



Aandacht voor de
ondernemer,
samen vooruit.

CROP

accountants & adviseurs

Wanneer is iemand een ZZP'er?

- Ontwikkelingen
- Risico's
- Actiepunten

Het verschuivende ZZP-landschap

Het aantal ZZP'ers in Nederland is de afgelopen jaren flink gegroeid. In 2023 waren er ruim 1,2 miljoen mensen die als zelfstandige zonder personeel werkten, wat neerkomt op ongeveer 13% van de totale werkende bevolking. Dit percentage lag in 2013 nog op 11%. De toename wordt gedreven door verschillende factoren, waaronder de wens naar meer flexibiliteit en zelfstandigheid in het werk. Ook de opkomst van de digitale platforms heeft deze ontwikkeling gestimuleerd.

Gelijk met deze ontwikkeling staat de positie van de ZZP'er in de schijnwerpers. Per 1 januari 2025 wordt het handhavingsmoratorium opgeheven en op 21 juni 2024 is een aangepast wetsvoorstel naar de Raad van State gestuurd. In dit stuk schrijven wij er meer over. Het is belangrijk dat je als opdrachtgever actie onderneemt, om de risico's in kaart te brengen en te beperken.

Risico's

Indien tussen een opdrachtgever en opdrachtnemer sprake is van schijnzelfstandigheid kan dit voor de opdrachtgever **forse financiële gevolgen** met zich meebrengen. De opdrachtgever wordt dan aangemerkt als werkgever. Fiscaalrechtelijk betekent dit dat de werkgever dan alsnog loonbelasting en sociale zekerheidspremies moet afdragen, mogelijk met naheffingen en boetes.

Arbeidsrechtelijk gezien kan de ZZP'er zich op het standpunt stellen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en dus mogelijk succesvol aanspraak maken op loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, doorbetaalde vakantie, ontslagbescherming en een transitievergoeding. Ook kunnen CAO's en/of pensioenregelingen van toepassing zijn, waardoor onder meer alsnog pensioenpremies moeten worden afgedragen.

Handhavingsmoratorium: status en wat moet je weten?

Vanaf 1 januari 2016 geldt de Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties). Met deze wet moest duidelijkheid komen ten aanzien van de vraag of tussen opdrachtgever en opdrachtnemer sprake was een dienstbetrekking. Die duidelijkheid bleef echter uit, waardoor een handhavingsmoratorium werd ingesteld. Alleen als sprake was van kwaadwillendheid, zou de Belastingdienst actief handhaven.

Het handhavingsmoratorium wordt per 1 januari 2025 opgeheven. Dit betekent dat de Belastingdienst vanaf die datum **strenger en actief gaat handhaven** op schijnzelfstandigheid. Dit gaat de Belastingdienst doen door bijvoorbeeld het uitvoeren van boekonderzoeken, het beoordelen van modelovereenkomsten en het voeren van bedrijfsgesprekken. Hiervoor zet de Belastingdienst 80 FTE in.

Er is in de praktijk veel discussie over het opheffen van het handhavingsmoratorium. Op 1 oktober 2024 zijn in de Tweede Kamer ook **diverse moties aangenomen**. Kort gezegd bepalen deze dat sprake moet zijn van een 'zachte landing' bij de handhaving op schijnzelfstandigheid, waarbij er risicogericht wordt

gehandhaafd en de focus op probleemgevallen wordt gelegd. Er moet rekening worden gehouden met de menselijke maat en er moet een duidelijk afwegingskader worden gepubliceerd op de website van de Belastingdienst. Dit neemt niet weg dat ook in de toekomst met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025 nageheven kan worden. Daarnaast, los van de fiscale risico's, is er arbeidsrechtelijk geen moratorium. ZZP'ers kunnen met terugwerkende kracht ook nu al stellen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst met alle mogelijke arbeidsrechtelijke risico's van dien.

Beoordelingskader

Bij schijnzelfstandigheid werkt iemand als ZZP'er maar zijn alle componenten voor een dienstbetrekking aanwezig. Deze componenten zijn arbeid, loon en een gezagsverhouding. Voor het huidige beoordelingskader ten aanzien van de vraag of sprake is van een dienstbetrekking, dient vooral te worden gekeken naar rechtspraak. De hoeveelheid jurisprudentie hierover neemt toe.

Een belangrijk arrest is de [Deliveroo-zaak uit maart 2023](#). De Hoge Raad concludeerde daar dat sprake was van een arbeidsovereenkomst tussen Deliveroo en de bezorgers. Dit had als gevolg dat er verplichte pensioenafdrachten moesten worden gedaan en dat de cao van toepassing was. In de jurisprudentie die volgde is te zien dat rechters de situaties beoordelen aan de hand van het toetsingskader van het Deliveroo-arrest. Het toetsingskader bestaat uit 9 overwegingen. Dit zijn onder andere:

- De aard en duur van de werkzaamheden;
- De wijze waarop de werkzaamheden en werktijden worden bepaald;
- De inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en bedrijfsvoering; en
- De hoogte van de beloning en de wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd.

