

A modern, bright interior space featuring a curved wooden staircase with a glass railing. Large windows on the right side are covered with light green patterned curtains. The ceiling has a circular skylight. The overall atmosphere is clean and contemporary.

WHITEPAPER

WERKEN MET ZZP'ERS

Handhaving Belastingdienst en de wet VBAR

Versie: 18 december 2024

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	2
2. Opheffing handhavingsmoratorium	3
3. Wettelijk kader.....	4
4. Nieuwe wet.....	5
5. Risico's schijnzelfstandigheid.....	9
6. Stappenplan.....	10
7. ZZP Kennismakingsactie.....	11
8. Samenvatting.....	12
9. Team.....	12

Inleiding

Werkt u veel met zzp'ers? Dan is het u vast niet ontgaan dat er de laatste tijd veel discussie is over het inhuren van zzp'ers. De Belastingdienst gaat vanaf 1 januari 2025 weer handhaven op schijnzelfstandigheid, wat grote gevolgen kan hebben voor opdrachtgevers en opdrachtnemers (zzp'ers). Daarnaast staat de invoering van de Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR) op de agenda. Deze wet beoogt meer duidelijkheid te bieden bij de beoordeling van arbeidsrelaties. Wat dit voor u betekent, leest u in dit whitepaper.



Opheffing handhavingsmoratorium

Achtergrond

De Wet DBA werd in 2016 geïntroduceerd om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, maar dit leidde vooral tot onduidelijkheid en onrust. Om deze redenen werd het handhavingsmoratorium kort na de invoering ingesteld, waardoor de Belastingdienst niet met terugwerkende kracht kon corrigeren, tenzij er sprake was van kwaadwillendheid.

Handhaving per 1 januari 2025

Per 1 januari 2025 wordt het handhavingsmoratorium voor de Wet DBA opgeheven [1]. De volgende zaken zijn hierbij van belang.

- De Belastingdienst gaat vanaf deze datum handhaven op schijnzelfstandigheid en kan optreden met correctieverplichtingen, naheffingsaanslagen en boetes.
- 2025 is een overgangsjaar wat betekent dat opdrachtgevers/werkgevers geen verzuim- en vergrijpboetes opgelegd krijgen.

[1] Er zijn moties aangenomen waarbij de Tweede Kamer kortgezegd het volgende heeft gevraagd:

- Zorgen voor een zachte landing door gericht te handhaven
- Coulant omgaan met onbewust onbekwamen
- Een duidelijk afwegingskader voor handhaving
(https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/afwegingskader_dienstbetrekking_lh6301z1pl.pdf)
- De rol van goedgekeurde modelovereenkomsten van kracht te laten

- De huidige wetgeving en jurisprudentie blijven leidend voor de Belastingdienst voor de beoordeling van arbeidsrelaties.
- De Belastingdienst houdt rekening met het eerdere handhavingsmoratorium, waardoor correcties met terugwerkende kracht alleen worden doorgevoerd tot 1 januari 2025.
- De Belastingdienst gaat met 80 fte onder meer vooroverleggen en bedrijfsgesprekken voeren en boekenonderzoeken doen.
- De focus binnen de handhaving zal liggen bij de opdrachtgevers.

Modelovereenkomsten

De modelovereenkomsten van de Belastingdienst worden per 1 januari 2025 uitgefaseerd, onder meer omdat deze niet voldoen aan het uitgangspunt van de Hoge Raad dat alle omstandigheden van het geval moeten worden beoordeeld. De Belastingdienst is vanaf 6 september 2024 gestopt met het beoordelen van modelovereenkomsten. De goedgekeurde modelovereenkomsten worden automatisch verlengd tot en met 31 december 2029. Let op: ze geven alleen zekerheid zolang de uitvoering en de werkzaamheden plaatsvinden conform de overeenkomst.

Wettelijk kader

Voorwaarden arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst bestaat als voldaan wordt aan drie elementen:

- **(Persoonlijke) Arbeid**
- **Loon**
- **Gezag** ('in dienst van')

De kern van de discussie en de rechtspraak ligt vaak bij de vraag of er sprake is van een gezagsverhouding. Dit element onderscheidt de arbeidsovereenkomst van een overeenkomst van opdracht. De beoordeling van deze gezagsverhouding wordt gemaakt op basis van alle omstandigheden van het geval (de zgn. holistische toets).

Volgens de Hoge Raad zijn er twee fases bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst, namelijk de uitlegfase en de kwalificatiefase.

