



Zzp'ers en schijnzelfstandigheid: op weg naar handhaving in 2025

De Belastingdienst gaat vanaf 1 januari 2025 weer handhaven op schijnzelfstandigheid. Hiervan is sprake als een zzp'er feitelijk werkt als een werknemer. Wat zijn de mogelijke gevolgen? En waar moet je op letten als je werkt met zzp'ers?



Overal dichtbij

Schijnzelfstandigheid

Veel zzp'ers bevinden zich in een grijs gebied. Ze presenteren zich als zelfstandige, terwijl ze in de praktijk vaak hetzelfde werken als werknemers. De vraag is dan of de zzp'er kwalificeert als een echte zelfstandige of dat sprake is van schijnzelfstandigheid. Wij zien dat veel ondernemers tot voor kort aan deze vraag voorbij gingen. Hierbij speelt mee dat nieuwe regelgeving rondom zzp'ers uitblijft en dat de Belastingdienst (vooralsnog) niet handhaaft. Daarnaast zorgt het personeelstekort ervoor dat bedrijven erg afhankelijk zijn van zzp'ers. Ondernemers zijn blij als ze een geschikt persoon vinden en toetsen onvoldoende of de ingehuurde zzp'er wel een echte zelfstandige is. Deze toetsing is echter belangrijk: schijnzelfstandigheid kan namelijk niet alleen fiscale, maar ook juridische gevolgen hebben.

Gevolgen schijnzelfstandigheid

Als achteraf blijkt dat de zzp'er feitelijk moet worden beschouwd als jouw werknemer, dan kan deze persoon aanspraak maken op allerlei rechten. Denk hierbij aan de arbeidsvoorwaarden uit de cao, het recht op vakantie-dagen, het doorbetalen van loon bij ziekte en ontslagbescherming. Ook zou de werkende een transitievergoeding kunnen afdwingen bij beëindiging van de samenwerking. Daarnaast kan de vermeende zzp'er of een pensioenfonds zich op het standpunt stellen dat er sprake is van pensioenopbouw, waardoor je mogelijk met terugwerkende kracht pensioenpremies moet afdragen. Bovendien kun je als werkgever een naheffing van loonbelasting en sociale premies (met rente en boetes) opgelegd krijgen. De gevolgen van schijnzelfstandigheid zijn dus ingrijpend.

Opheffing handhavingsmoratorium

De Belastingdienst treedt momenteel alleen op tegen schijnzelfstandigheid als sprake is van kwaadwillendheid of als een opdrachtgever een aanwijzing van de Belastingdienst niet tijdig opvolgt. Per 2025 komt dit handhavingsmoratorium te vervallen, zodat de Belastingdienst in alle gevallen een naheffing kan opleggen bij schijnzelfstandigheid. Bij de handhaving ligt de focus primair op de loonheffingen (dus bij de opdrachtgever). De handhaving kan echter ook gevolgen hebben voor de omzetbelasting (voor zowel opdrachtgever als opdrachtnemer). Daarnaast kan de handhaving gevolgen hebben voor de inkomstenbelasting van opdrachtnemers (weigeren toepassing ondernemingsfaciliteiten).

Zachte landing bij handhaving

De opheffing van het handhavingsmoratorium heeft voor veel onrust gezorgd bij bedrijven die werken met zzp'ers. Op 1 oktober 2024 zijn daarom diverse moties aangenomen die moeten zorgen voor een zachte landing. Hierdoor zal de Belastingdienst voorlopig, voor in ieder geval één jaar, alleen risicogericht handhaven. De focus van de handhaving ligt daarom op zaken als gedwongen zelfstandigheid, onderbetaling, evidente schijnzelfstandigheid en arbeidsmigratieconstructies. De Belastingdienst moet bij de handhaving zoveel mogelijk rekening houden met de menselijke maat en maatwerk. Eerder had het kabinet al toegezegd dat de Belastingdienst in 2025 geen vergrijpboetes zal opleggen, mits de opdrachtgever en werkende kunnen aantonen dat zij stappen ondernemen tegen schijnzelfstandigheid. Mocht een naheffing worden opgelegd, dan kan deze niet verder teruggaan dan tot 1 januari 2025.

