerzijds de stelling ingenomen dat het wettelijk compliant zijn en het tegengaan van schijnconstructies onderschreven wordt, maar dat anderzijds het karakter van het beroepsonderwijs en de maatschappelijke ontwikkeling van dit onderwijs de inzet van specifieke expertise en praktijkervaring door zelfstandigen in het beroepsonderwijs noodzakelijk maken.

Juist het beroepsonderwijs dient nauw aangesloten te zijn op ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Werkgevers verwachten dat de starters op de arbeidsmarkt reeds beschikken over relevante praktijkkennis en -ervaring. Studenten willen geïnspireerd worden door ervaren professionals uit de beroepspraktijk. Dit betekent dat naast de (grote) groep docenten in loondienst, die het kerncurriculum verzorgen, er experts uit de praktijk nodig zijn, die hun beroepservaring kunnen overbrengen op de studenten als onderdeel van het onderwijsprogramma. De essentie van de inzet zit in de verbinding met de beroepscontext die onontbeerlijk is voor de kwaliteit van het onderwijs. Het gaat om de inzet van expertise en het inbrengen van een context waarover de instelling met het eigen personeel niet beschikt. De professionals die worden ingehuurd zijn bereid deze toevoeging als zelfstandige te verzorgen vanuit hun praktijkervaring/beroepspraktijk. Deze modelovereenkomst beoogt deze inzet mogelijk te maken. De opdracht die daarbij wordt gegeven kan bestaan uit lesgevende activiteiten, maar is daartoe niet beperkt. Ook bij onderwijsontwikkeling of -vernieuwing en werkzaamheden in het kader van examinering kan de inhuur van dergelijke kennis of ervaring benodigd zijn.

De Belastingdienst geeft aan dat verschillende soorten arbeidsrelaties met een persoon bij dezelfde opdrachtgever moet worden uitgesloten. Dat wil zeggen dat een natuurlijk persoon die als werknemer, en dus op basis van een arbeidsovereenkomst, werkzaam is bij de onderwijsinstelling, daar niet ook op basis van een overeenkomst van opdracht (zoals onderhavige modelovereenkomst) bij deze onderwijsinstelling kan werken. Deze modelovereenkomst leent zich dus niet voor het aangaan van een overeenkomst van opdracht met een natuurlijk persoon die reeds als werknemer werkzaam is bij de onderwijsinstelling.

Geen werkgeversgezag

Deze overeenkomst kan worden gebruikt in situaties wanneer er geen sprake is van werkgeversgezag. Het gaat om de inzet van zelfstandigen die vanwege hun expertise op hun vakgebied door de onderwijsinstelling vrij worden gelaten om zelfstandig invulling te geven aan de opdracht. Waar het gaat

om lesgevende activiteiten betekent dat de opdrachtnemer niet alleen gaat over de pedagogisch-didactische keuzes (het “hoe” van het onderwijs), maar tevens gaat over de inhoud van de lesstof (het “wat” van het onderwijs). Er is voor gekozen om dit niet nader te concretiseren met termen als “curriculum” of “onderwijsprogramma” of “lesplan” in de overeenkomst, omdat deze terminologie niet eenduidig te gebruiken is binnen het hoger- en/of middelbaar beroepsonderwijs. Omdat feitelijk wel sprake is van een gelijke invulling van de opdracht binnen het mbo en hbo, is de sterke behoefte binnen deze sectoren om één algemene modelovereenkomst voor het beroepsonderwijs te maken. Er is aldus gekozen voor een inhoudelijke verwoording in de modelovereenkomst die de lading dekt: de opdrachtnemer geeft zelfstandig invulling aan de inhoud van de les.

Het bekostigd middelbaar en hoger beroepsonderwijs hebben beide te maken met onderwijswetgeving. Zowel voor het mbo als het hbo geldt dat sprake is van kaderwetgeving. Dit resulteert voor het mbo en het hbo concreet in een onderwijs- en examenregeling waarin de contouren van de opleiding zijn vormgegeven. Bovendien kent het mbo het kwalificatiedossier dat tot stand komt op voordracht van de Stichting beroeps- en bedrijfsleven. Het betreft een omschrijving van de competenties waaraan de student moet voldoen om een diploma voor de opleiding te kunnen behalen. Naar de overtuiging van de MBO Raad en de Vereniging Hogescholen betekent de aanwezigheid van dergelijke kaders niet dat van een zelfstandige invulling van de opdracht door de opdrachtnemer geen sprake kan zijn. Er is bij het werken conform deze overeenkomst geen sprake van de uitoefening van gezag jegens de opdrachtnemer zoals bij de docent in loondienst het geval is.

De eventuele aanwijzingen jegens de opdrachtnemer richten zich op het overeengekomen resultaat en niet op de inspanning. Er kunnen dus geen functioneringsgesprekken plaatsvinden. De zelfstandige hoeft bijvoorbeeld ook geen (al dan niet dagelijkse) verantwoording af te leggen over zijn werkzaamheden. Er is geen aanwezigheidsplicht waar het gaat om werkoverleg. De ingebrekestelling waar in de overeenkomst naar verwezen wordt kan voorafgegaan worden door een mondeling onderhoud.