- De uitlegfase: Het gaat hier om het antwoord op de vragen welke rechten en plichten partijen zijn overeengekomen en hoe zij die in de praktijk uitvoeren.
- De kwalificatiefase: Voldoen de werkafspraken en de uitvoering daarvan aan de eisen van een arbeidsovereenkomst?

In de uitspraak van de Hoge Raad in de zaak Deliveroo zijn verschillende gezichtspunten genoemd die van belang zijn bij de holistische toets. Deze gezichtspunten zijn niet dwingend of limitatief.

Gezichtspunten uit de Deliveroo-uitspraak

- De aard en duur van de werkzaamheden
- De wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald
- De inbedding van het werk en van degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht
- Het al dan niet bestaan van een verplichting de werkzaamheden persoonlijk uit te voeren
- De wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding tussen partijen tot stand is gekomen
- De wijze waarop de beloning is bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd (bijvoorbeeld bruto of te vermeerderen met BTW)
- De hoogte van deze beloningen
- De vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij een commercieel risico loopt (een ondernemersrisico)
- Of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt
- Het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, hangt mede af van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht

Nieuwe wet

Inleiding

Het kabinet wil de regelgeving rondom de beoordeling van arbeidsrelaties verduidelijken en het grijze gebied tussen werknemers en zzp'ers verkleinen. De Raad van State (RvS) heeft in november 2024 advies uitgebracht over het concept wetsvoorstel en is kritisch.

- Volgens de RvS biedt het wetsvoorstel geen oplossing voor de gesignaleerde knelpunten (de kwetsbaarheid van schijnzelfstandigen met een zwakke arbeidsmarktpositie en de houdbaarheid en balans in het socialezekerheidsstelsel) omdat het voornamelijk een codificering is van het geldende recht. Het beëindigen van het zogenoemde handhavingsmoratorium in het kader van de (huidige) Wet DBA is volgens de RvS waarschijnlijk een effectiever middel om schijnzelfstandigheid tegen te gaan.
- Daarnaast is het volgens de RvS maar de vraag in hoeverre het voorgestelde toetsingskader voor werken 'in dienst van' de beoordeling van arbeidsrelaties in de praktijk echt zal vereenvoudigen en verwacht men van het nieuwe 'rechtsvermoeden' meer een beperkte betekenis in de praktijk.
- Ook wijst de RvS er in haar advies op dat wanneer bestaande arbeidsrelaties alsnog als arbeidsovereenkomst worden gekwalificeerd, dit ingrijpende en mogelijk onbeheersbare gevolgen kan hebben vanwege de verschuldigdheid van pensioenpremies over voorafgaande perioden. Het advies aan de regering is om hier meer aandacht aan te besteden.

De beoogde datum van de inwerkingtreding is 1 januari 2026, maar of dit wordt gehaald en in welke vorm, is door het advies van de RvS onzeker.

Doel wetsvoorstel VBAR

Het wetsvoorstel VBAR beoogt meer duidelijkheid te verschaffen bij de beoordeling van arbeidsrelaties, specifiek het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten van opdracht.

Rechtsvermoeden

Het wetsvoorstel VBAR bevat ook een rechtsvermoeden bij een uurtarief onder € 33,-. Als het uurtarief van de werkende hieronder ligt, wordt vermoed dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Fasen wetsvoorstel VBAR

Het wetsvoorstel VBAR introduceert twee fasen en de WZOP-toets in fase 2.



Fase 1: Uitleg van de overeenkomst

- In fase 1 wordt aan de hand van de zogeheten ‘Haviltex maatstaf’, vernoemd naar een arrest van de Hoge Raad, vastgesteld welke rechten en verplichtingen partijen onderling zijn overeengekomen. Deze maatstaf houdt in dat niet enkel moet worden gekeken naar de taalkundige uitleg, maar ook naar de betekenis die partijen in de gegeven omstandigheden redelijkerwijs aan de bepalingen mochten toekennen én wat zij in dat kader redelijkerwijs van elkaar mochten verwachten (de partijbedoeling is hier nog van belang).
- Bij deze uitleg wordt rekening gehouden met de maatschappelijke positie van partijen, wie de contractsbepalingen heeft opgesteld, en het belang van deze bepalingen voor de betrokken partijen.

Als de rechten en verplichtingen van de partijen uit hoofde van de overeenkomst zijn vastgesteld, moet de overeenkomst worden gekwalificeerd.

