

WHITEPAPER

# Gerust samenwerken met zzp'ers

Voorkom schijnzelfstandigheid  
en bijbehorende risico's



## Inhoud

Inleiding	
1. Welke soorten arbeidsrelaties kennen we?	03
2. Waarom is het noodzakelijk de arbeidsrelatie met zzp'ers te duiden?	04
3. Van Wet DBA naar Wet VBAR	05
4. Controle: zelfstandige of toch in dienstbetrekking?	07
5. In vijf stappen uw zzp-proces klaarmaken voor de toekomst	08
6. Wat kan BDO betekenen?	10

## Inleiding

Werkt u veel met zzp'ers? Dan heeft u vast meegekregen dat er de laatste tijd veel te doen is over het inhuren van zzp'ers. De Belastingdienst gaat namelijk per 1 januari 2025 het handhavingmoratorium opheffen dat was ingesteld na de introductie van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA).

Dit betekent dat er weer scherper gecontroleerd gaat worden op schijnzelfstandigheid. Bovendien wordt ook op het gebied van het arbeidsrecht de nodige aanscherping aangebracht door zowel de Hoge Raad als het kabinet. Het is dus belangrijker dan ooit om goed op de hoogte te zijn van de arbeidsrelaties binnen uw organisatie. Zo zorgt u ervoor dat u aan alle relevante wet- en regelgeving voldoet en voorkomt u financiële risico's.

In deze whitepaper bespreken we wat u moet weten over arbeidsrelaties an sich, en in het bijzonder over arbeidsrelaties met zzp'ers. Zo heeft u scherp of uw zzp'ers daadwerkelijk als zelfstandigen voor u kunnen blijven werken, of dat het risico aanwezig is dat toch sprake is van een dienstbetrekking.

## 1. Welke soorten arbeidsrelaties kennen we?

De kans is groot dat er binnen uw organisaties verschillende soorten arbeidsrelaties aanwezig zijn. Voordat we ingaan op de huidige onrust over flexwerkers, is het dan ook belangrijk om de verschillende soorten arbeidsrelaties scherp te krijgen. In de basis onderscheiden we in Nederland drie soorten arbeidsrelaties:

### 1. Vaste arbeidsrelaties/de arbeidsovereenkomst

Dit zijn relaties waarbij de werknemer een langetermijn-verbintenis met een werkgever aangaat. Hier zijn duidelijke rechten en plichten aan verbonden, zoals ontslagbescherming. In de praktijk zijn dit arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd (vast contract).

### 2. Flexibele arbeidsrelaties in loondienst

Bij een flexibele arbeidsrelatie is de medewerker niet vast in dienst. De relatie is vaak niet voor lange termijn, en de werknemer heeft minder zekerheid wat betreft uren of inkomsten. Voorbeelden hiervan zijn de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (tijdelijk contract), de uitzendovereenkomst, payrollen en het oproepcontract.

### 3. Zelfstandige arbeidsrelaties

Tot slot hebben we de zelfstandige arbeidsrelatie. Hier werkt de persoon op zelfstandige basis zonder een werkgever. De zelfstandige heeft geen recht op bescherming zoals bij een werknemer (bijvoorbeeld ontslagbescherming of loondoorbetaling bij ziekte) en is zelf verantwoordelijk voor belastingen en verzekeringen. In de praktijk noemen we dit freelancers of zzp'ers (zelfstandigen zonder personeel).

Zowel flexibele arbeidsrelaties als zelfstandige arbeidsrelaties worden gezien als flexwerk. Nederland kent relatief veel flexwerkers; het CBS stelde recent vast dat maar liefst 4 op de 10 werkenden flexwerkers zijn. In het tweede kwartaal van 2024 waren er 2,7 miljoen werknemers met een flexibele arbeidsrelatie en 1,3 miljoen zzp'ers. Het aantal vaste werknemers was 5,5 miljoen.

### Samenwerkingsvormen met zzp'ers

Ook bij het werken met zzp'ers zien we verschillende samenwerkingsvormen:

- ▶ rechtstreekse contractering;
- ▶ bemiddeling;
- ▶ tussenkomst.