Modelovereenkomsten

Veel opdrachtgevers gebruiken modelovereenkomsten van de Belastingdienst om het risico van schijnzelfstandigheid te beperken. In een modelovereenkomst staan afspraken over de arbeidsrelatie tussen de opdrachtgever en een opdrachtnemer. Als je werkt volgens een modelovereenkomst is er geen sprake van loondienst. De Belastingdienst beoordeelt vanaf 6 september 2024 geen nieuwe overeenkomsten meer, omdat ook modelovereenkomsten schijnzelfstandigheid niet uitsluiten. De beoordeling van de arbeidsrelatie is afhankelijk van de feitelijke situatie in de praktijk en niet van wat er op papier staat. De ervaring leert dat een arbeidsrelatie in de praktijk in veel gevallen niet overeenkomt met de afspraken in de modelovereenkomst. Je mag bestaande modelovereenkomsten na 6 september 2024 blijven gebruiken, zolang ze nog geldig zijn. Let op: ze geven alleen zekerheid als opdrachtgever en opdrachtnemer feitelijk werken zoals beschreven in de overeenkomst.

Toetsingskader

Bij het toetsen van een arbeidsrelatie zijn de criteria relevant uit het Deliveroo arrest over maaltijdbezorgers. Daarin oordeelde de Hoge Raad in maart 2023 dat de kwalificatie van de overeenkomst afhangt van 'alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien'. Het gaat dus om een weging van het totaalplaatje. Hierbij is, anders dan in het verleden, de bedoeling van partijen niet of nauwelijks van belang. In het Deliveroo arrest spelen de volgende elementen een rol bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst of van een overeenkomst van opdracht:

- de aard en duur van de werkzaamheden;
- de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;

- de inbedding van het werk en degene die het werk verricht in de organisatie;
- het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
- de wijze waarop contractuele afspraken tussen partijen tot stand komen;
- de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;
- de hoogte van de beloning;
- de vraag of degene die het werk uitvoert commercieel risico loopt;
- het gedrag van de opdrachtnemer in het economisch verkeer.

Deze elementen moeten allemaal worden onderzocht. Daarna vindt een weging plaats van alle elementen in onderling verband om te bepalen of de arbeidsrelatie meer neigt naar een overeenkomst van opdracht of een dienstbetrekking.

De Belastingdienst heeft onlangs een toelichting gepubliceerd bij het beslis- en afwegingskader dat zij hanteren voor de beoordeling van een arbeidsrelatie. Hierin komen alle elementen uit het Deliveroo arrest terug. Daarnaast verwijst de Belastingdienst naar de (bestaande) Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie waarin de gezichtspunten uit het Deliveroo arrest zijn verwerkt. De toelichting alsmede de webmodule geven opdrachtgevers en opdrachtnemers meer handvatten of een opdracht buiten dienstbetrekking kan worden uitgevoerd. Let op: de webmodule biedt geen absolute zekerheid.

Fictieve dienstbetrekking

Als uit de beoordeling van een arbeidsrelatie volgt dat er geen sprake is van een (privaatrechtelijk) dienstbetrekking, dan moet worden nagegaan of er wellicht nog sprake kan zijn van een fictieve dienstbetrekking. Bij een fictieve dienstbetrekking kwalificeert de opdrachtnemer voor de loonheffingen ook als werknemer. In dat geval moet de opdracht-

gever eveneens loonheffingen inhouden en betalen over de beloning. Sommige fictieve dienstbetrekkingen kun je op voorhand contractueel uitsluiten, zoals de fictie voor gelijkgestelden en thuiswerkers. Opdrachtgever en opdrachtnemer moeten dit dan gezamenlijk schriftelijk overeenkomen vóórdat de opdrachtnemer de eerste keer zijn beloning ontvangt. In dat geval hoeft de opdrachtgever geen loonheffingen in te houden.