Fase 2: Kwalificatie van de overeenkomst (WZOP-toets)

• Hoofdelementen voor kwalificatie:

- ▶ Werkinhoudelijke en organisatorische aansturing (W): wijst op een arbeidsovereenkomst.
- ▶ Werken voor eigen rekening en risico (Z): wijst op een overeenkomst van opdracht.
- Deze twee hoofdelementen worden ingevuld door middel van een limitatieve lijst van indicaties welke in een ministeriële regeling zullen worden vastgelegd om sneller te kunnen reageren op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

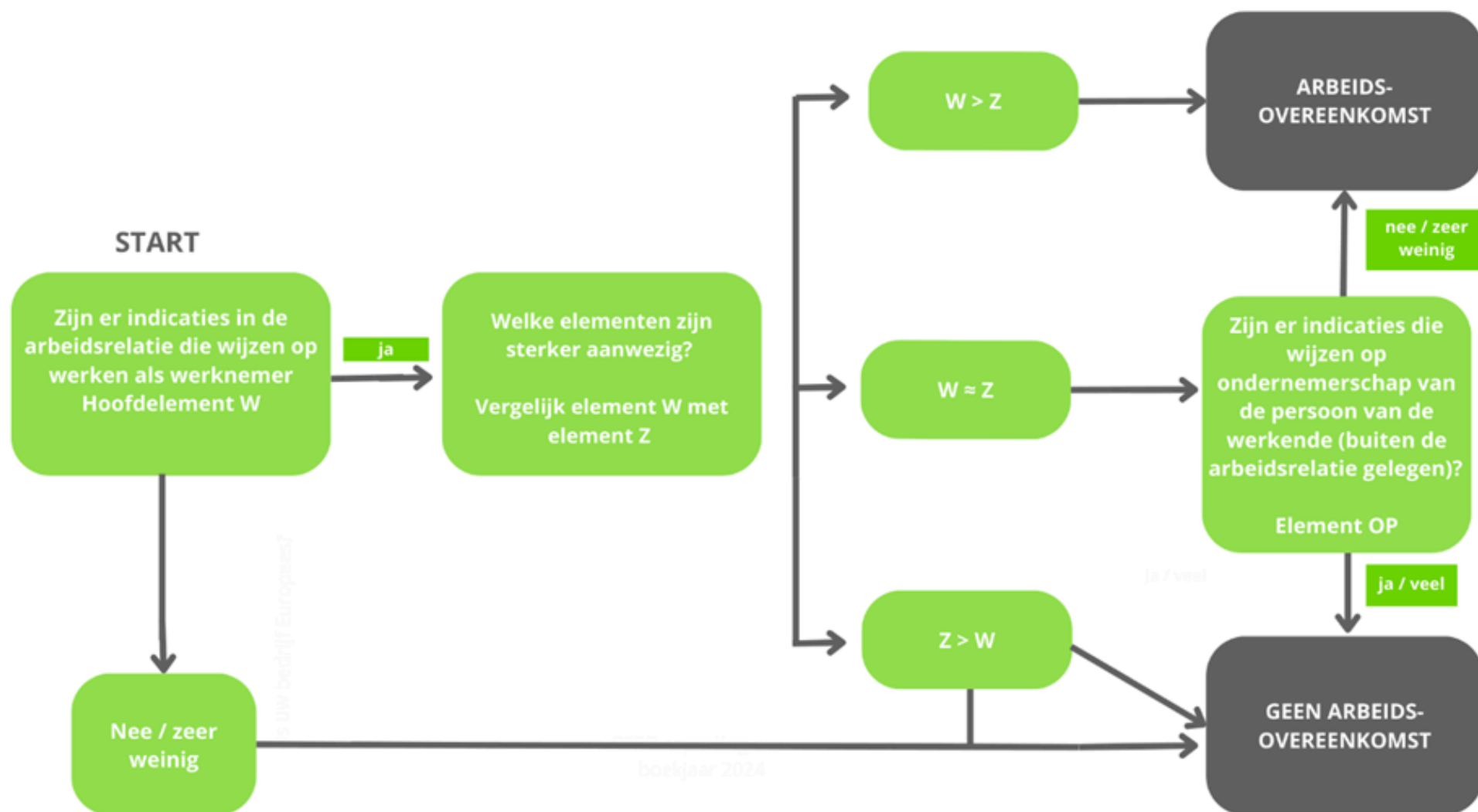
Vooralsnog is niet duidelijk wat de precieze invulling van de individuele indicaties zal zijn. In de (concept) memorie van toelichting bij het wetsvoorstel is het kabinet ingegaan op deze punten. Deze uitleg wordt als leidraad gebruikt, maar het is zeker niet uitgesloten dat deze nog worden aangepast voordat de wet in werking treedt.