De meest simpele variant is de *rechtstreekse contractering*. Hierbij werkt u direct samen met de zzp'er. U maakt onderling afspraken en de zzp'er factureert direct aan u. Hierbij wordt u gezien als de opdrachtgever, de zzp'er als de opdrachtnemer.

Bij *bemiddeling* is er een intermediair (de bemiddelaar) die u en de zzp'er bij elkaar brengt, maar zelf geen onderdeel uitmaakt van de opdracht. U sluit als opdrachtgever dus nog steeds rechtstreeks een overeenkomst met de opdrachtnemer.

De derde variant is de *tussenkomst*. Hierbij is er sprake van een opdrachtnemer, tussenopdrachtgever en een eindopdrachtgever. Om de opdracht uit te laten voeren sluit de eindopdrachtgever een overeenkomst met de tussenopdrachtgever die op zijn beurt een overeenkomst sluit met de opdrachtnemer (de zzp'er) om de feitelijke werkzaamheden te verrichten. De eindopdrachtgever sluit in deze situatie dus niet rechtstreeks een overeenkomst met de opdrachtnemer.

## 2. Waarom is het noodzakelijk de arbeidsrelatie met zzp'ers te duiden?

Zoals u in het vorige hoofdstuk kon lezen, zijn er veel zzp'ers in Nederland en dat aantal neemt alsmaar toe. Dit is al jaren een doorn in het oog van de politiek. Zzp'ers zouden namelijk oneerlijk concurreren met mensen in loondienst. De werkgever hoeft bijvoorbeeld geen sociale premies af te dragen. Ook is het voor zzp'ers niet verplicht om voorzieningen te treffen voor zaken zoals vakantie en pensioen. Daar komt bij dat, de politiek meent dat een substantieel deel van de zzp'ers 'schijnzelfstandig' is. Het werk dat ze doen lijkt dan (te?) veel op een dienstverband.

### De invoering van de Wet DBA

Tot 2016 konden zzp'ers een Verklaring arbeidsrelatie (VAR) aanvragen om aan te tonen dat ze zelfstandig ondernemer waren en dat de opdrachtgever dus geen loonheffingen hoefde af te dragen. De VAR werd afgeschaft met de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA). Het kabinet wilde door de papieren werkelijkheid van de VAR-verklaring heen prikken en de feitelijke rechtsverhouding centraal stellen. In het kader van de Wet DBA werden ook zogenoemde modelovereenkomsten geïntroduceerd.

Op basis van deze modelovereenkomsten kon alsnog een bepaalde mate van zekerheid worden verkregen dat de opdrachtnemer daadwerkelijk als zelfstandige werkte, en dat de opdrachtgever geen loonheffingen hoefde af te dragen. Dit was echter onder de voorwaarde dat de bepalingen van de overeenkomst niet werden gewijzigd en partijen in de praktijk handelden naar wat ze waren overeengekomen in de modelovereenkomst.

Vanwege die voorwaarde was er nog steeds te veel onzekerheid tussen opdrachtgever en -nemer. Daarom werd in 2016 een handhavingsmoratorium ingevoerd, wat per 1 januari 2025 wordt opgeheven.

In het kader van het opheffen van het handhavingsmoratorium is in september 2024 gecommuniceerd dat er geen nieuwe modelovereenkomsten meer worden goedgekeurd door de Belastingdienst. De lopende modelovereenkomsten zijn nog van toepassing tot de einddatum van de goedkeuring voor die overeenkomst.

In de praktijk leidde de invoering van de Wet DBA tot onzekerheid over de scheidslijn tussen werken op basis van een overeenkomst van opdracht en werken op basis van een arbeidsovereenkomst.

### Handhavingsmoratorium

Alle onduidelijkheid en commotie heeft ertoe geleid dat de Belastingdienst in 2016 tijdelijk een handhavingsmoratorium instelde. Dit houdt in dat de handhaving op een laag pitje staat en de Belastingdienst in beginsel geen correctieverplichtingen of naheffingsaanslagen loonheffingen oplegt.