Dit toetsingskader is ook gebruikt in [de zaak van een intensivist](#) die als zelfstandige werd ingehuurd door een ziekenhuis. Deze intensivist kreeg door het ziekenhuis geen diensten meer aangeboden waarop de intensivist het standpunt innam dat sprake zou zijn van een arbeidsovereenkomst. De rechter stelde de intensivist in het gelijk en het loon werd vastgesteld op € 21.000,- per maand terwijl het cao-loon slechts € 4.000,- per maand bedraagt.

De vraag is welk gewicht toekomt aan de vraag of degene die de werkzaamheden verricht zich als ondernemer gedraagt (het persoonlijk ondernemerschap). In [een recente conclusie aan de Hoge Raad](#) is geoordeeld dat dit gewicht beperkt zou moeten zijn en dat daaraan pas wordt toegekomen als de andere gezichtspunten uit de Deliveroo-zaak geen uitsluitel bieden. Dit zou betekenen dat minder gewicht toekomt aan het feit dat een zzp'er meerdere opdrachtgevers per jaar heeft of is ingeschreven bij de KvK. De Hoge Raad zal hier uitsluitel over moeten geven.

Deze zaken laten zien waarom het voor jou als opdrachtgever belangrijk is om vooraf de werkrelatie die je aangaat juist te beoordelen. Het onterecht aanmerken van een werkrelatie als opdrachtgever-ZZP'er in plaats van werkgever-werknemer kan flinke financiële gevolgen hebben.

VBAR

Het wetsvoorstel VBAR (Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden) is opgesteld om meer duidelijkheid te scheppen wanneer wordt gewerkt als werknemer en wanneer als zzp'er. Op 21 juni 2024 is (een aangepast versie van) het wetsvoorstel VBAR verstuurd naar de Raad van State. Wat houdt dit voorstel in?

Het wetsvoorstel introduceert naast de bestaande criteria aanvullende criteria om te toetsen of sprake is van een arbeidsovereenkomst, op basis van de volgende elementen:

- Werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de opdrachtgever (indicatie voor werknemerschap), en
- Werken voor eigen rekening en risico (indicatie voor zelfstandig ondernemerschap).

Als die elementen in evenwicht zijn en geen uitkomst bieden, dient vervolgens te worden gekeken naar het ondernemerschap van de persoon in het economisch verkeer.

Naast deze aanvullende criteria wordt een weerlegbaar rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst geïntroduceerd. Bij een uurtarief van € 33,- of lager wordt vermoed dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, tenzij de opdrachtgever het tegendeel kan bewijzen. De Raad van State zal advies uitbrengen over dit voorstel en daarna zal het teruggaan naar de Tweede Kamer voor verdere behandeling.

Actie- en aandachtspunten uit de praktijk

Ondanks dat het nog niet helemaal zeker is hoe de nieuwe wetgeving er uit gaat zien, vervalt het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025. Als opdrachtgever is het daarom belangrijk om nu al de bestaande ZZP-contracten te evalueren en te beoordelen op risico's van schijnzelfstandigheid. Ook de werkwijze in de praktijk moet tegen het licht worden gehouden. Alle omstandigheden spelen een rol, denk bijvoorbeeld aan de vraag of ZZP'ers worden uitgesloten van personeelsuitjes, personeelsverstrekkingen en/of onboarding. Tot slot is het raadzaam om een strategie te ontwikkelen hoe je als bedrijf in de toekomst wil omgaan met de flexibele schil van arbeidskrachten.

Waar kan CROP bij helpen?

De ontwikkelingen gaan snel en we kunnen ons voorstellen dat deze problematiek veel impact heeft op ondernemers die (veel) gebruik maken van ZZP'ers. Vanuit een geïntegreerde aanpak ondersteunen de juristen en fiscalisten van CROP opdrachtgevers hierbij. Zo kunnen we helpen met:

- Advies over inhuur ZZP'ers;
- Contracten opstellen en/of reviewen;
- Opstellen beleid omtrent flexibele schil;
- Kwantificeren/berekenen risico's;
- Advies over gevolgen en kosten in dienst nemen van ZZP'ers.

Voor meer informatie of vragen kan contact opgenomen worden met [Carlijn Schreuder](#) (Manager Legal), [Bram Reijnders](#) (Tax Manager) of je eigen CROP contactpersoon.