Let op:

de fictieve dienstbetrekking bij aanneming van werk kun je contractueel niet uitsluiten. Deze fictie kan bijvoorbeeld spelen bij zzp'ers in de bouwsector als deze economisch te zeer afhankelijk zijn van de opdrachten van één opdrachtgever.

Beoogd toetsingskader vanaf 2026

Momenteel ligt er een wetsvoorstel 'Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' (VBAR). Dit wetsvoorstel geeft een wettelijk toetsingskader of iemand werkt als werknemer of als zelfstandige. De VBAR neemt diverse criteria uit het Deliveroo arrest over voor de beoordeling van de arbeidsrelatie. Het voorstel hanteert vijf indicaties die wijzen op werken als werknemer (werkinhoudelijke en organisatorische sturing), te weten:

1. De werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaam-

heden moet uitvoeren en de werkende moet deze ook opvolgen (W1).

2. De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen (W2).
3. De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende (W3).
4. De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie (W4).
5. Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten (W5).

Als er geen enkele indicatie aanwezig is voor werknemerschap (W), dan is het evident dat kan worden gewerkt als zelfstandige. Mochten er één of meerdere indicaties wijzen op werknemerschap, dan moet worden nagegaan of er criteria zijn die wijzen op zelfstandigheid (Z) binnen de opdracht (werken voor eigen rekening en risico), te weten:

1. De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende (Z1).
2. Bij het verrichten van de werkzaamheden is de werkende zelf verantwoordelijk voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen (Z2).
3. De werkende is in bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet structureel aanwezig is (Z3).
4. De werkende treedt tijdens de werkzaamheden zelfstandig naar buiten (Z4).
5. Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week (Z5).

Als er zowel elementen van werknemerschap als van zelfstandigheid aanwezig zijn, dan moet een weging plaatsvinden. In dat geval moet worden onderzocht of het zwaartepunt in de arbeidsrelatie ligt op de werkinhoudelijke

of organisatorische sturing, dan wel op werken voor eigen rekening en risico. Slechts als deze weging onvoldoende duidelijkheid biedt, dan is bepalend of de arbeidskracht zich buiten de betreffende arbeidsrelatie als ondernemer presenteert. De volgende indicaties kunnen duiden op het ondernemerschap van de persoon (OP indicaties):

- de werkende heeft meerdere opdrachtgevers per jaar;
- de werkende besteedt tijd en/of geld aan het verwerven van een reputatie en het vinden van nieuwe klanten of opdrachtgevers;
- de werkende heeft bedrijfsinvesteringen van enige omvang;
- de werkende gedraagt zich administratief als zelfstandig ondernemer: is ingeschreven bij de KvK, is btw-ondernemer en/of heeft recht op de fiscale voordelen van het ondernemerschap (zoals ondernemersfaciliteiten).

