



Wet DBA: Wat te doen in 2017?

Driebergen, 8 december 2016

Jaarcongres Total Workforce Management

Rob de Laat

- Sinds 1989 actief in de flexbranche
- In 2008 Staffing MS opgericht
- Samen met Paul Oldenburg en Max Boodie schrijver van PIFA
- Voorzitter brancheorganisatie Bovib



Staffing MS brengt structuur in inhuur. Als onafhankelijke inhuurregisseur (MSP+) ontzorgen wij onze opdrachtgevers in het proces van flexibele arbeid en externe inhuur. Zo realiseren wij:

- ✓ Marktwerving
- ✓ Transparantie
- ✓ Grip
- ✓ Rechtmatigheid en doelmatigheid
- ✓ Effectiviteit
- ✓ Focus op professional i.p.v. leverancier



- Intermediairs, brokers en MSP's
- Belangenbehartiging en lobby
- Streven naar een helder keurmerk
- 60 leden
- Bijna 5 Miljard aan inhuur onder beheer voor grotere inleners, waarvan +/- 50% directe zzp-inzet
- Bijna 30.000 opdrachten voor zelfstandigen, 9 maanden, 83.000 euro



- 30-60% van de huidige opdrachten voor zelfstandigen voldoet niet aan criteria modelovereenkomsten
- 150.000 opdrachten voor zelfstandigen op de tocht
- Nieuwe aanvragen veelal ongeschikt voor zelfstandigen
- 1 januari belangrijke peildatum voor opdrachtgevers



PvdA en VVD ook slaags over toekomst zzp'er

Kamer en coalitie verdeeld over oplossing voor DBA-debacle

Van onze correspondent
Den Haag

De Tweede Kamer wil niet wachten op een nieuw kabinet om meer duidelijkheid te scheppen over de status van zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers). Alle partijen zullen er vandaag in een debat met minister Lodewijk Asscher van Sociale Zaken en staatssecretaris Eric Wiebes op aandringen zo snel mogelijk een einde te maken aan de onzekerheid in de markt over risico's voor opdrachtgevers. Maar coalitiepartners VVD en PvdA staan lijn-

Positief
PvdA staat achter de drie criteria van expert Boot: tarief, tijdsduur en functie

Afwijzend
VVD acht de voorstellen van Boot onwerkbaar

recht tegenover elkaar bij de vraag hoe dat moet.

Het zigzagbeleid van de afgelopen maanden leidt nu steeds tot verlies van opdrachten voor zzp'ers. Een deel van de Kamer wil daarom duidelijkheid scheppen door de aanbevelingen van de Leidse arbeidsrechtkundige Gerard Boot over te nemen. Hij stelde criteria op waaraan kan worden getoetst of er bij de inhuur van arbeid sprake is van een opdracht of een dienstverband. De vrijwaring voor schijnconstructies met zzp'ers in het schemergebied daartussen, is per 1 mei vervallen.

Dat gebeurde met de Wet Regulering Beoordeling Arbeidsrelatie (DBA). De chaos die daaruit voortkwam, noopte staatssecretaris Eric Wiebes ertoe handhaving van de wet op te schorten tot 'ten minste' 1 januari 2018. Intussen moet een nieuwe invulling worden gegeven aan de begrippen 'vrije vervanging' en 'gezagsrelatie' die een dienstverband definiëren. Voor veel opdrachtgevers is die gedoogzone nog altijd ongemakkelijk.



Volgens Kamerlid Mei Li Vos (PvdA) moet het kabinet nu de aanbevelingen van Boot gewoon overnemen en toepassen. 'Dat geeft dezelfde zekerheid als de VAR, zonder de kern aan te tasten van de Wet DBA, namelijk dat opdrachtgevers voortaan zelf aansprakelijk zijn voor schijnconstructies', aldus Vos. Ook CDA'er Pieter Omtzigt wil een

'safe zone' voor zzp'ers en hun opdrachtgevers die aan de voorwaarden van Boot voldoen.