De werkgroep zzp heeft de kanttekeningen van de Belastingdienst waar het gaat om de mogelijke aanwezigheid van een gezagsverhouding een plek gegeven door de ruim geformuleerde instructiebevoegdheid van de opdrachtgever op grond van artikel 7:402 van het Burgerlijk Wetboek te schrappen uit de modelovereenkomst en enkel het uitgangspunt van de vrije en zelfstandige invulling van het te geven onderwijs te benadrukken in deze overeenkomst. Er gelden voor de zelfstandige geen aanvullende regelingen of procedures zoals die voor reguliere docenten in loondienst gelden.

Als voorbeeld van zelfstandigen kan worden gedacht aan een advocaat of hovenier, een registeraccountant of een BIG-geregistreerde arts/verpleegkundige. Zij worden ingehuurd om kennis over te dragen aan de studenten op zijn vakgebied en op deze wijze bij te dragen aan het behalen van de voor de opleiding benodigde vaardigheden en competenties.

4. Artikelsgewijze toelichting op Modelovereenkomst expertmatige inhuur beroepsonderwijs geen werkgeversgezag

A. Kop / overwegingen

Overwegende dat

- a. *Opdrachtgever werkzaam is op het gebied van beroepsonderwijs;*
- b. *Opdrachtgever in het kader hiervan behoefte heeft aan de inhuur van specifieke expertise en/of praktijkervaring ten behoeve van het onderwijs gericht op de beroepscontext;*
- c. *Opdrachtnemer beschikt over deze expertise en als zodanig in staat en bereid is deze expertise in te zetten ten behoeve van opdrachtgever;*

Toelichting bij sub a. t/m c:

De modelovereenkomst is bedoeld voor situaties waarin een instelling voor bekostigd beroepsonderwijs (mbo of hbo) behoefte heeft aan de inhuur van specifieke expertise of praktijkervaring uit de beroepspraktijk ten behoeve van het verzorgen van het beroepsonderwijs. De opdrachtnemer, die wordt ingehuurd, beschikt over deze specifieke kennis of ervaring. Relevant is dat de opdrachtnemer ten behoeve van het onderwijs de verbinding met de beroepspraktijk inbrengt.

Gedacht kan worden aan een accountant, advocaat, hovenier, technicus, bakker of kunstenaar die vanuit de uitoefening van zijn beroep zijn expertise of ervaring overbrengt aan de student. Binnen deze context kan het daarbij dus ook gaan om de inzet van zzp'ers voor activiteiten binnen het onderwijsprogramma. Inzet vindt aldus met name plaats vanuit de vakinhoudelijke bekwaamheid van de opdrachtnemer. Het kan daarbij gaan om onderwijsgevende activiteiten, maar ook om andersoortige activiteiten ten behoeve van het beroepsonderwijs, zoals het ontwikkelen van onderwijs, of het verrichten van examineringsactiviteiten.

Ervan uitgaande dat de belastinginspecteur bij de controle of feitelijk gewerkt wordt conform de modelovereenkomst zal willen toetsen of de opdrachtnemer daadwerkelijk is ingehuurd op basis van zijn vakinhoudelijke expertise en/of praktijkervaring, is het zinvol om in het dossier stukken op te nemen, waaronder bijvoorbeeld een CV, waaruit deze expertise en/of praktijkervaring blijkt.

- d. *Partijen ervoor kiezen om in voorkomende gevallen de fictieve dienstbetrekking van thuiswerkers of gelijkgestelden zoals bedoeld in de 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;*

Toelichting bij sub d.

Deze bepaling hangt samen met het wettelijk regime omtrent de modelovereenkomsten. Dit regime geeft de mogelijkheid om af te wijken van de fictieve dienstbetrekking. Op deze manier wordt dit eenduidig vastgelegd.

Let wel: dit geldt alleen voor de loonheffingen (loonbelasting, premies volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zorgverzekeringswet). Dit geldt uitdrukkelijk niet voor de arbeidsrechtelijke aspecten van de dienstbetrekking ((bovenwettelijke) WW, ontslagbescherming, doorbetaling bij ziekte, etc.)

- e. *deze overeenkomst gebaseerd is op de door de Belastingdienst op _____onder nummer*

Toelichting bij sub e.

In de overeenkomst dient bevestigd te worden dat gebruik is gemaakt van een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst en dat partijen zich aldus gecommitteerd hebben aan de bijbehorende voorwaarden. Indien geen verwijzing is opgenomen naar (het nummer van) een door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomst dan kan de opdrachtgever geen vrijwarende werking ontlenen aan de overeenkomst.

f. 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 van arbeidsongeschiktheid jegens opdrachtgever gelden kan maken en daarvan ook, voor zover nodig, uitdrukkelijk afstand doet.

Toelichting bij sub f.

Het betreft een expliciete vastlegging van één van de consequenties van het aangaan van een overeenkomst van opdracht (in plaats van een arbeidsovereenkomst). Eerder heeft de Belastingdienst aangegeven dat het op deze wijze uitsluiten van aanspraken bij ziekte er niet toe leidt dat het UWV geen eigenstandig onderzoek kan doen naar de feiten en omstandigheden waaronder de werkzaamheden worden verricht, indien de opdrachtnemer zich bij ziekte alsnog tot het UWV wendt, stellende dat hij feitelijk in dienstbetrekking is geweest bij de opdrachtgever. Het UWV kan alsdan op grond van die feiten en omstandigheden alsnog tot het oordeel komen dat sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst en de opdrachtnemer verwijzen naar de opdrachtgever voor doorbetaling van het loon bij ziekte.