- **Beoordeling:** In eerste instantie moet worden gekeken naar de aanwezigheid van indicaties voor het element W (werknemer). Alleen als dit element in enige mate aanwezig is, kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Als dit niet het geval is, kan men de beoordeling stoppen en werkt de werkende als zzp’er. Als er wel in enige mate sprake is van indicaties die wijzen op de aanwezigheid van werkinhoudelijke of organisatorische sturing (W), dan moeten deze indicaties worden afgewogen tegen de contra-indicaties, het element Z (zzp’er). Er moet worden gekeken waar het zwaartepunt ligt, W of Z. In de meeste gevallen zal dit ertoe leiden dat ofwel sprake is van een arbeidsovereenkomst ofwel een overeenkomst van opdracht.

- In de situatie dat de twee hoofdelementen W en Z in vergelijkbare mate aanwezig zijn, kan pas worden gekeken naar feiten en omstandigheden die buiten de concrete arbeidsrelatie liggen, namelijk het ondernemerschap van de werkende buiten de arbeidsrelatie, het element OP. Hierbij geldt dat de wijze waarop de werkende zich in het economisch verkeer gedraagt, moet worden beoordeeld in het kader van soortgelijke werkzaamheden als de werkzaamheden die worden verricht in de arbeidsrelatie die wordt beoordeeld.

W	Z	OP
Indicaties die wijzen op werken als werknemer werkinhoudelijke en organisatorische sturing	Indicaties die wijzen op werken als zzp'er binnen de arbeidsrelatie werken voor eigen rekening en risico	Indicaties die wijzen op ondernemerschap van de persoon van de werkende (buiten de arbeidsrelatie gelegen) voor soortgelijke werkzaamheden
• De werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren en de werkende moet deze ook opvolgen. • De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen. • De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende. • De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie. • Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.	• De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende. • Bij het verrichten van de werkzaamheden is de werkende zelf verantwoordelijk voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen. • De werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet structureel aanwezig is. • De werkende treedt tijdens de werkzaamheden zelfstandig naar buiten. • Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week.	Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan: • 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).

Schematisch weergegeven ziet de beoordeling onder het wetsvoorstel VBAR er als volgt uit:



Risico's schijnzelfstandigheid

Indien u, de Belastingdienst, het UWV of de werkende zelf de arbeidsrelatie opnieuw beoordeelt én hieruit blijkt dat de arbeidsrelatie kwalificeert als een arbeidsovereenkomst, dan is er sprake van schijnzelfstandigheid ofwel een verkapt dienstverband. Dit heeft nadelige gevolgen voor u als opdrachtgever, met potentieel forse juridische en financiële consequenties.

- **Fiscale risico's, o.a.:**
 - Afdracht van loonbelasting en sociale premies met terugwerkende kracht
 - Naheffingen
 - Boetes vanaf 2026
- **Arbeidsrechtelijke risico's, o.a.:**
 - Doorbetaling van loon bij ziekte
 - Recht op doorbetaalde vakantiedagen
 - Ontslagbescherming
 - (Na)Betaling van pensioen(premie)



Stappenplan

Gezien de opheffing van het handhavingsmoratorium, het wetsvoorstel VBAR en de risico's die u als opdrachtgever loopt in geval uw zzp'ers feitelijk een verkapt dienstverband hebben, is het belangrijk om hiermee aan de slag te gaan.

Hoe u dat aanpakt? Wij helpen u op weg met een concreet stappenplan.

Stap 1:

In kaart brengen huidig zzp-bestand

Verzamel alle beschikbare gegevens over de bestaande groep zzp'ers. Denk niet alleen aan welke rechten en verplichtingen partijen contractueel zijn overeengekomen. Verzamel ook informatie over de werkafspraken en de wijze waarop aan de overeenkomst uitvoering wordt gegeven aan de hand van de Deliveroo-gezichtspunten en de (thans bekende) W en Z indicaties uit het wetsvoorstel VBAR

Stap 2:

Analyse en beoordeling per zzp'er

Nadat alle zzp'ers in kaart zijn gebracht, kunnen de arbeidsrelaties inhoudelijk worden beoordeeld. U kunt hierbij het zogeheten stoplichtmodel gebruiken, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen werkenden die evident werknemer zijn (rood), werkenden die evident zzp'er zijn (groen) en werkenden waarbij de kwalificatie van de arbeidsrelatie discutabel is (oranje).



