

Inleiding

Op dit moment zijn er in Nederland meer dan 1,3 miljoen freelancers (zzp'ers). Zij vervullen een essentiële rol binnen de arbeidsmarkt en nemen uiteenlopende opdrachten voor hun rekening. Het merendeel van deze groep kiest er bewust voor om als zelfstandige te werken. Vaak komt dit voort uit de behoefte aan meer vrijheid en controle over hun professionele leven, zodat zij zelf kunnen bepalen waar, wanneer en voor wie ze werken.

De afgelopen tijd is er veel discussie geweest rondom de inzet van zzp'ers. Wanneer is iemand daadwerkelijk zelfstandig? En in welke gevallen zou iemand eigenlijk een arbeidsovereenkomst moeten krijgen? Het antwoord hierop is vaak complex en afhankelijk van verschillende factoren. Daarom is het voor organisaties van groot belang om zorgvuldig en weloverwogen beslissingen te nemen. Hoewel dit misschien uitdagend lijkt, is het met de juiste begeleiding goed uitvoerbaar.

Dit document zal de volgende kwesties bespreken:

1. De wet DBA
2. Wettelijk kader
3. De visie van de Belastingdienst
4. Templates om jou als ondernemer te ondersteunen

De wet DBA

Het doel van de Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) die sinds 2016 is ingevoerd, is om de relatie tussen opdrachtgevers en zzp'ers te verduidelijken.

Het uitgangspunt van de wet is dat opdrachtgevers en opdrachtnemers samen beoordelen of er sprake is van loondienst of van een opdracht buiten dienstverband.

Hoewel de wet al in 2016 werd ingevoerd, ontstond er veel onrust en discussie in de markt waardoor het handhavings moratorium werd ingevoerd. Het handhavings moratorium houdt concreet in dat de Belastingdienst niet met terugwerkende kracht boetes en correctieverplichtingen (naheffingen voor de loonbelasting) oplegt, tenzij er sprake is van kwaadwillendheid of er een aanwijzing is gegeven.

Veranderingen in de wet DBA

De wet zelf verandert niet perse, maar er is een belangrijk punt dat voor enige bezorgdheid heeft gezorgd bij bedrijven: het opheffen van het handhavingsmoratorium op de Wet DBA.

Wat houdt dit opheffen precies in? Kort gezegd betekent het dat bedrijven die de regels niet goed naleven, vanaf nu direct boetes en correctieverplichtingen (zoals naheffing op loonbelasting) kunnen krijgen. Tot 1 januari 2025 kregen bedrijven eerst een waarschuwing, een zogenaamde 'aanwijzing', maar dit instrument komt dus te vervallen. Het is belangrijk om te weten dat deze correctieverplichting enkel kan worden opgelegd voor situaties vanaf 1 januari 2025, en niet met terugwerkende kracht.

Hoewel het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025 vervalt, is de overheid opgeroepen om een zachte landing te realiseren. Er zijn diverse moties aangenomen die dit proces ondersteunen, met als doel dat er ten minste één jaar risicogericht gehandhaafd wordt. De nadruk zal liggen op gevallen van gedwongen zelfstandigheid, onderbetaling, evidente schijnzelfstandigheid en arbeidsmigratieconstructies.

Wettelijk kader

De wet DBA legt vooral nadruk op de volgende drie punten:

1. Persoonlijke arbeid: Verricht de werkende zelf het werk, zonder dit werk aan anderen uit te kunnen besteden?
2. Loon: Wordt er op een vast moment loon overgemaakt en is er ruimte om tariever zelf te bepalen?
3. Gezagsverhouding: Wordt er gezag uitgeoefend of inhoudelijke sturing gegeven door de opdrachtgever tijdens de uitvoering van de werkzaamheden?

Het Deliveroo-arrest

Om de kwalificatievraag goed te beantwoorden, is het Deliveroo-arrest. Het Deliveroo-arrest is een belangrijke uitspraak van de Hoge Raad in Nederland uit 2023 die helpt bij het bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of dat iemand als zelfstandige werkt.

De zaak draaide om de bezorgers van Deliveroo, die werkten op basis van een overeenkomst van opdracht. Deliveroo beschouwde hen als zelfstandigen, maar de Hoge Raad concludeerde dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst door verschillende factoren.

Op basis van dit arrest heeft de Hoge Raad negen gezichtspunten gedefinieerd die helpen om als bedrijf goed te analyseren hoe de exacte relatie tussen jou en werkenden in elkaar steekt. Deze negen punten vind je op onze scorecard en komen later in dit document ook aan bod.