De toets van Boot is afgeleid uit het complexe arbeidsrecht, maar blijft beperkt tot drie criteria. De eerste is het tarief. Een zelfstandige professional die een onafhankelijke marktpositie inneemt, krijgt daarvoor ook navenant 'hoger dan

gebruikelijk' betaald. Boot noemt een opslag van 50% ten opzichte van het bruto cao-loon. Als het loon daaronder ligt, is dat een aanwijzing dat er sprake is van een dienstbetrekking. De SP, die de toets van Boot ook steunt, vindt dat overigens te hoog.

Het tweede criterium waaraan de inhuur van arbeid moet vol-

Het zigzagbeleid van de afgelopen maanden maakt slachtoffers onder zzp'ers. FOTO:HH

doen om te kwalificeren als een opdracht, is een bepaalde tijdsduur. Boot noemt zes maanden als voorbeeld. Duurt het langer, dan is een 'gezagsverhouding al gauw aanneemelijk'. En ten slotte vindt Boot dat een zzp'er niet te werk kan worden gesteld in een functie die ook door werknemers wordt vervuld. Daar hoort ook een gedetailleerde opdrachtovereenkomst bij, die het ondernemersrisico van de zzp'er beschrijft.

Regeringspartij VVD is afwijzend over de voorstellen van Boot. De criteria van Boot zijn volgens Kamerlid Eric Ziengs in de praktijk onwerkbaar. 'Dan gaan we hier stenen door de ruit zien vliegen', aldus de partijgenoot van Wiebes.

Ziengs vindt dat de afgelopen maanden duidelijk is geworden dat het probleem bij het arbeidsrecht ligt. Dus minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid moet aangeven welke volgende stappen hij nu wil zetten. 'We willen allemaal dat de zzp'er gewoon door kan werken. Maar het obstakel zit in het arbeidsrecht, dus is Asscher aan zet', aldus Ziengs.

Ook D66'er Steven van Weyenberg is niet enthousiast over het plan van Boot, omdat het volgens hem het werknemerschap te veel als vertrekpunt neemt. De zzp'er moet een eigen status krijgen, vindt hij. De ChristenUnie wil in afwachting van een structurele arbeidsrechtelijke oplossing de VAR weer terug, een meldpunt voor schijnconstructies en gerichte handhaving, zegt Kamerlid Carola Schouten.

LOBBY

Zzp-organisaties lobbyen voor wettelijke status zelfstandige

Elze Kuiper
Amsterdam

Zzp-organisaties willen dat zelfstandig ondernemers een eigen rechtspositie krijgen zodat een gelijk speelveld ontstaat met werknemers. Maar volgens arbeidsrecht deskundigen kan het plan het sociale stelsel ondermijnen.

De Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) heeft duidelijk gemaakt dat zzp'ers tussen wal en schip vallen. Veel zelfstandigen zitten in een grijs gebied waarvan de Belastingdienst, die de wet handhaaft, vindt dat ze feitelijk werknemer zijn.

Modelcontracten geven onvoldoende duidelijkheid vooraf, waardoor opdrachtgevers voor boetes en naheffingen vrezin. Gevolg: onrust en opdrachtloze zzp'ers.

De onduidelijkheid is, volgens ZZP-Nederland, Zelfstandigen Bouw, MKB Belangen en NOAB, de branchevereniging voor administratie- en belastingadviseurs, weg te nemen door zelfstandigen een eigen rechtspositie te geven.

'Zelfstandigen zijn ondernemers, maar de Belastingdienst behandelt ze als een soort flexwerkers', zegt Maarten Post, voorzitter van ZZP-Nederland. Om het pleidooi kracht bij te zetten stuurden de zzp-organisaties gisteren een brief naar staatssecretaris Eric

Arbeidsrechtexperts waarschuwen dat eigen rechtspositie zzp'er het sociale stelsel om zeep helpt

Wiebes van Financiën aan de vooravond van het debat hierover in de Tweede Kamer.