B. Bepalingen

Artikel 1 De opdracht

1.1. Opdrachtnemer verplicht zich voor de duur van de overeenkomst tot het verrichten van de volgende werkzaamheden: <OMSCHRIJVING WERKZAAMHEDEN>

Toelichting bij artikel 1.

Een overeenkomst van opdracht wordt gekenmerkt door de omstandigheid dat sprake is van een resultaatsverplichting. Het is dan ook van belang om te komen tot een resultaatgerichte omschrijving van de werkzaamheden waarvoor de opdracht wordt verstrekt. Op het resultaat kan door de opdrachtgever worden gestuurd en daarop wordt uiteindelijk ook de opdrachtnemer beoordeeld. Daarbij dient de omschrijving van de opdracht te passen bij de specifieke situatie (inhuur expertise en / of praktijkervaring voor het onderwijs gericht op de beroepscontext) waarvoor de modelovereenkomst is bedoeld.

Indien de opdrachtnemer wordt ingehuurd om onderwijs te verzorgen kan gedacht worden aan de volgende omschrijvingen van de opdracht:

- Het verzorgen van onderwijs (voor in totaal x uur / voor x uur per week) in het kader van de opleiding (invullen) waarbij de activiteiten van de opdrachtnemer er toe bijdragen dat de studenten waaraan onderwijs wordt gegeven kunnen voldoen aan de benodigde competenties uit het bij de opleiding behorende kwalificatiedossier;
- Het overbrengen van kennis (gerelateerd aan de specifieke deskundigheid dan wel ervaring van de opdrachtnemer) aan de studenten die de opleiding ... volgen, waarmee de opdrachtnemer

aantoonbaar een bijdrage levert aan het behalen van het diploma / keuzedeel door de student voor deze opleiding;

Zoals vermeld wordt de opdrachtnemer ingehuurd vanwege bepaalde vakinhoudelijke vaardigheden. Indien de opdracht echter tevens inhoudt dat deze kennis dient te worden overgedragen, dan wel dat de opdrachtnemer vanuit deze kennis onderwijs moet verzorgen, wordt daarmee tevens in de opdracht verdisconteerd dat de opdrachtnemer over enige didactische en pedagogische bekwaamheden dient te beschikken. De inzet van kennis dan wel kunde door de opdrachtnemer dient er in te resulteren dat de studenten aan wie les is gegeven na het afronden van de opdracht door de opdrachtnemer aan (bepaal)de einddoelen uit het kwalificatiedossier kunnen voldoen.

Artikel 2 Uitvoering van de opdracht

- 2.1 Opdrachtnemer accepteert de opdracht en aanvaardt daarmee de volle verantwoordelijkheid voor het op juiste wijze en als zorgvuldig handelend beroepsbeoefenaar uitvoeren van de overeengekomen werkzaamheden.*
- 2.2. Opdrachtgever verstrekt Opdrachtnemer alle middelen en informatie, die standaard aanwezig zijn bij de opdrachtgever en benodigd zijn voor een goede uitvoering van de opdracht. Opdrachtnemer draagt zorg voor de aanwezigheid van overige materialen en informatie benodigd voor een goede uitvoering van de opdracht.*
- 2.3 Opdrachtnemer voert de overeengekomen werkzaamheden zelfstandig uit. Wel vindt, voor zover dat voor de uitvoering van de opdracht nodig is, afstemming met Opdrachtgever plaats in geval van samenwerking met anderen, zodat deze samenwerking optimaal zal verlopen. Indien noodzakelijk voor de werkzaamheden richt Opdrachtnemer zich naar de arbeidstijden bij Opdrachtgever.*
- 2.4 Opdrachtnemer verricht de overeengekomen werkzaamheden naar eigen inzicht en zonder toezicht of leiding van Opdrachtgever. Opdrachtgever kan wel aanwijzingen en instructies geven omtrent het resultaat van de opdracht. In het geval van lesgevende werkzaamheden betekent dit dat de Opdrachtnemer vrij is om zelfstandig invulling te geven aan de inhoud van de les.*

Toelichting bij artikel 2.

Op grond van artikel 2.1 wordt vastgelegd dat de opdrachtnemer verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het overeengekomen resultaat. Zoals gezegd vindt sturing bij een overeenkomst van opdracht plaats op dit overeengekomen resultaat. Het is dan ook van belang dat in de formulering van de werkzaamheden die overeengekomen worden het resultaat voldoende tot uitdrukking komt. (zie artikel 1).

In artikel 2.2 is verwoord dat de opdrachtgever de standaard inventaris en materialen aan de opdrachtnemer ter beschikking stelt en dat de opdrachtnemer verder zelf verantwoordelijk is voor het meebrengen van eigen materialen benodigd voor het verzorgen van de les, c.q. het uitvoeren van de opdracht. Waar het gaat om lesgevende activiteiten kan de school dus voor een leslokaal met standaardaankleding zorgen. Aangezien kenmerkend voor deze modelovereenkomst is dat de opdrachtnemer zelf de inhoud van de lesstof (en dus ook de methodiek) bepaalt, ligt het voor de hand dat de opdrachtnemer zelf zijn eigen leermiddelen/methoden/boeken/materialen meebrengt. Het advies is om telkens zorgvuldig te bezien welke overige middelen en materialen aan de opdrachtnemer vanuit de opdrachtgever ter beschikking worden gesteld. Denk bijv. aan een laptop/tablet of kantoorbenodigdheden. Houdt er rekening mee dat een overeenkomst van opdracht uitgaat van een opdrachtnemer die voor eigen rekening en risico werkt en daarvoor dus ook investeringen moet doen indien nodig. Een metselaar zal ook zijn eigen troffel meenemen (maar niet zijn eigen stenen).