De visie van de Belastingdienst

Vanaf 1 januari 2025 is de Belastingdienst de Wet DBA strenger gaan controleren en handhaven. Dit gebeurt als gevolg van het opheffen van het handhavingsmoratorium. Hier zijn de belangrijkste punten over hoe de Belastingdienst dit zal aanpakken:

Risicogericht handhaven

De Belastingdienst gaat risicogericht te werk. Dit betekent dat er voornamelijk controles zullen plaatsvinden bij:

- Gedwongen zelfstandigheid: Situaties waarin werkenden feitelijk als werknemer werken, maar als zzp'er worden ingehuurd.
- Onderbetaling: Als zelfstandigen ver onder marktconforme tarieven werken.
- Evidente schijnzelfstandigheid: Werkenden die op papier zelfstandige zijn, maar in de praktijk onder gezag werken.
- Arbeidsmigratieconstructies: Constructies waarbij arbeidsmigranten onterecht als zelfstandigen worden ingehuurd.

De focus ligt dus op de grootste risico's, en niet elke organisatie zal direct gecontroleerd worden.

Geen waarschuwing meer, maar direct sancties

Met het opheffen van het handhavingsmoratorium vervalt het instrument 'aanwijzing'. Voorheen kregen bedrijven bij een overtreding eerst een waarschuwing en de mogelijkheid om de situatie aan te passen.

Vanaf 1 januari 2025 kan de Belastingdienst:

- Boetes opleggen.
- Correctieverplichtingen (naheffing van loonbelasting) eisen voor onterecht ingehuurde zelfstandigen.

Het schillenmodel

De Belastingdienst hanteert een schillenmodel bij controles:

- Als een organisatie bij een eerste controle kan aantonen dat zij actief bezig is met het tegengaan van schijnzelfstandigheid, zal de Belastingdienst meestal niet dieper onderzoeken.

- De eerste stap is het vastleggen van duidelijk beleid over de inhuur van zzp'ers.
- Vervolgens moeten bedrijven arbeidsrelaties kwalificeren op basis van de negen gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest.

Afweging op basis van de 9 gezichtspunten

De Belastingdienst gebruikt de negen gezichtspunten die zijn vastgesteld in het Deliveroo-arrest om te beoordelen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst of zelfstandigheid. Deze punten gaan onder andere over:

- Is het werk tijdelijk of structureel onderdeel van de organisatie?
- In hoeverre is iemand ingebed in het bedrijf (roosters, teams, hiërarchie)?
- Hoeveel instructies en aansturing krijgt de werker?
- Moet het werk persoonlijk worden uitgevoerd of is vervanging mogelijk?
- Loopt de werker ondernemersrisico (geen werk = geen inkomen)?
- Hoe is de beloning ingericht (vast loon of ondernemersvergoeding)?
- Presenteert de werker zich als ondernemer met meerdere opdrachtgevers?
- Kan de werker opdrachten weigeren zonder gevolgen?
- Wat was de bedoeling van beide partijen (dit is niet doorslaggevend)?

Templates om jou als ondernemer te ondersteunen

Als uitzendplatform willen wij je graag ondersteunen met verschillende templates die je kunnen helpen met het creëren van duidelijke documentatie. Door middel van deze documentatie laat jij aan de Belastingdienst zien dat je een duidelijk beleid stelt omtrent schijnzelfstandigheid.

Dit document bevat onderstaand de volgende 2 templates:

1. Beleid inhuur: Leg vast hoe de inhuur van zelfstandigen in de organisatie verloopt.
2. Kwalificeer de arbeidsrelaties aan de hand van het Deliveroo-arrest (9 gezichtspunten)

Beleid inhuur

Organisatiegegevens

Organisatiename:

Kvk-nummer:

Beleidsmaker:

Beleidsdatum:

Laatste herziening (Datum laatste update):

1. Doelstelling en gebied van implementatie van het beleid

Dit beleid is gericht op het bieden van duidelijke richtlijnen voor het kwalificeren van diverse arbeidsrelaties. Het doel is om altijd de juiste contractvorm te hanteren en zo het risico op schijnzelfstandigheid te beperken.

Doelstelling:

Gebied van implementatie (naam van de organisatie):

2. Arbeidsrelaties en Inzetcriteria

2.1 Vaste dienstverbanden

Omschrijving: Medewerkers in loondienst met een vast contract

Inzetcriteria: Wordt gebruikt voor langdurige functies die deel uitmaken van de kernactiviteiten van de organisatie en waarvoor structurele aansturing en gezagsverhouding noodzakelijk zijn.

Voorbeelden van functies:

2.2 Tijdelijke Dienstverbanden (Tijdelijke Contracten)

Omschrijving: Werknemers die voor een beperkte periode worden ingezet via een tijdelijk contract.

