

FisContact 'Risico's en kansen bij werken met zzp'ers'

Als je werkt met zzp'ers, loop je mogelijk het risico dat achteraf blijkt dat er toch sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. De zzp'er kan dit zelfs stellen en nabetaling van loon vorderen, maar ook een cao-partij of een pensioenfonds kan deelname aan hun regelingen vorderen. Van de Belastingdienst is op dit moment nog weinig te vrezen vanwege het zogenoemde handhavingsmoratorium. Vanaf 2025 gaat de Belastingdienst echter weer handhaven en met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025.

Handhavingsmoratorium

Dit moratorium houdt in dat de Belastingdienst aanwijzingen geeft als er volgens hen sprake is een arbeidsovereenkomst, maar alleen naheft in uitzonderlijke gevallen van kwaadwillendheid. De Belastingdienst legt dus niet meteen een correctieverplichting op maar de aanwijzingen moeten wel opgevolgd worden:

- Je past de afspraken met de zzp'er zodanig aan dat er geen sprake meer is van een arbeidsovereenkomst, of
- Je laat de werkzaamheden van de zzp'er als dienstbetrekking verwerken in de loonaangifte.

Hiervoor krijg je meestal 3 maanden de tijd. Volg je de aanwijzingen niet of niet voldoende op? Dan volgt een correctieverplichting en boete vanaf het moment van het geven van de aanwijzing.

Opheffing handhavingsmoratorium

Er is op dit moment nieuwe wetgeving in voorbereiding bestaande uit de [Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden](#). Het is de bedoeling dat deze wet in 2026 in werking treedt. Het handhavingsmoratorium eindigt echter al per 1 januari 2025. Nu al controleert de Belastingdienst weer, maar vanaf 2025 gaat de Belastingdienst mogelijk ook naheffen en boetes opleggen in situaties waarbij er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De Belastingdienst hanteert daarbij het beoordelingskader dat door de Hoge Raad is aangelegd in de zaak van [Deliveroo](#).

Beoordeling arbeidsverhouding

Of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, hangt volgens de Hoge Raad af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien. Van belang kunnen onder andere zijn:

- de aard en duur van de werkzaamheden;
- de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
- de inbedding van het werk en de zzp'er in jouw organisatie en bedrijfsvoering,
- het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
- de wijze waarop het contract tot stand is gekomen;
- de wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd;
- de hoogte van deze beloningen;
- en de vraag of de zzp'er daarbij commercieel risico loopt.

Ook kan van belang zijn of de zzp'er zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij/zij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij/zij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.

Modelovereenkomsten

De Belastingdienst is inmiddels gestopt met het beoordelen van nieuwe modelovereenkomsten. Toch is het verstandig om gebruik te blijven maken van de *bestaande* modelovereenkomsten.

Geen arbeidsovereenkomst

Naast het gebruiken van de modelovereenkomsten is het ook belangrijk dat zoveel mogelijk criteria vanuit het Deliveroo-arrest wijzen op de **afwezigheid** van een arbeidsovereenkomst. Bij de beoordeling van de arbeidsrelatie worden alle criteria tegen elkaar afgewogen. Slaat de weegschaal door naar het aanwezig zijn van een arbeidscontract of slaat de weegschaal door naar een overeenkomst van opdracht?

Welke elementen wijzen zoal op de aanwezigheid van een overeenkomst van opdracht?

- het werken met kortdurende opdrachten met een duidelijke afbakening van de opdracht;
- het zelfstandig in kunnen delen van het werk en de werktijden;
- werkzaamheden verrichten die niet ingebed zijn in de organisatie;
- de mogelijkheid tot vrije vervanging;
- een hoge beloning en invloed kunnen hebben op deze beloning;
- het gebruik maken van eigen materiaal en vervoer;
- aansprakelijk zijn voor eventuele schade en het herstellen van gebreken in eigen tijd en voor eigen rekening;
- geen aanwijzingen krijgen over hoe de opdracht uitgevoerd moet worden maar slechts afspraken maken over het eindresultaat;
- niet meegaan met personeelsfeestjes, niet op de website van de organisatie staan etc.

Zachte landing

In een motie van de Tweede Kamer is verzocht om in 2025 meer risicogericht te gaan handhaven, waarbij de focus met name komt te liggen op gedwongen zelfstandigheid, onderbetaling en arbeidsmigrantenconstructies. In andere situaties is gevraagd rekening te houden met de menselijke maat en maatwerk. De motie is aangenomen, maar het kabinet beslist uiteindelijk of en in hoeverre zij de motie gaan volgen.

Komt het tot een naheffingsaanslag? Dan heeft de Belastingdienst aangekondigd alleen **in 2025** geen vergrijpboete op te leggen, als je kunt aantonen dat er stappen gezet zijn binnen de organisatie om schijnzelfstandigheid te voorkomen. Er kan wel een verzuimboete opgelegd worden.

Wat nu te doen?

Om naheffingsaanslagen en boetes te voorkomen, is het belangrijk om de arbeidsrelaties binnen de onderneming te inventariseren. Wat is daarbij belangrijk:

- Breng de afspraken met zzp'ers en alle feiten en omstandigheden in kaart
- Beoordeel aan de hand van het kader uit het Deliveroo-arrest of er sprake is van een arbeidsovereenkomst.
- Ga na of de afspraken en werkwijze zo kunnen worden aangepast dat er geen sprake van een arbeidsovereenkomst meer is. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van [modelovereenkomsten](#).
- Lukt het niet om de afspraken en werkwijze anders vorm te geven, overweeg dan of je de zzp'er in dienst wil nemen.

Advies over het werken met zzp'ers?

Heb je vragen over dit onderwerp of heb je hulp nodig bij de beoordeling of er sprake is van een arbeidsovereenkomst? Neem dan contact met ons op. We helpen je graag verder.