Het wettelijk definiëren van een zelfstandige is niet in een paar weken of maanden geregeld, beseft ook Post. In de tussentijd, desnoods voor tweeënhalf jaar, moet een algemene maatregel van bestuur opdrachtgevers en -nemers vrijwaren van boetes en naheffingen. 'Dit geeft voldoende zekerheid, waarmee zelfstandigen weer opdrachten krijgen', zegt Post.

'Onbegrijpelijk', vindt Evert Verhulp, hoogleraar arbeidsrecht aan de UvA, het voorstel van de zzp-organisaties. Hij zegt dat tweeënhalf jaar vrijwaren gelijkstaat aan het voortzetten van de VAR, de voorloper van DBA die schijnconstructies massaal in de hand werkte.

De manier waarop de zzp-

30%

Het aantal zzp'ers dat opdrachten misloopt door onduidelijkheid rond de zzp-wet is in een paar maanden met meer dan 30% gestegen. Dit blijkt uit een onderzoek dat marktbureau Intelligence Group samen met zzp-expert Pierre Spaninks ieder kwartaal uitvoert.

organisaties de rechtspositie van zelfstandigen definiëren, vindt Verhulp niet geslaagd en ondoordacht. Zo mogen zzp'ers alleen instructies ontvangen als die binnen het kader van de opdracht passen. 'Iedere werknemer met ook maar een beetje vrijheid kan zo aanspraak maken op de fiscale voordelen van het zzp-schap', zegt Verhulp. 'Dat kan alleen de bedoeling zijn als je het sociale stelsel bewust wilt laten breken.'

Willem Bouwens, hoogleraar arbeidsrecht aan de VU, vreest ook dat een wettelijk onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen het sociale stelsel ondermijnt. 'Werkgevers gaan mogelijk calculerend gedrag vertonen.'

Volgens Bouwens kunnen werknemers vrij eenvoudig zzp'ers aanstellen in plaats van werknemers

als zelfstandigen een aparte rechtspositie krijgen. 'De als knellend ervaren regelingen van werkgevers zijn zo vrij eenvoudig te omzeilen. Een grote groep werkenden met een minder sterke arbeidsmarktpositie is daar de dupe van.'

Post werpt tegen dat de arbeidsrechtexperts de plank 'helemaal mislaan', omdat ze zelfstandige ondernemers blijven beschouwen als 'een soort werknemer'. Hij verwacht dat een eigen rechtspositie voor zelfstandigen mogelijk binnen een halfjaar te regelen is. De fiscale kaders zzp-schap, waar ook de ondernemerscheck van de Belastingdienst zich op baseert, moet als basis dienen voor een civielrechtelijke definitie. 'Dat biedt voldoende samenhang tussen ondernemerschap, de fiscale aspecten en de sociale zekerheid.'

- Terughoudendheid opdrachtgevers om zzp'ers in te huren
- Erkenning door Wiebes van zorgen opdrachtgevers en opdrachtnemers



- Onvrede op twee niveaus
 - Onderin de arbeidsmarkt: vaak géén dienstbetrekking op basis van vrije vervanging (fysieke arbeid)
 - Bovenin de arbeidsmarkt: vaak wèl dienstbetrekking op basis van gezagsverhouding (zelfstandig werkende ICT'er)



- Herijking van de criteria “vrije vervanging” en “gezagsverhouding”
- Meer concrete of andere invulling van deze criteria en invulling moet aansluiten bij huidig maatschappelijk beeld van een arbeidsverhouding
- Voorstel vóór het volgende regeerakkoord
- Opschorting handhaving op criterium “gezagsverhouding” tot herijking is afgerond



Stel snel heldere criteria vast voor wat mogelijk schijnzelfstandigheid is:

- Tarief
- Uren
- Aard werkzaamheden (niet kernactiviteit van opdrachtgever)

Geen aanpassing arbeidsrecht nodig

Terug naar VAR geen optie



- Implementatietermijn volledige invoering Wet DBA verlengd tot 1 januari 2018
- Opschorting repressieve handhaving tot 1 januari 2018
- Belastingdienst in "coachende rol"
- "Voorwaartse" aanwijzingen geven bij controles
- geen "achterwaartse" naheffingen en boetes



- Géén opschorting repressieve handhaving tot 1 januari 2018 voor kwaadwillende opdrachtgevers en opdrachtnemers
- Ingangsdatum handhaving: 1 mei 2017
- Definitie "kwaadwillenden"

Kwaadwillend is de opdrachtgever of opdrachtnemer die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laat ontstaan of voortbestaan, omdat hij weet – of had kunnen weten - dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking (en daarmee een oneigenlijk financieel voordeel behaalt en/of het speelveld op een oneerlijke manier aantast).

**DIT IS VOOR
ALLE ZZP'ERS
IN NEDERLAND!**



- Alleen bezwerende teksten
- “I know it when I see it”, wat moet je daar nu mee?
- Er is nog geen formeel besluit genomen
- Vandaag voortgangsdebat 2^e kamer



- Formeel besluit over handhaving
- Uitgangspunten
 - Respecteer vrije wil van zelfstandige
 - Inschrijving bij bv KvK als zelfstandige
 - Tarief moet voldoende zijn om als zelfstandige te kunnen functioneren

Speelveld Wet DBA






- Wet DBA is nog niet van tafel
- Zorg dat u 'goedwillend' bent:
 - Gebruik een modelovereenkomst en handel daarnaar
 - Implementeer beheersmaatregelen
- Sorteert voort op de criteria van de commissie Boot

1. Bepaal uitgangsituatie
2. Borg de driehoek Beleid – Behoefte – Beheer
3. Betrek leveranciers
4. Mogelijke hulp



1. ZZP scan
2. Inzicht in aantal, wie zijn het en waar komen ze vandaan
3. Begin de zoektocht met een factuurcontrole en ga dan op zoek naar bijbehorende dossiers
4. Laat leveranciers verklaren of ze een kandidaat die zij aanbieden daadwerkelijk op de payroll hebben staan
5. Maak stapeltjes conform stoplichtrapportage

Bepaal uitgangssituatie

| Kenmerken ZZP inzet | Groen (Risicogroep 1) | Geel (Risicogroep 2) | Rood (Risicogroep 3) |
|---|---|---|---|
| |  |  |  |
| Vervanging mogelijk? | # geregeld in ovk | # niet geregeld | # NEE |
| Contractduur | # 0 – 3 MND | # 3 – 9 MND | > 9 MND |
| Tarief obv functieschaal? | # NEE | # JA | |
| Opdracht- of Functie-omschrijving | # OPDRACHT | # FUNCTIE | |
| Gezagsrelatie in praktijk? | # NEE | # BEPERKT | # JA |
| Middelen beschikbaar? | # NEE | # JA | |
| Concurrentiebeding? | # NEE | # JA | |
| Inzet in dagen per week? | # 1 – 3 | # 4-5 | |
| Is er sprake van ondernemersrisico? | # JA | | # NEE |
| Is aansprakelijkheid verzekerd? | # JA | # NEE | |
| Is er sprake van loondoorbetaling? | # NEE | | # JA |
| Investeert de zp-er in eigen onderneming, bijv. opleiding? (Eigen Verklaring) | # JA | | # NEE |