Het handhavingsmoratorium is sinds 1 mei 2016 weer stapsgewijs aangescherpt. Op dit moment kan de Belastingdienst naheffen wanneer er sprake is van kwaadwillendheid of wanneer aanwijzingen van de Belastingdienst niet binnen 3 maanden worden opgevolgd. Let op: nu al heeft de Belastingdienst de mogelijkheid om na te vorderen bij de zzp'er zelf.

Het handhavingsmoratorium wordt per 1 januari 2025 volledig opgeheven. De Belastingdienst gaat vanaf 1 januari 2025 na jaren dus weer actief handhaven op schijnzelfstandigheid. In 2024 is de Belastingdienst gestart met inventariserende acties. De Belastingdienst zet met 80 fte in op o.a. bedrijfs-gesprekken, boekenonderzoeken en vooroverleg. In 2025 zal sprake zijn van een overgangsjaar. Dit betekent dat werkgevers bij overtreding geen vergrijpboete opgelegd krijgen als door hen kan worden aangetoond dat ze stappen hebben gezet tegen schijnzelfstandigheid.

## 3. Van Wet DBA naar Wet VBAR

Om de praktijk meer duidelijkheid en houvast te bieden, zijn er in de loop der tijd meerdere wetsvoorstellen verschenen. Zo is in oktober 2019 de Wet minimumbeloning zelfstandigen en zelfstandigenverklaring (Wmz) ter internetconsultatie aangeboden. Dit wetsvoorstel is na veel kritiek weer ingetrokken.

In oktober 2023 is de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet VBAR) ter internetconsultatie aangeboden. Eind juni 2024 is dit wetsvoorstel in aangepaste vorm ter advisering naar de Raad van State gestuurd. Het kabinet wil de regelgeving rondom de beoordeling van arbeidsrelaties verduidelijken en het grijze gebied tussen werknemers en zelfstandigen verkleinen.

Met het voorstel wordt verder een civielrechtelijk rechtsvermoeden geïntroduceerd bij een uurtarief onder € 33 (peildatum 1 juli 2023). Als een werkende kan aantonen dat zijn/haar uurtarief lager is, wordt vermoed dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst en is het aan de opdrachtgever c.q. werkgever om aan te tonen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

In de afbeelding op de volgende pagina ziet u wat de Wet VBAR in de praktijk betekent.