Uit artikel 2.4 volgt dat indien de opdrachtnemer een grote mate van vrijheid heeft bij het zelfstandig

inrichten en uitvoeren van de opdracht kan gekozen worden voor deze modelovereenkomst. Deze overeenkomst heeft tot uitgangspunt dat geen sprake is van een gezagsrelatie, zoals deze wel aanwezig is tussen werkgever en een werknemer. Dit komt hoofdzakelijk tot uitdrukking in de bepaling dat de opdrachtnemer de opdracht naar eigen inzicht en zonder leiding of toezicht door de opdrachtgever uitvoert. De opdrachtgever heeft bij deze modelovereenkomst dan ook minder mogelijkheden om invloed uit te oefenen op de uitvoering van de opdracht. Uiteraard geldt wel dat de opdrachtnemer in staat voor de kwaliteit van de werkzaamheden en het overeengekomen resultaat. Indien de opdrachtgever gegronde redenen heeft om aan te nemen dat het resultaat niet wordt behaald dan kan de opdrachtgever (tussentijds) ingrijpen door middel van het geven van redelijke aanwijzingen aan de opdrachtnemer of kan dit reden zijn voor een beëindiging van de overeenkomst.

Waar het gaat om lesgevende werkzaamheden dient de zelfstandigheid van de opdrachtnemer te blijken uit de omstandigheid dat hij de inhoud van de lesstof zelf kan bepalen. Het gaat daarbij dus niet alleen om de vrije keuze voor een werkvorm of didactische aanpak, dus het “hoe” van het onderwijs, maar nadrukkelijk ook om het “wat”. Het ligt voor de hand dat deze modelovereenkomst wordt gebruikt indien sprake is van een opdrachtnemer die een zodanige expertise en ervaring meebrengt dat de opdrachtgever ook niet de behoefte heeft om aanwijzingen of instructies ten aanzien van de inhoud van de lesstof te geven, anders dan de wettelijke kaders die er voor de opleiding vastliggen in de onderwijs- en examenregeling en/of het kwalificatiedossier. De opdrachtgever beschikt immers zelf ook niet over deze kennis en kunde. Uiteraard kan de opdrachtgever er wel op toezien dat de inhoud van de lesstof van de opdrachtnemer bijdraagt aan het overeengekomen resultaat.

Binnen het onderwijs wordt veelal gewerkt in teamverband. Ook een opdrachtnemer zal bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden op sommige momenten genooddakt zijn tot collegiale afstemming binnen het onderwijsteam. Zeker wanneer het onderwijs dat door de opdrachtnemer verzorgd wordt bijdraagt aan het behalen van de einddoelen van de opleiding. Deze collegiale afstemming mag geen afbreuk doen aan de zelfstandigheid van de opdrachtnemer. Een verplichte deelname aan feedback instrumenten als peer review e.d. past bijv. niet binnen deze zelfstandigheid.

Het is bij deze modelovereenkomst van belang dat partijen zo min mogelijk afspraken maken die kunnen duiden op de aanwezigheid van een gezagsrelatie. Binnen het onderwijs wordt veelal gewerkt met voorafgaand aan het cursusjaar opgestelde studentenroosters. Indien sprake is van inhuur van een opdrachtnemer voor het verzorgen van een onderwijs, zal de opdracht vaak plaatsvinden binnen dit vastgestelde rooster. Dat een opdrachtnemer zich (standaard) moet richten naar de werktijden van de opdrachtgever wordt als een element van gezagsverhouding gezien. Opdrachtgever dient zich hiervan bewust te zijn bij het sluiten van de overeenkomst. Uitgangspunt zou moeten zijn dat de opdrachtnemer zelf aangeeft wanneer hij – binnen het vastgestelde rooster – de overeengekomen werkzaamheden komt verrichten. Een andere mogelijkheid kan zijn dat de opdrachtnemer voorafgaand aan het vaststellen van het rooster zijn beschikbaarheid aangeeft zodat daarmee bij het opstellen rekening kan worden gehouden. Indien partijen op deze wijze gezamenlijk tot een afspraak zijn gekomen over wanneer de opdracht wordt uitgevoerd, kan deze afspraak uiteraard ook schriftelijk worden vastgelegd.

Zie verder ook de algemene toelichting waar het gaat om er voor te zorgen (en te borgen) dat geen sprake is van de uitoefening van gezag jegens de opdrachtnemer zoals bij de docent in loondienst het geval is: het advies is om met deze opdrachtnemer geen functioneringsgesprekken te houden, de opdrachtnemer niet te verplichten aanwezig te zijn voor werkoverleg of open dagen en geen situatie te creëren waarin de opdrachtnemer dagelijks verantwoording aflegt. Het is zaak aan te kunnen tonen dat voor de opdrachtnemer geen aanvullende regelingen of procedures gelden, zoals deze voor reguliere docenten in loondienst gelden.

Artikel 4 **Nakoming en vervanging**

- 4.1 *Indien de Opdrachtnemer op enig moment voorziet dat hij de verplichtingen in verband met een geaccepteerde opdracht niet, niet tijdig of niet naar behoren kan nakomen, dan dient de Opdrachtnemer hierover onmiddellijk in overleg te treden met Opdrachtgever.*
- 4.2 (VRIJE INVULLING OVER VERVANGING)

Toelichting bij artikel 4.