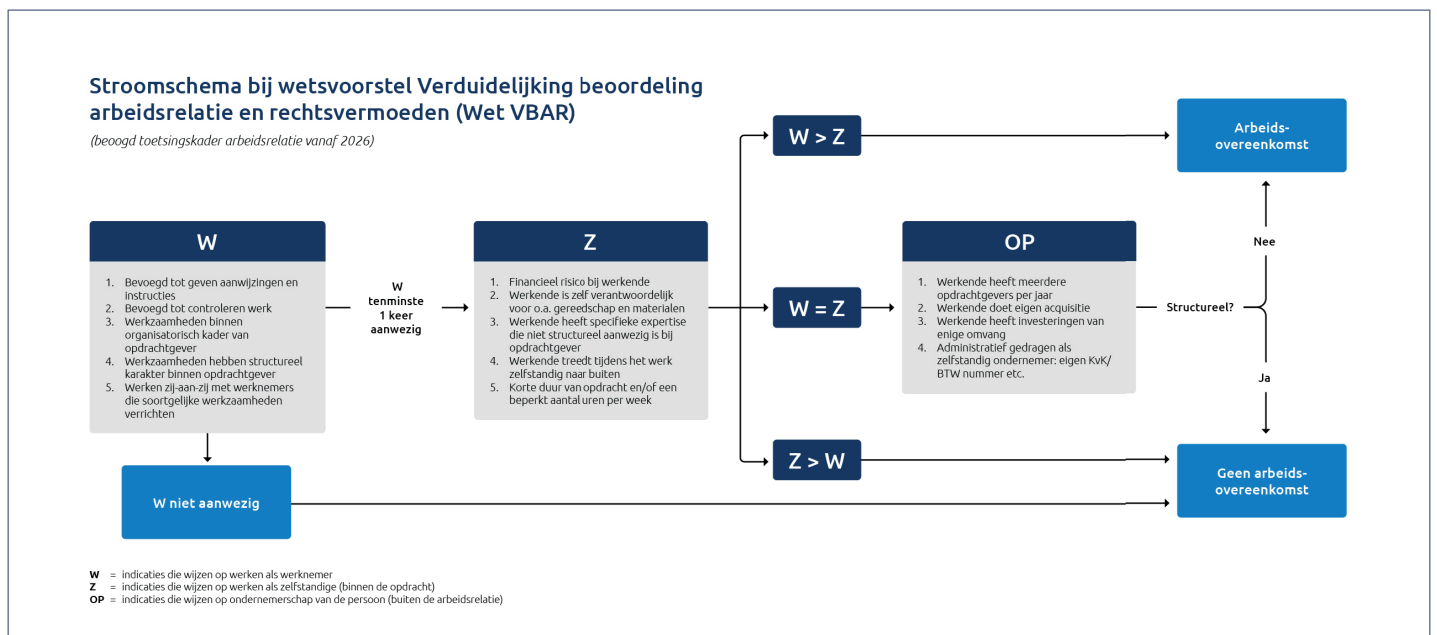
Gemakshalve hebben wij een schematische weergave gemaakt van dit voorgestelde toetsingskader.

Tot slot introduceert dit wetsvoorstel een rechtsvermoeden van werknemerschap bij een uurtarief van maximaal € 33. Dit rechtsvermoeden maakt het voor werkenden aan de basis van de arbeidsmarkt makkelijker om een arbeidsovereenkomst te claimen.

Het is de bedoeling dat deze nieuwe bepalingen uit de VBAR per 1 januari 2026 van kracht worden. De Raad van State heeft zich in een advies van 7 november 2024 kritisch uitgelaten over de VBAR. Het wetsvoorstel zou de knelpunten rondom flexibele arbeid onvoldoende oplossen. De kans bestaat dus dat dit voorstel niet wordt aangenomen of dat hierin nog aanpassingen mogelijk zijn.

Kom nu in actie!

Werk je met zzp'ers? Dan is het raadzaam om de arbeidsrelatie met elke zzp'er kritisch tegen het licht te houden, omdat de Belastingdienst in 2025 start met handhaven. Ga na of er sprake is van een privaatrechtelijke of een fictieve dienstbetrekking. Houd bij deze beoordeling ook alvast rekening met het



toetsingskader dat mogelijk vanaf 2026 zal gelden op grond van het wetsvoorstel VBAR. Kom in actie om stappen te zetten tegen schijnzelfstandigheid. Dit kan ertoe leiden dat werkwijzen moeten wijzigen of dat een zzp'er voortaan beter in loondienst kan gaan werken.