Inzetcriteria: Wordt gebruikt voor tijdelijke functies of projecten waar tijdelijk versterking nodig is. Er is sprake van een gezagsverhouding, maar de arbeid is van tijdelijke aard.

2.3 Uitzendkrachten

Omschrijving: Werknemers die voor een afgesproken periode via een uitzendbureau ingehuurd worden. Organisatie is zelf dus geen juridisch werkgever

Inzetcriteria: Wordt gebruikt voor tijdelijke functies of projecten waar tijdelijk versterking nodig is. Er is sprake van een gezagsverhouding, juridisch werkgeverschap ligt bij het uitzendbureau.

Voorbeelden van functies:

2.4 Zzp'ers (Zelfstandigen Zonder Personeel)

Omschrijving: Inhuur van zelfstandige professionals op basis van een overeenkomst van opdracht

Inzetcriteria: Wordt gebruikt voor opdrachten waar extra ondersteuning of expertise nodig is. Deze opdrachten zijn niet structureel van aard (kortlopend), en

de zelfstandige heeft een grotere mate van autonomie (bijvoorbeeld in het bepalen van werktijden of uitvoering van werkzaamheden) dan eigen werknemers.

Voorbeelden van functies:

3. Inhuurproces en monitoring

3.1 Controle en monitoring

Richtlijnen voor inzet zzp'ers [vul aan/in]:

- Zzp'ers kunnen niet ingezet worden voor opdrachten die langer dan ... duren
- Zzp'ers moeten altijd minimaal % boven het geldende CAO loon verdienen
- Zzp'ers hebben altijd het recht om zichzelf vrij te laten vervangen
- Zzp'ers sluiten direct een overeenkomst van opdracht en hebben inspraak over de invulling van die overeenkomst
- Zzp'ers worden niet uitgenodigd op bedrijfsfeesten en hebben geen recht op benefits (kerstpakket, gratis lunch) waar werknemers wel recht op hebben

Evaluatie van individuele arbeidsrelaties:

Per functie (en indien nodig, individuele werkende) wordt aan de hand van de Deliveroo criteria gekeken of er sprake is van een dienstbetrekking of van zelfstandigheid. Zie bijlage voor deze evaluatie (stap 2).

3.2 Verantwoording en Verificatie

Interne Evaluatie: Regelmatig worden de contracten en werkwijzen geëvalueerd om te waarborgen dat de arbeidsrelatie nog voldoet aan de voorwaarden van de Wet DBA en dat er geen sprake is van schijnzelfstandigheid.

4. Verantwoordelijkheden en Contact

Verantwoordelijke Afdeling/Contactpersoon

Naam:

E-mail:

Telefoonnummer:

Dit beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en, indien nodig, aangepast aan de geldende wetgeving en interne behoefte.

Kwalificatie arbeidsrelaties

Bij dit template is het van belang om uit te leggen hoe jullie te werk gaan met zzp'ers. Dit wordt gedaan door middel van de 9 punten van het Deliveroo-arrest.

1. **Aard en duur van de werkzaamheden** (Omschrijf de gemiddelde duur en specialisatie van de werkzaamheden voor de zzp'er)

Schrijf hier:

2. **Manier waarop de werkzaamheden en werktijden worden vastgesteld** (Is er volledige vrijheid voor de werkende om zelf te bepalen waar en wanneer hij aan de slag gaat?)

Schrijf hier:

3. **Inbedding in de organisatie** (Worden werkenden als externen behandeld? Niet mee met bedrijfsuitjes/trainingen, eigen werkkleding aanschaffen)

Schrijf hier:

4. **Uitvoering van het werk door de persoon zelf** (Is het vervangen van zzp'ers toegestaan?)

Schrijf hier:

5. **De manier waarop de contractuele verhouding tussen partijen tot stand is gekomen** (Heeft de zzp'er de mogelijkheid te onderhandelen over deze verhouding?)

Schrijf hier:

6. **De manier waarop de beloning wordt vastgesteld en uitgekeerd** (Wordt er betaald d.m.v. een factuur?)

Schrijf hier:

7. **De hoogte van de beloningen** (Is het hoger dan bijvoorbeeld het wettelijk minimumloon?)

Schrijf hier:

8. **Commercieel risico** (Wordt er enkel uitbetaald bij daadwerkelijk geleverde shifts?)

Schrijf hier:

9. **Ondernemerschap in het economisch verkeer** (Werken de zzp'ers ook via andere opdrachtgevers?)

Schrijf hier:

Indien nodig kan je onze eigen [scorekaart](#) gebruiken om informatie te verkrijgen.