In deze modelovereenkomst kunnen partijen gezamenlijk afspraken maken over de vervanging van de opdrachtnemer. Aangezien partijen in deze overeenkomst het kenmerkende element van een (fictieve) arbeidsovereenkomst “de gezagsverhouding” uitsluiten, is er meer ruimte voor de invulling van het element “persoonlijk verrichten van arbeid”. Dit betekent dat afspraken mogelijk zijn waarbij opdrachtgever voorafgaand aan de vervanging toestemming moet geven en/of meer subjectieve criteria vooraf kunnen worden gesteld aan de vervanger. Vervanging kan ook worden uitgesloten: dit ligt voor de hand indien de opdrachtnemer wordt ingehuurd vanwege zijn persoonlijkheid, c.q. wanneer sprake is van de verbondenheid van zijn expertise en/of ervaring aan zijn persoon (beroemd kunstenaar, artiest, topadvocaat, maar bijv. ook een big data analist die unieke kennis heeft).

Artikel 5 **Opzegging overeenkomst**

- 5.1 <VRIJE INVULLING>

Toelichting bij artikel 5.

Bepalingen omtrent de opzegging dan wel de ontbinding van de overeenkomst, beïnvloeden de beoordeling of sprake is van een overeenkomst van opdracht dan wel een arbeidsovereenkomst in beginsel niet. Deze kunnen door de opdrachtnemer en de opdrachtgever worden ingevuld. Het lijkt niet verstandig om gelijklopende afspraken op te nemen die met werknemers in loondienst worden gemaakt. Verder is het verstandig om overeen te komen dat indien de opdrachtnemer niet aan zijn verplichtingen uit de overeenkomst voldoet dit reden is voor onmiddellijke beëindiging van de overeenkomst.

Artikel 6 **Vergoeding, facturering en betaling**

- 6.1 *Opdrachtgever betaalt Opdrachtnemer € ... per <TIJDSEENHEID>⁵ exclusief BTW. In de vergoeding zijn de verblijfkosten, eventuele materiaalkosten, overige onkosten en reistijd begrepen.*
- 6.2 *Opdrachtnemer zal voor de verrichte werkzaamheden aan Opdrachtgever een factuur (doen) zenden. De factuur zal voldoen aan de wettelijke vereisten.*
- 6.3 *Opdrachtgever betaalt het gefactureerde bedrag aan Opdrachtnemer binnen <AANTAL DAGEN> dagen na ontvangst van de factuur.*

Toelichting bij artikel 6:

In dit artikel maken de opdrachtgever en de opdrachtnemer afspraken over de betaling van het loon voor de uit te voeren werkzaamheden. In deze modelovereenkomst wordt uitgegaan van een all-in uurtarief. In beginsel is er geen bezwaar om aparte afspraken te maken over bijv. een reiskostenvergoeding. Ook hier geldt weer dat de opdrachtgever zich er wel van moet blijven vergewissen dat de opdrachtnemer niet te veel gelijk wordt behandeld als een docent in loondienst. Aansluiten bij het loon of allerlei regelingen uit de cao lijkt praktisch, maar kan leiden tot het oordeel dat sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. Voor het mbo is opgenomen dat de tijdseenheid

⁵ Bij lesuren: inclusief voorbereiding en nazorg.

inclusief voorbereiding en nazorg is waar het gaat om lesgevende activiteiten. Voorbereiding en nazorg van lessen wordt geacht verdisconteerd te zijn in de opdracht.

De opdrachtgever dient er alert op te zijn dat indien de opdrachtnemer zijn werkzaamheden in een bepaalde periode niet verricht (en zich ook niet laat vervangen en het binnen de kaders van de opdracht mogelijk is om de werkzaamheden op een ander tijdstip te verrichten) de opdrachtnemer in die periode niet wordt doorbetaald (bijv.: geen doorbetaling tijdens ziekte).

Artikel 7 Aansprakelijkheid/ schade

- 7.1 Opdrachtnemer is aansprakelijk voor alle schade die door hemzelf of door hem ingeschakelde derden wordt toegebracht aan Opdrachtgever of aan derden bij de uitvoering van de werkzaamheden van deze overeenkomst. Opdrachtnemer is eveneens aansprakelijk voor alle schade van Opdrachtgever die het gevolg is van het feit dat Opdrachtnemer zijn verplichtingen in verband met de overeenkomst niet of niet voldoende is nagekomen.*
- 7.2 De Opdrachtgever aanvaardt geen aansprakelijkheid voor, en de Opdrachtnemer zal de Opdrachtgever vrijwaren tegen, elke vordering of eis, die tegen de Opdrachtgever mocht worden ingesteld ter zake van ziekte, letsel en/of overlijden van de door de Opdrachtnemer ingeschakelde derde(n) en/of verlies en/of schade aan de eigendommen van de door de Opdrachtnemer ingeschakelde derde(n) dan wel van de Opdrachtnemer zelf, behoudens situaties waarbij de vordering of eis het gevolg is van het handelen van de Opdrachtgever zelf.*
- 7.3 Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever voor alle aanspraken van derden, verband houdend met en voortvloeiend uit de uitvoering door Opdrachtnemer dan wel door de vervanger van Opdrachtnemer van de werkzaamheden van deze Overeenkomst.*
- 7.4 Bij de aansprakelijkheidsverdeling tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer dienen de normen van redelijkheid en billijkheid en de in de branche gebruikelijke beperkingen van aansprakelijkheid in acht te worden genomen.*

Toelichting bij artikel 7:

De bepalingen van artikel 7 zijn door de Belastingdienst niet aangemerkt als fiscaal relevante bepalingen. Aldus is het mogelijk om hiervan af te wijken in overleg met de opdrachtnemer. Houdt er echter wel steeds rekening mee dat opdrachtnemer de werkzaamheden voor eigen rekening en risico uitvoert. Dat is kenmerkend voor een zelfstandig ondernemer. Een zelfstandig ondernemer dient zich dan ook te verzekeren tegen aansprakelijkheden.