### Zelfstandige of niet? Zo werkt de Wet VBAR

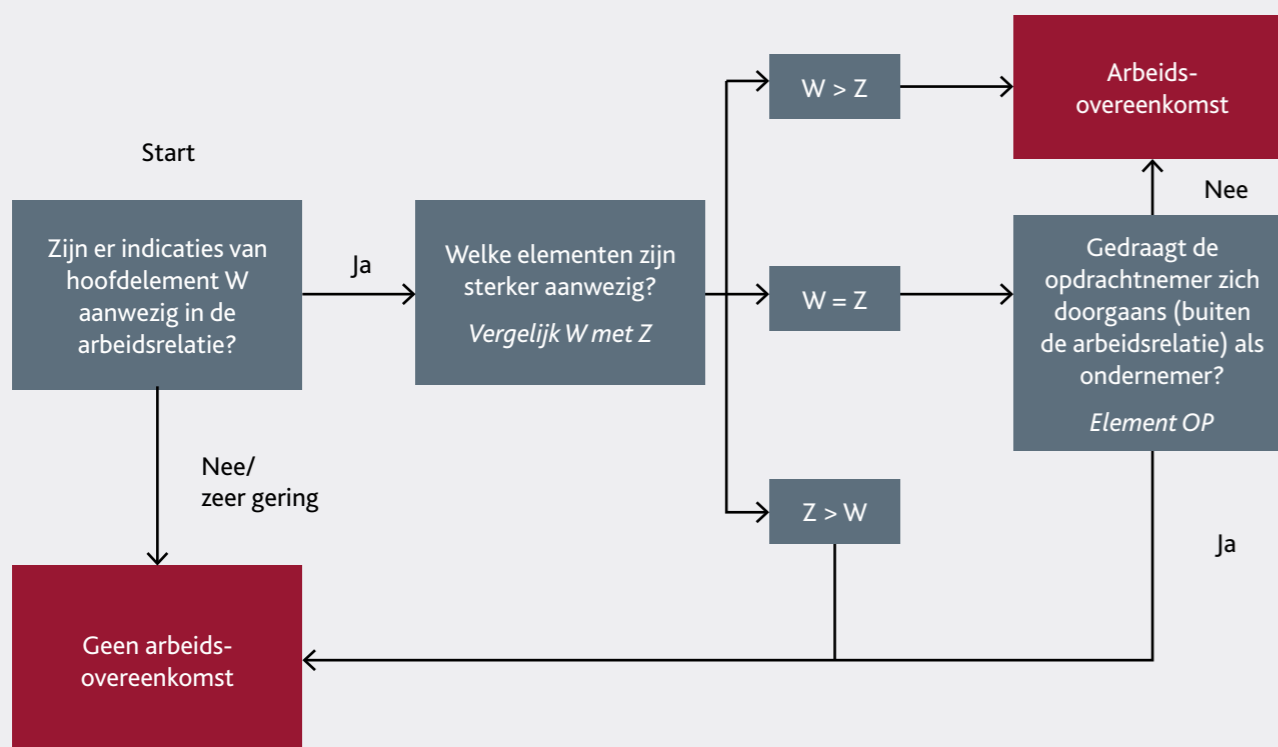
De wettelijke norm om werknemers en zelfstandigen te onderscheiden is op dit moment een open norm die grotendeels via rechtspraak is ingevuld. Met het voorstel van de Wet VBAR beoogt het kabinet het meest onderscheidende wettelijke vereiste 'werken in dienst van' (gezag) te verduidelijken.

Voor de beoordeling van de arbeidsrelatie wordt op basis van de hierna genoemde indicaties beoordeeld bij welk hoofdelement in de arbeidsrelatie het zwaartepunt ligt:

- ▶ Hoofdelement W: indicaties die wijzen op werken als werknemer (werkinhoudelijke of organisatorische sturing); of
- ▶ Hoofdelement Z: indicaties die wijzen op werken als zelfstandige binnen de arbeidsrelatie (werken voor eigen rekening en risico).

Het uitgangspunt is dat het gaat om de beoordeling van een specifieke arbeidsrelatie. De vraag of de werkende zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt (OP) krijgt in het wetsvoorstel pas een rol wanneer de indicaties van werkinhoudelijke en organisatorische sturing (W) in evenwicht zijn met de contra-indicaties van het werken voor eigen rekening en risico (Z).

## Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet VBAR)



## 4. Controle: zelfstandige of toch in dienstbetrekking?

Krijgt u een controle van de Belastingdienst om de aard van de arbeidsrelatie met een zzp'er te bepalen? De beoordeling van een arbeidsrelatie gebeurt in twee fasen: de uitlegfase en de kwalificatiefase. Ook onder de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet VBAR) zal de controle in deze twee fasen uitgevoerd worden.

### De uitlegfase

In deze eerste fase wordt aan de hand van de zogenoemde Haviltex-maatstaf vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen onderling zijn overeengekomen. Dit betekent kort gezegd dat naast de taalkundige uitleg van een overeenkomst ook moet worden gekeken naar wat partijen over en weer van elkaar mochten verwachten. Hierbij kan ook de maatschappelijke positie van partijen van belang zijn. Zo kan relevant zijn op wiens initiatief de contractsbepalingen zijn opgesteld en wat de (potentiële) gevolgen zijn van de opgenomen bepalingen voor (één van) de contractspartij(en).