Stap 3:

Controleer het beleid omtrent de inhuur van zzp'ers

Inventariseer mogelijke risico's in de interne regels over de inhuur van zzp'ers en beoordeel of aanpassing van het beleid noodzakelijk is.

Stap 4:

Maatregelen en acties

Voer waar noodzakelijk en mogelijk wijzigingen door in de huidige samenwerking met zzp'ers en implementeer aanpassingen in het beleid omtrent de inhuur van zzp'ers.

Hulp of ondersteuning nodig bij de inventarisatie, analyse en beoordeling en/of bij het opstellen en/of implementatie van uw beleid? Wij helpen u graag. Neem gerust contact met ons op.



ZZP Kennismakingsactie



Het inschakelen van LXA Advocaten geeft u deskundige begeleiding en advies in deze complexe materie. Wij helpen u niet alleen te begrijpen wat de handhaving, de huidige wetgeving en het wetsvoorstel VBAR voor uw organisatie betekent, maar ook hoe u risico's van schijnzelfstandigheid kunt minimaliseren. Onze experts kunnen u onder andere bijstaan bij het in kaart brengen van de risico's over uw huidige samenwerkingen met zzp'ers, u adviseren over het voortzetten van deze samenwerkingen en u helpen bij het opstellen van duidelijke overeenkomsten. Wij zorgen ervoor dat u goed voorbereid bent op de handhaving door de Belastingdienst en op de mogelijk aankomende nieuwe wetgeving.

Maak nu gebruik van onze ZZP Kennismakingsactie en schakel LXA in voor een verdiepend ZZP adviesgesprek over deze materie. Wij beantwoorden al uw vragen, sparren over de uitleg van de indicaties voor de kwalificatie van overeenkomsten binnen uw bedrijf en komen met u tot een concreet plan van aanpak. U betaalt een fixed fee voor het ZZP adviesgesprek van € 350,- excl. BTW.

We hanteren enkele spelregels:

- Het ZZP adviesgesprek heeft een duur van ca. 90 minuten, maar maximaal 120 minuten. Het meerdere wordt in rekening gebracht tegen regulier uurtarief.
- Bij u op locatie? Geen probleem. Reistijd wordt niet in rekening gebracht tot maximaal 30 minuten enkele reis. Reiskosten worden in rekening gebracht op basis van een kilometervergoeding van € 0,23 per kilometer.

ZZP adviesgesprek plannen? Gebruik de button en wij nemen zo spoedig mogelijk contact met u op om een afspraak in te plannen.

Plannen ZZP
adviesgesprek?



Samenvatting

Vanaf 1 januari 2025 wordt het handhavingsmoratorium voor de Wet DBA opgeheven. Dit betekent dat de Belastingdienst weer gaat optreden tegen schijnzelfstandigheid met correctieverplichtingen, naheffingsaanslagen en boetes (in 2025 worden nog geen boetes opgelegd). De huidige wetgeving blijft van kracht bij het beoordelen van arbeidsrelaties totdat de nieuwe wetgeving is ingevoerd. Correcties zullen alleen met terugwerkende kracht tot maximaal 1 januari 2025 worden doorgevoerd, in verband met het eerdere handhavingsmoratorium.

Het wetsvoorstel VBAR biedt een kader voor de beoordeling van arbeidsrelaties, met als doel het onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten en overeenkomsten van opdracht te verduidelijken. Het wetsvoorstel introduceert specifieke hoofdelementen (W en Z) en indicaties van ondernemerschap (OP) om de arbeidsrelatie te beoordelen. Tot de wet van kracht is, blijven de huidige regels en jurisprudentie, zoals onder meer vastgesteld in de Deliveroo-uitspraak, van toepassing.

Laat u vanaf 1 januari 2025 dus niet verrassen en neem stappen om de risico's in uw onderneming in kaart te brengen en waar mogelijk te beperken.

Contact:

Heb jij een vraag over deze whitepaper?
Neem dan contact op met onze specialisten via:

E-mailadres arbeidsrecht@lxa.nl
Telefoonnummer +31 73 700 36 00

Team:



Peter de Boer
Partner



Debbie van de Laar
Partner



Brigitte Vleer
Partner



Robin Wetzer
Advocaat



Joost Hofman
Advocaat



Lieve Holterhues
Advocaat



Pim Gloudemans
Advocaat



/// ADVOCATEN