Bijlage 1 – Modelovereenkomst expertmatige inhuur beroepsonderwijs geen werkgeversgezag

VOORBEELD MODELOVEREENKOMST EXPERTMATIGE INHUUR BEROEPSONDERWIJS Geen gezag

OVEREENKOMST VAN OPDRACHT

Partijen:

1. <NAAM OPDRACHTGEVER>, gevestigd te <PLAATS EN POSTCODE> aan de <ADRES>, rechtsgeldig vertegenwoordigd door <NAAM>, hierna te noemen: “**Opdrachtgever**”;

en

2. <NAAM OPDRACHTNEMER>), gevestigd te <PLAATS EN POSTCODE> aan de <ADRES>, hierna te noemen: “**Opdrachtnemer**”;

gezamenlijk te noemen: “**Partijen**”;

Overwegende dat:

- a. Opdrachtgever werkzaam is op het gebied van beroepsonderwijs;
- b. Opdrachtgever in het kader hiervan behoefte heeft aan de inhuur van specifieke expertise en/of praktijkervaring ten behoeve van het onderwijs gericht op de beroepscontext;
- c. Opdrachtnemer beschikt over deze expertise en als zodanig in staat en bereid is deze expertise in te zetten ten behoeve van opdrachtgever;
- d. Partijen ervoor kiezen om in voorkomende gevallen de fictieve dienstbetrekking van thuiswerkers of gelijkgestelden zoals bedoeld in de 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;
- e. deze overeenkomst gebaseerd is op de door de Belastingdienst op 14 januari 2022 onder nummer 90820212517510 beoordeelde modelovereenkomst;
- f. 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 van arbeidsongeschiktheid jegens opdrachtgever geldend kan maken en daarvan ook, voor zover nodig, uitdrukkelijk afstand doet.
- g. Partijen de voorwaarden waaronder Opdrachtnemer voor Opdrachtgever zijn werkzaamheden zal verrichten, in deze overeenkomst wensen vast te leggen.
- h. de toelichting bij deze modelovereenkomst expertmatige inhuur beroepsonderwijs van de Vereniging Hogescholen en MBO Raad integraal onderdeel uitmaakt van deze overeenkomst.

Partijen komen het volgende overeen:

Artikel 1 De opdracht

- 1.1. Opdrachtnemer verplicht zich voor de duur van de overeenkomst tot het verrichten van de volgende werkzaamheden: <OMSCHRIJVING WERKZAAMHEDEN>

Artikel 2 Uitvoering van de opdracht

- 2.1 Opdrachtnemer accepteert de opdracht en aanvaardt daarmee de volle verantwoordelijkheid voor

het op juiste wijze en als zorgvuldig handelend beroepsbeoefenaar uitvoeren van de overeengekomen werkzaamheden.

- 2.2. Opdrachtgever verstrekt Opdrachtnemer alle middelen en informatie, die standaard aanwezig zijn bij de opdrachtgever en benodigd zijn voor een goede uitvoering van de opdracht. Opdrachtnemer draagt zorg voor de aanwezigheid van overige materialen en informatie benodigd voor een goede uitvoering van de opdracht.

- 2.3 Opdrachtnemer voert de overeengekomen werkzaamheden zelfstandig uit. Wel vindt, voor zover dat voor de uitvoering van de opdracht nodig is, afstemming met Opdrachtgever plaats in geval van samenwerking met anderen, zodat deze samenwerking optimaal zal verlopen.

Indien noodzakelijk voor de werkzaamheden richt Opdrachtnemer zich naar de arbeidstijden bij Opdrachtgever.

- 2.4 Opdrachtnemer verricht de overeengekomen werkzaamheden naar eigen inzicht en zonder toezicht of leiding van Opdrachtgever. Opdrachtgever kan wel aanwijzingen en instructies geven omtrent het resultaat van de opdracht. In het geval van lesgevende werkzaamheden betekent dit dat de Opdrachtnemer vrij is om zelfstandig invulling te geven aan de inhoud van de les.

Artikel 3 Duur en einde van de overeenkomst

- 3.1 De opdracht vangt aan op <DATUM> en wordt aangegaan tot <EINDDATUM>.

- 3.2 Daarnaast eindigt de overeenkomst:

- door het overlijden van opdrachtnemer;
- ingeval van schuldsanering bij opdrachtnemer, een onderhands akkoord met schuldeisers of liquidatie dan wel staking van de onderneming van opdrachtnemer;
- in geval van het door één der partijen toerekenbaar niet nakomen van de in deze overeenkomst aangegane verplichtingen, na schriftelijke ingebrekestelling.