Rapport commissie-Boot

Ruwe indicatoren wel / geen dienstbetrekking

| Indicatie pro-dienstbetrekking | Indicatie contra-dienstbetrekking |
|--|--|
| Honorarium lager dan 150% bruto CAO-loon | Honorarium hoger dan 150% bruto CAO-loon |
| Duur overeenkomst langer dan zes maanden | Duur overeenkomst korter dan zes maanden |
| Functie wordt ook vervuld door werknemers | Functie wordt niet vervuld door werknemers |
| Opvang tekort menskracht | Geen opvang tekort menskracht |
| Werkzaamheden bedrijfseigen (core business) | Werkzaamheden bedrijfsvreemd |
| Wel organisatorische inbedding | Geen organisatorische inbedding |
| Geen specialistische werkzaamheden | Wel specialistische werkzaamheden |
| Geen zelfstandige uitoefening werkzaamheden | Wel zelfstandige uitoefening werkzaamheden |
| Algemene omschrijving werkzaamheden | Specialistische omschrijving werkzaamheden |
| Altijd betaling, los van geleverde kwaliteit | Betaling afhankelijk van geleverde kwaliteit |

Rapport commissie-Boot

Ruwe indicatoren wel / geen dienstbetrekking

| Indicatie pro-dienstbetrekking | Indicatie contra-dienstbetrekking |
|---|--|
| Wijze van betaling honorarium gebruikelijk voor arbeidsovereenkomst | Wijze van betaling honorarium niet gebruikelijk voor een arbeidsovereenkomst |
| Bedoeling partijen gericht op een arbeidsovereenkomst | Bedoeling partijen niet gericht op een arbeidsovereenkomst |
| Partijen niet gelijkwaardig bij onderhandelingen | Partijen wel gelijkwaardig bij onderhandelingen |
| Werk verrichten bij opdrachtgever | Werk niet verrichten bij opdrachtgever |
| Gebruik bedrijfsmiddelen opdrachtgever | Gebruik eigen bedrijfsmiddelen |
| Werken op naam opdrachtgever | Niet werken op naam opdrachtgever |



| Indicatie contra-onderneming | Indicatie pro-onderneming |
|---|---|
| Geen zelfstandigheid t.o.v. werkverschaffer | Wel zelfstandigheid t.o.v. werkverschaffer |
| Geen streven naar meerdere opdrachtgevers | Wel streven naar meerdere opdrachtgevers |
| Geen relevante investeringen | Wel relevante investeringen |
| Geen risico op non/betaling | Wel risico op non/betaling |
| Geen KvK-inschrijving | Wel KvK-inschrijving |
| Geen reclame | Wel reclame |
| Geen website | Wel website |
| Geen facturen sturen | Wel facturen sturen |
| Economische afhankelijkheid werkverschaffer | Geen economisch afhankelijkheid werkverschaffer |
| Werkzaamheden niet in eigen bedrijfsruimte | Werkzaamheden wel in eigen bedrijfsruimte |

| Indicatie contra-onderneming | Indicatie pro-onderneming |
|--|---|
| Geen eigen gereedschap | Wel eigen gereedschap |
| Uurloon ongebruikelijk laag | Uurloon niet ongebruikelijk laag |
| Werkzaamheden verricht in naam werkverschaffer | Werkzaamheden niet verricht in naam werkverschaffer |

Boot: veel indicaties pro-arbeidsovereenkomst zijn
indicatie contra-onderneming en andersom



1. Beleid

- Stel een inhuurbeleid vast, bijvoorbeeld als onderdeel van strategische personeelsplanning (zie boek)
- Vertaal dit beleid in uniforme inhuurvoorwaarden en inhuurovereenkomsten die voor elke inzet gelden
- Logisch eigenaarschap ligt bij HR
- Formuleer een visie waar welke vorm van inzet past: vast/flex arbo, zzp, externe inhuur (indicatoren Boot: wordt de functie ook door werknemers vervuld? Is er wel/geen organisatorische inbedding? Zijn het wel/geen specialistische werkzaamheden? Zijn werkzaamheden bedrijfseigen of niet? Gaat het om opvang tekort menskracht?)