### De kwalificatiefase

In de kwalificatiefase wordt beoordeeld of de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de omschrijving van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek. Daarbij gaat het erom of sprake is van een overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt (i) in dienst van de andere partij, de werkgever, (ii) tegen loon (iii) gedurende zekere tijd (iv) arbeid te verrichten. Hierbij is niet relevant of partijen hebben bedoeld een arbeidsovereenkomst met elkaar te sluiten. Het kan dus zijn dat de samenwerking met een zzp'er eigenlijk een dienstverband is, ook al hebben beide partijen dat nooit zo bedoeld.

Van de wettelijke vereisten dat arbeid wordt verricht, loon wordt betaald en dat dit gedurende zekere tijd plaatsvindt is al snel sprake. Bij de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd is 'werken in dienst van' daarom het meest onderscheidende criterium. Het kabinet beoogt dit onderscheidende criterium met de Wet VBAR te verduidelijken in wet- en regelgeving.

## 5. In vijf stappen uw zzp-proces klaarmaken voor de toekomst

Het doel van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) en de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet VBAR) is in wezen gelijk: het terugdringen van schijnzelfstandigheid. Zeker met het oog op de afschaffing van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025, adviseren wij u om nu de nodige voorbereidingen te treffen. Wat kunt u doen om schijnzelfstandigheid binnen uw organisatie te voorkomen?

Om grip op het zzp-dossier te krijgen, onderscheiden wij een aantal stappen:

### Stap 1

#### Inzicht in de huidige zzp-populatie

De eerste stap is inzicht krijgen in de huidige zzp-populatie:

- ▶ Welke zzp'ers zijn er actief binnen uw organisatie?
- ▶ Op welke wijze worden deze zzp'ers ingehuurd? Is er sprake van rechtstreekse contractering of wordt gebruikgemaakt van bemiddelings- en/of tussenbureaus?
- ▶ Welke werkzaamheden voeren de zzp'ers uit en hoe worden ze aangestuurd?
- ▶ Wat is de duur (looptijd) en omvang (aantal uren) van de inhuur? Worden de zzp'ers structureel ingehuurd of incidenteel, dan wel eenmalig?
- ▶ Is met de zzp'ers een modelovereenkomst gesloten? Zo ja, welke modelovereenkomst is gebruikt?

### Stap 2

#### Inzicht in het huidige beleid en besluitvormingsproces

Niet alleen de inhoudelijke kant, ook de procesmatige kant verdient aandacht. Wij adviseren aan de voorkant het huidige beleid en besluitvormingsproces ten aanzien van de inhuur van zzp'ers in kaart te brengen. Denk hierbij aan vragen als:

- ▶ Is er een werkproces vastgelegd ten aanzien van het inhuren van zzp'ers waarbij rekening is gehouden met de fiscale en juridische risico's?
- ▶ Wie is betrokken bij de inhuur van zzp'ers? Is duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is?
- ▶ Wie is ervoor verantwoordelijk dat risicobeperkende maatregelen daadwerkelijk worden genomen?
- ▶ Vindt regelmatig overleg plaats tussen betrokken afdelingen (bijvoorbeeld de HR-afdeling en financiële afdeling), zodat men op de hoogte is wat er gebeurt op betrokken afdelingen? Zo ja, hoe is dit overleg georganiseerd?
- ▶ Is er controle op de monitoring van de risico's en bijbehorende beheersmaatregelen?

### Stap 3

#### Inhoudelijke beoordeling arbeidsrelaties

Nadat u de huidige zzp-populatie in kaart heeft gebracht, kunt u de arbeidsrelaties inhoudelijk beoordelen. Bij de beoordeling of feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst onderscheiden we zoals hiervoor beschreven twee fasen: de uitlegfase en de kwalificatiefase.

De uitkomsten uit stap 1 t/m 3 bieden u handvatten om een visie te ontwikkelen op de inzet van zzp'ers richting 1 januari 2025 en het toekomstig beleid verder vorm te geven. De invulling van de vervolgstappen is sterk afhankelijk van de uitkomsten van stap 1 t/m 3. Denk hierbij aan:

- ▶ de visie en het beleid verder ontwikkelen en/of aanscherpen;
- ▶ het werkproces (al dan niet gefaseerd) in lijn brengen met het herijkte beleid;
- ▶ een werkgroep formeren om de continuïteit binnen uw organisatie te borgen;
- ▶ de bepalingen in de overeenkomsten met de zzp'ers of de tussenbureaus aanpassen;
- ▶ etc.