- 3.3 Opdrachtgever verklaart zich er uitdrukkelijk mee akkoord dat Opdrachtnemer ook andere (al dan niet ten behoeve van andere opdrachtgevers) werkzaamheden verricht.

Artikel 4 Nakoming en vervanging

- 4.1 Indien de Opdrachtnemer op enig moment voorziet dat hij de verplichtingen in verband met een geaccepteerde opdracht niet, niet tijdig of niet naar behoren kan nakomen, dan dient de Opdrachtnemer hierover onmiddellijk in overleg te treden met Opdrachtgever.

- 4.2 (VRIJE INVULLING OVER VERVANGING)

Artikel 5 Opzegging overeenkomst

- 5.1 <VRIJE INVULLING>

Artikel 6 Vergoeding, facturering en betaling

- 6.1 Opdrachtgever betaalt Opdrachtnemer € ... per <TIJDSEENHEID>⁶ exclusief BTW. In de vergoeding zijn de verblijfkosten, eventuele materiaalkosten, overige onkosten en reistijd begrepen.
- 6.2 Opdrachtnemer zal voor de verrichte werkzaamheden aan Opdrachtgever een factuur (doen) zenden. De factuur zal voldoen aan de wettelijke vereisten.
- 6.3 Opdrachtgever betaalt het gefactureerde bedrag aan Opdrachtnemer binnen <AANTAL DAGEN> dagen na ontvangst van de factuur.

Artikel 7 Aansprakelijkheid/ schade

- 7.1 Opdrachtnemer is aansprakelijk voor alle schade die door hemzelf of door hem ingeschakelde derden wordt toegebracht aan Opdrachtgever of aan derden bij de uitvoering van de werkzaamheden van deze overeenkomst. Opdrachtnemer is eveneens aansprakelijk voor alle schade van Opdrachtgever die het gevolg is van het feit dat Opdrachtnemer zijn verplichtingen in

⁶ Bij lesuren: inclusief voorbereiding en nazorg
Handreiking modelovereenkomst VH/MBO Raad
Versie mei 2024

verband met de overeenkomst niet of niet voldoende is nagekomen.

- 7.2 De Opdrachtgever aanvaardt geen aansprakelijkheid voor, en de Opdrachtnemer zal de Opdrachtgever vrijwaren tegen, elke vordering of eis, die tegen de Opdrachtgever mocht worden ingesteld ter zake van ziekte, letsel en/of overlijden van de door de Opdrachtnemer ingeschakelde derde(n) en/of verlies en/of schade aan de eigendommen van de door de Opdrachtnemer ingeschakelde derde(n) dan wel van de Opdrachtnemer zelf, behoudens situaties waarbij de vordering of eis het gevolg is van het handelen van de Opdrachtgever zelf.
- 7.3 Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever voor alle aanspraken van derden, verband houdend met en voortvloeiend uit de uitvoering door Opdrachtnemer dan wel door de vervanger van Opdrachtnemer van de werkzaamheden van deze Overeenkomst.
- 7.4 Bij de aansprakelijkheidsverdeling tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer dienen de normen van redelijkheid en billijkheid en de in de branche gebruikelijke beperkingen van aansprakelijkheid in acht te worden genomen.

Artikel 8 Verzekeringen

<VRIJE INVULLING>

Artikel 9 Intellectueel eigendom

- 9.1 Opdrachtnemer zal op het eerste verzoek van opdrachtgever alle door hem ten behoeve van opdrachtgever gemaakte stukken en ander materiaal in de ruimste zin van het woord, met inbegrip van kopieën en digitale bestanden die op de uitvoering van de werkzaamheden betrekking hebben, aan opdrachtgever afgeven.
- 9.2 Het intellectueel eigendomsrecht op de werken, of onderdelen daarvan, die opdrachtnemer binnen de werkzaamheden voor opdrachtgever in het kader van deze overeenkomst tot stand heeft gebracht, berust bij de opdrachtgever.

Artikel 10 Geheimhouding

Opdrachtnemer is gehouden alle van opdrachtgever afkomstige gevoelige informatie, bestaande uit bedrijfsmatige of personele gegevens, waarvan opdrachtnemer weet of behoort te weten dat deze vertrouwelijk zijn, geheim te houden. Deze geheimhoudingsplicht geldt zowel tijdens als na afloop van de overeenkomst.

Artikel 11 Rechts- en forumkeuze

- 11.1 Op deze overeenkomst en al hetgeen daarmee verband houdt, is Nederlands recht van toepassing.
- 11.2 Geschillen met betrekking tot deze overeenkomst of met betrekking tot al hetgeen daarmee verband houdt of daaruit voortvloeit, zullen aan de bevoegde rechter in Nederland worden voorgelegd.

Artikel 12 Wijziging van de overeenkomst

Wijzigingen van en aanvullingen op deze overeenkomst zijn slechts geldig voor zover deze schriftelijk tussen partijen zijn overeengekomen.

In tweevoud.

Te <PLAATS>, op <DATUM>:

Te <PLAATS>, op <DATUM>:

.....

Opdrachtgever

.....