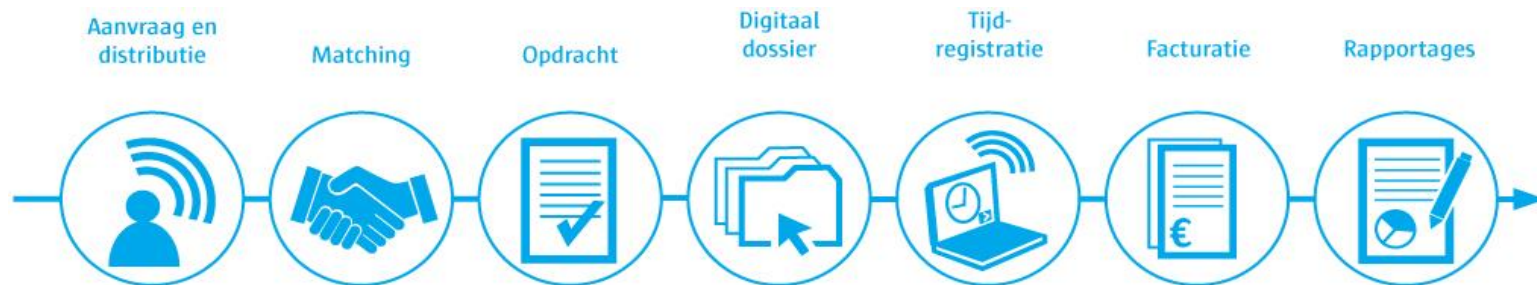
2. Behoefte

- In het inhuurbeleid staat wie een behoefte mag stellen
- De wijze waarop de behoefte wordt gesteld, bepaalt of zzp inzet mogelijk is
 - Op basis van resultaat?
 - Betaling afhankelijk van geleverde kwaliteit?
 - Bedoeling gericht op arbeidsovereenkomst?
 - Partijen gelijkwaardig bij onderhandeling?
 - Bedrijfsmiddelen ter beschikking stellen?
 - Waar vinden werkzaamheden plaats (bij O.G. of O.N.)
- Ondersteun behoeftestellers (inhurende managers) actief bij het formuleren van hun inhuurbehoefte
- Lead bij Business, advies door HR / Inkoop



3. Beheer

- Afspraken in de overeenkomst moeten worden gecontroleerd op naleving
- Beheer op niveaus van Leverancier, Kandidaat en Opdracht
- Leveranciers dienen hierbij betrokken te worden
- Belang van een goed ingericht inhuurproces, inclusief contractbeheer, urenregistratie, goedkeuring etc.
- Beleggen bij HR of Inkoop



- Boven de 1 miljoen inhuur per jaar:
 - Professioneel inhuurproces
 - Geïntegreerd Vendor Management System (VMS zoals bijv. Netive)
 - Organiseer het proces zoals een MSP dit zou doen
 - Afwegen zelf doen of uitbesteden



- Geef leveranciers verantwoordelijkheid:
 - Verplichting kandidaat te leveren die op de eigen payroll staat
 - Voor andere kandidaten de leverancier niet in de keten laten
 - Leverancier mag wel verdienen, maar dit regelen tussen leverancier en kandidaat





- Claim mandaat
- Pak de regie
- Organiseer inhuur professioneel!



A photograph of a modern, brightly lit indoor space, possibly a shopping mall or transit hub. The scene features several large, cylindrical columns supporting a high ceiling with recessed lighting. In the background, there are glass-fronted shops or displays, and people are visible walking around. A blue banner is overlaid across the middle of the image, containing the text "Vragen?".

Vragen?