In algemene zin onderscheiden we de volgende vervolgstappen:

### Stap 4: Implementatie 'quick wins'

Het is in veel gevallen niet mogelijk en ook niet nodig om alle maatregelen in één keer door te voeren. Na het krijgen van inzicht en het inhoudelijk beoordelen van arbeidsrelaties is het daarom van belang om onderscheid te maken tussen 'quick wins' en oplossingen voor de langere termijn. Bij 'quick wins' gaat u aan de slag met maatregelen die zijn gericht op de grootste risico's en die de minste impact hebben op de organisatie. Een eerste stap is bijvoorbeeld het niet langer inhuren van nieuwe zzp'ers voor opdrachten die zonder twijfel tot schijnzelfstandigheid leiden. Zo voorkomt u dat het probleem steeds groter wordt. Daarnaast kunt u voorwaarden stellen voor nieuwe inhuur, zoals de maximale duur van een opdracht en een tarief dat hoger ligt dan het minimumtarief uit de Wet VBAR. Ook kunt u de afspraken met zzp'ers aanscherpen, zoals bedingen dat er eigen verzekeringen worden afgesloten.

### Stap 5: Uitwerken toekomstbestendige oplossingsrichtingen

Na het implementeren van 'quick wins' kunt u beginnen met maatregelen voor de langere termijn. Zo kunt u de manier van werven en selecteren van werknemers onder de loep nemen om te voorkomen dat een tekort aan werknemers verleidt tot de inzet van zzp'ers. Ook kunt u beleid opstellen dat gericht is op het stimuleren van werknemerschap. Denk aan het bieden van de eerste keuze bij het invullen van roosters. Waar nodig kunt u tevens besluiten om (gefaseerd) wijzigingen in de bedrijfsvoering door te voeren om het wegvallen van zzp'ers op te vangen.

### Monitoren is essentieel

We benadrukken dat de inzet van zzp'ers doorlopend aandacht verdient. Ook wanneer u maatregelen heeft genomen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, blijft het van belang om structureel te blijven monitoren. Klopt de praktijk nog met de contractuele afspraken en wordt het vastgelegde werkproces daadwerkelijk gevolgd? Zo blijft u in control en kunt u dat – indien nodig – ook aantonen.





## 6. Wat kan BDO betekenen?

Wilt u samen aan de slag met uw zzp-proces? BDO organiseert op verschillende locaties verspreid door het land de interactieve workshop "Zzp-dossier in control, 'klaar' voor de toekomst". Tijdens deze workshop bekijken we het zzp-proces binnen uw organisatie zowel vanuit de loonheffingen als het arbeidsrecht.

Tijdens de workshop komt in ieder geval het volgende aan bod:



Na afloop heeft u inzichtelijk waar de verbeterpunten en aandachtspunten in uw huidige zzp-proces zitten en op welke wijze u de processen kunt aanpassen en optimaliseren. Hiermee heeft u voldoende houvast voor 1 januari 2025, de dag waarop het handavingsmoratorium komt te vervallen. Neem voor meer informatie over deze workshops contact op met een van onze adviseurs.

### Blik op de Arbeidsrelatie

Bent u als organisatie op zoek naar een manier om snel en gemakkelijk inzicht te krijgen in de aard van de arbeidsrelatie? Dan is de praktische tool "Blik op de Arbeidsrelatie" van BDO de oplossing voor u. Deze [online tool](#) is speciaal ontwikkeld om u te helpen inzicht te krijgen in de risico's rondom zzp'ers en uw organisatie in control te brengen en houden. Aan de hand van een vragenlijst ontvangt u een op maat gemaakte rapportage waarmee u per situatie een indicatie krijgt van de potentiële risico's en eventuele verbetermogelijkheden. Ook kunt u een samenvatting van de verkregen rapportages zien op uw Blik op de Arbeidsrelatie-dashboard.