Opdrachtnemer

Bijlage 2 – Fiscaal theoretisch kader

Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties

Met ingang van 1 mei 2016 trad de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) in werking. Hierdoor kwamen de huidige VAR-verklaringen te vervallen. Indien opdrachtgever en opdrachtnemer vooraf zekerheid willen over de vraag of de werkzaamheden buiten (fictieve) dienstbetrekking worden verricht en er dus geen loonheffingen hoeven te worden afgedragen, dan dienen zij gebruik te maken van een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst van opdracht. Dan is sprake van vrijwarende werking voor de opdrachtgever, mits de feitelijke situatie overeenstemt met het bepaalde in de overeenkomst van opdracht. Is dat niet het geval, dan kan de opdrachtgever onder de nieuwe wet ook achteraf aansprakelijk worden gesteld voor de verschuldigde loonheffingen (inclusief eventuele boetes en rente). De opdrachtgever is voortaan mede verantwoordelijk voor het niet in overeenstemming zijn van de uitvoeringspraktijk met de wet- en regelgeving.

Arbeidsovereenkomst

Loonheffingen zijn verschuldigd als sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking.

Een dienstbetrekking is gebaseerd op de arbeidsovereenkomst (art.7:610 BW). Een arbeidsovereenkomst is aanwezig als aan drie voorwaarden is voldaan:

1. de werknemer verricht de arbeid persoonlijk;
2. de werkgever betaalt de werknemer een beloning voor de verrichte arbeid;
3. de werkgever kan zodanige aanwijzingen geven dat sprake is van een 'gezagsverhouding'.

Als één van de drie elementen ontbreekt, is in beginsel geen sprake van een arbeidsovereenkomst en daarmee van een dienstbetrekking. Indien geen sprake is van een dienstbetrekking, is mogelijk nog wel sprake van een fictieve dienstbetrekking.

De werkgever kan zodanige aanwijzingen geven dat sprake is van een 'gezagsverhouding'

Voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding is van belang dat de opdrachtgever bevoegd is om aanwijzingen en instructies te geven waarbij de opdrachtnemer verplicht is deze te volgen. Naast de directe werkinhoud (materiële gezagsverhouding), kan dit ook zien op de overige aspecten van de opdracht (formele gezagsverhouding). Dat laatste ziet dan meer op het organisatorisch kader waarbinnen de opdracht moet worden vervuld.

De gezagsverhouding heeft dus heel nadrukkelijk betrekking op het 'Hoe' vervullen van de opdracht. Dit is als het ware een continue bevoegdheid waarbij de opdracht gedeeltelijk onbepaald is en gaandeweg verder wordt ingevuld.

Dit in tegenstelling tot een overeenkomst van opdracht, waarbij het instructierecht slechts mogelijk zijn binnen het nader invullen van de verlangde prestaties; het 'Wat'. De opdracht is hier in de regel op voorhand bepaald door omschrijving van het resultaat. Tussendoor zijn dan weliswaar mogelijkheden om de haalbaarheid van dat resultaat te toetsen, maar dat is dan meer periodiek op bepaalde momenten.

Zeker bij het voorleggen van een modelovereenkomst legt de Belastingdienst een zware bewijslast op de indiener om het bovenstaande op voorhand overtuigend aan te tonen. Het moet ondubbelzinnig uit de modelovereenkomst blijken, waar het gezag moet zijn uitgesloten of heel erg ingeperkt.

Maar het moet ook reëel zijn in de context van de voorgelegde situatie. Zo moet het te behalen resultaat zodanig eenduidig zijn omschreven dat hieruit blijkt dat dat haalbaar is zónder dat er nadere instructies en aanwijzingen worden gegeven.

Fictieve dienstbetrekking

Dit is het geval als iemand doorgaans persoonlijk arbeid verricht op ten minste twee dagen per week en de vergoeding die hij hiervoor ontvangt ten minste gelijk is aan 2/5 maal het minimumloon.

Een uitzondering op de fictieve dienstbetrekking is van toepassing, indien deze werkzaamheden worden verricht vanuit een fiscaal ondernemerschap. Of iemand als zodanig kwalificeert, is volledig afhankelijk van zijn/haar fiscale omstandigheden en heeft te maken met factoren als continuïteit, zelfstandigheid en risico. Wij verwijzen hiervoor naar paragraaf 1.3. De opdrachtgever beschikt in de praktijk nauwelijks over deze informatie.

Modelovereenkomst

In het regime van de Wet DBA kan op voorhand duidelijkheid worden verkregen indien partijen werken op basis van een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst. De Belastingdienst geeft die goedkeuring indien uit het gestelde ondubbelzinnig blijkt dat er geen sprake is van een gezagsverhouding.

De fictieve dienstbetrekking wordt buiten werking gesteld doordat partijen dit overeenkomen.

De Belastingdienst heeft een 'Handreiking beoordelingskader overeenkomsten arbeidsrelaties' ([Handreiking DBA](#)) gepubliceerd. In deze handreiking zijn de kaders opgenomen die de Belastingdienst gebruikt bij het beoordelen of de opdrachtgever op grond van de voorgelegde overeenkomst wel of geen loonheffingen moet inhouden. In deze handreiking zet de Belastingdienst uiteen wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst (loon, arbeid, gezag) en hoe deze elementen kunnen worden uitgesloten in een modelovereenkomst. Ook wordt een toelichting gegeven op bepaalde fictieve dienstbetrekkingen en de voor bepaalde artiesten toepasbare gageregeling. Ten slotte bevat de handreiking een stroomschema gezagsverhouding en een stroomschema persoonlijke arbeid. Daarnaast is de [Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie](#) gelanceerd: een vragenlijst waaruit opdrachtgevers kunnen opmaken of er in een bepaalde situatie al dan niet sprake is van arbeid in loondienst.