Rapport commissie-Boot

Ruwe indicatoren wel / geen dienstbetrekking

| Indicatie pro-dienstbetrekking | Indicatie contra-dienstbetrekking |
|--|--|
| Honorarium lager dan 150% bruto CAO-loon | Honorarium hoger dan 150% bruto CAO-loon |
| Duur overeenkomst langer dan zes maanden | Duur overeenkomst korter dan zes maanden |
| Functie wordt ook vervuld door werknemers | Functie wordt niet vervuld door werknemers |
| Opvang tekort menskracht | Geen opvang tekort menskracht |
| Werkzaamheden bedrijfseigen (core business) | Werkzaamheden bedrijfsvreemd |
| Wel organisatorische inbedding | Geen organisatorische inbedding |
| Geen specialistische werkzaamheden | Wel specialistische werkzaamheden |
| Geen zelfstandige uitoefening werkzaamheden | Wel zelfstandige uitoefening werkzaamheden |
| Algemene omschrijving werkzaamheden | Specialistische omschrijving werkzaamheden |
| Altijd betaling, los van geleverde kwaliteit | Betaling afhankelijk van geleverde kwaliteit |

Uitzendbureau/detacheerder

- Belang bij het inzetten van een eigen kandidaat
- Directe concurrenten zullen hun goede kandidaten liever niet via dit systeem bemiddelen
- Verdienmodel kernactiviteit op margeniveau van 20 tot 25%, MSP activiteit op 1 tot 4%

Payroll bedrijf

- Kerncompetentie is de salarisstrook
- Verdienmodel: georganiseerd op margeniveau van 5 tot 8%

Broker

- Bouwen ook een eigen database met kandidaten op
- Verdienmodel werkt twee kanten op, niet altijd transparant (verplichte verzekeringen)

Neutrale MSP



Rapport commissie-Boot

Andere indicatoren wel / geen dienstbetrekking

| Indicatie pro-dienstbetrekking | Indicatie contra-dienstbetrekking |
|---|--|
| Wijze van betaling honorarium gebruikelijk voor arbeidsovereenkomst | Wijze van betaling honorarium niet gebruikelijk voor een arbeidsovereenkomst |
| Bedoeling partijen gericht op een arbeidsovereenkomst | Bedoeling partijen niet gericht op een arbeidsovereenkomst |
| Partijen niet gelijkwaardig bij onderhandelingen | Partijen wel gelijkwaardig bij onderhandelingen |
| Werk verrichten bij opdrachtgever | Werk niet verrichten bij opdrachtgever |
| Gebruik bedrijfsmiddelen opdrachtgever | Gebruik eigen bedrijfsmiddelen |
| Werken op naam opdrachtgever | Niet werken op naam opdrachtgever |

Rapport commissie-Boot

Indicatoren wel / geen onderneming (1)

| Indicatie contra-onderneming | Indicatie pro-onderneming |
|---|---|
| Geen zelfstandigheid t.o.v. werkverschaffer | Wel zelfstandigheid t.o.v. werkverschaffer |
| Geen streven naar meerdere opdrachtgevers | Wel streven naar meerdere opdrachtgevers |
| Geen relevante investeringen | Wel relevante investeringen |
| Geen risico op non/betaling | Wel risico op non/betaling |
| Geen KvK-inschrijving | Wel KvK-inschrijving |
| Geen reclame | Wel reclame |
| Geen website | Wel website |
| Geen facturen sturen | Wel facturen sturen |
| Economische afhankelijkheid werkverschaffer | Geen economisch afhankelijkheid werkverschaffer |
| Werkzaamheden niet in eigen bedrijfsruimte | Werkzaamheden wel in eigen bedrijfsruimte |

Rapport commissie-Boot

Indicatoren wel / geen onderneming (2)

| Indicatie contra-onderneming | Indicatie pro-onderneming |
|--|---|
| Geen eigen gereedschap | Wel eigen gereedschap |
| Uurloon ongebruikelijk laag | Uurloon niet ongebruikelijk laag |
| Werkzaamheden verricht in naam werkverschaffer | Werkzaamheden niet verricht in naam werkverschaffer |

Boot: veel indicaties pro-arbeidsovereenkomst
zijn indicatie contra-onderneming en andersom