Let op:

sinds het Deliveroo arrest zijn er steeds meer zaken waarbij een 'opdrachtnemer' de rechter verzoekt om vast te stellen dat feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst in plaats van een overeenkomst van opdracht. Juist de mogelijke arbeidsrechtelijke gevolgen zijn een extra argument om kritisch naar de arbeidsrelatie met een zzp'er te kijken. Dit staat volledig los van de aanstaande handhaving door de Belastingdienst en de mogelijke inwerkingtreding van de VBAR per 2026.

Tips om schijnzelfstandigheid te voorkomen:

- Beoordeel de samenwerking met jouw zzp'ers zorgvuldig. Toets dit per zzp'er, want de feiten kunnen per geval verschillen. Hanteer daarbij het toetsingskader uit het Deliveroo arrest. Je kunt hiervoor ook de webmodule van de Belastingdienst raadplegen, hoewel die geen absolute zekerheid biedt.
- Zorg voor een goede, schriftelijke overeenkomst met duidelijke afspraken tussen jou en de zzp'ers die je inhuurt. Het ontbreken van een dergelijke overeenkomst kan voor de Belastingdienst een indicatie zijn van een verkapte dienstbetrekking.
- Neem een duidelijke opdrachtomschrijving op in de overeenkomst. Een algemene omschrijving is ontoereikend.
- Zorg dat de zzp'er zelf verantwoordelijkheid en risico's draagt voor het overeengekomen werk. Bij fouten of schade moet de zzp'er aansprakelijk gesteld worden.
- Huur zzp'ers die meerdere opdrachtgevers hebben en zorg ervoor dat hij of zij niet economisch afhankelijk is van jou als opdrachtgever.
- Als je werkt met modelovereenkomsten van de Belastingdienst, ga dan na of deze nog geldig zijn en of ook daadwerkelijk wordt gewerkt volgens de kaders die geel gemarkeerd zijn. Mogelijk moeten werkwijzen hierop worden aangepast.
- Wees voorzichtig met het afsluiten van overeenkomsten voor lange of onbepaalde duur, want dit kan de indruk wekken van een verkapte dienstbetrekking. Dit speelt in het bijzonder als de werkzaamheden van de zzp'er zijn ingebed in jouw organisatie.

- Je kunt het loonheffingenrisico rondom de inhuur van zzp'ers (deels) afdekken via een verhaalsrecht in de overeenkomst.
- Houd er rekening mee dat de arbeidsrechtelijke risico's zoals loondoorbetaling bij ziekte, vakantiedagen of een transitievergoeding bij beëindiging van de samenwerking hand in hand kunnen gaan met een kwalificatie door de Belastingdienst als schijnzelfstandige.
- Ga zelf eerlijk en kritisch na of de zzp'er die je inhuurt echt zelfstandig is. Doet de zzp'er hetzelfde werk als jouw werknemers? Kun je aanwijzingen of instructies geven hoe de zzp'er het werk moet uitvoeren? Wie is verantwoordelijk voor fouten van de zzp'er? Is de zzp'er vrijwel alleen voor jou werkzaam of ook voor andere opdrachtgevers? Met een kritische bril op weet je al vaak het antwoord op de vraag of er sprake kan zijn van schijnzelfstandigheid.
- Als het risico op schijnzelfstandigheid niet kan worden weggenomen, kun je de zzp'er ook een arbeidsovereenkomst aanbieden, waarna je loonheffingen gaat inhouden en afdragen.

Meer weten?

ABAB is graag van betekenis. Door kennis te delen, advies te geven en voor inzicht te zorgen. Wil je weten hoe je de fiscale en/of arbeidsrechtelijke risico's bij de inhuur van zzp'ers zo goed mogelijk kunt beperken? Of heb je ondersteuning nodig bij de beoordeling en schriftelijke vastlegging van de arbeidsrelatie met jouw zzp'ers? Neem contact op met Laurens Stormezand, senior belastingadviseur, via e-mail (lstormezand@alfa.nl) of neem contact op met een van onze arbeidsjuristen.

Meer informatie?

Ga naar www.alfa.nl/werken-met-zzpers-ontwikkelingen