Met "Blik op de Arbeidsrelatie" beantwoordt u zelf aan de hand van uw casus(sen) vragen over de aard van de arbeidsrelatie. Wij zijn er graag voor u om de resultaten met u te bespreken.

### Advies op maat

Uiteraard ondersteunen wij u daarnaast graag bij het optimaliseren van uw inhuurproces voor zzp'ers. Wij zijn er onder meer om u te helpen bij:

- ▶ het opstellen van een overeenkomst van opdracht;
- ▶ het inventariseren en beoordelen van uw zzp-populatie;
- ▶ het adviseren over de invulling van arbeidsrelaties en andere vormen van flexwerk;
- ▶ het optimaliseren van uw zzp-proces; en
- ▶ het proces rondom de inhuur van derden in bredere zin onder de loep nemen als onderdeel van uw Tax Control Framework.

Heeft u hulp nodig bij het in kaart brengen van de arbeidsrelatie, of wilt u sparren over uw zzp-dossier? Ga gerust het gesprek aan met uw vaste BDO-adviseur of één van onze loonheffingspecialisten en/of arbeidsjuristen. Wij helpen u graag op weg.



**JOYCE VERMEULEN**

Senior Manager Tax  
T 06 - 82 01 23 32  
E joyce.vermeulen@bdo.nl



**DAGMAR BERGMANS**

Senior Consultant Tax  
T 06 - 81 76 40 34  
E dagmar.bergmans@bdo.nl



**RAMY MOHAMED**

Senior Jurist  
T 06 - 11 40 96 26  
E ramy.mohamed@bdo.nl



Deze publicatie is zorgvuldig voorbereid en tot stand gekomen, maar is in algemene bewoordingen gesteld en bevat alleen informatie van algemene aard. De in deze publicatie opgenomen informatie kan komen uit algemeen verkrijgbare bronnen, zodat wij niet kunnen instaan of verantwoordelijk gehouden kunnen worden voor de juistheid, volledigheid en actualiteit van de gebruikte informatie en de wijze waarop deze informatie in de publicatie is verwerkt. Daarbij bevat deze publicatie geen advies voor concrete situaties, zodat uitdrukkelijk wordt afgeraden om zonder advies van een deskundige op basis van de informatie in deze publicatie te handelen, na te laten of besluiten te nemen. Voor het verkrijgen van een advies dat is toegesneden op uw concrete situatie, kunt u zich wenden tot BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. of een van haar adviseurs. BDO Accountancy, Tax & Legal B.V., de met haar gelieerde partijen en haar adviseurs aanvaarden geen aansprakelijkheid voor schade die het gevolg is van handelen, nalaten of het nemen van besluiten op basis van de informatie in deze publicatie.

**BDO** is een op naam van Stichting BDO te Amsterdam geregistreerd merk.

In deze publicatie wordt **BDO** gebruikt ter aanduiding van de organisatie die onder de merknaam 'BDO' actief is op het gebied van de professionele dienstverlening (accountancy, belastingadvies en advisory).

**BDO Accountancy, Tax & Legal B.V.**, handelt tevens onder de namen: BDO Accountants, BDO Accountants & Belastingadviseurs, BDO Belastingadviseurs, BDO Global Outsourcing, BDO IT Audit & Security, BDO IT Security, BDO International Tax Services, BDO Outsourcing, BDO Retail Accounting, BDO Tax, BDO Tax Consultants, BDO Tax & Legal, BDO Legal, IT Risk Assurance. BDO Accountancy, Tax & Legal B.V. is lid van BDO International Ltd, een rechtspersoon naar Engels recht met beperkte aansprakelijkheid, en maakt deel uit van het wereldwijde netwerk van juridisch zelfstandige organisaties die onder de naam 'BDO' optreden.

BDO is de merknaam die wordt gebruikt ter aanduiding van het BDO-netwerk en van elk van de BDO Member Firms.

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