

# Inhuur zzp'er kan risicovoller worden in 2025



**Het zal u niet ontgaan zijn dat de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 weer volledig gaat handhaven op schijnzelfstandigheid. Daarnaast moet een wetsvoorstel verhelderen wanneer iemand in dienst is. Oftewel: er is een ontwikkeling met mogelijke fiscale gevolgen én een arbeidsrechtelijke ontwikkeling. In combinatie met recente jurisprudentie over zzp'ers, dwingen deze ontwikkelingen u nu mogelijk tot handelen.**

In het [Deliveroo-arrest \(artikel\)](#) uit 2023 boog de Hoge Raad zich over de vraag of Deliveroo-koeriers werknemers of zelfstandigen waren. Aan de hand van deze niet-limitatieve opsomming gezichtspunten was de conclusie dat ze geen opdrachtovereenkomst, maar een arbeidsovereenkomst hadden:

1. de aard en duur van de werkzaamheden;
2. de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
3. de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering;
4. het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
5. de wijze waarop het contract tussen de partijen tot stand is gekomen;
6. de wijze waarop de beloning wordt bepaald en wordt uitgekeerd;
7. de hoogte van deze beloningen;
8. de vraag of degene die de werkzaamheden verricht, commercieel risico loopt;
9. of degene die de werkzaamheden verricht, zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen.

Er is geen rangorde of 'zwaarte' van punten (dit moet per situatie worden bepaald) en de intentie van de partijen is niet relevant.

## Een 'echte' zzp'er kan aansprakelijk worden gehouden en draagt financiële risico's

### Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

De wetgever heeft deze punten in het [voorstel voor de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden \(WVBAR\)](#) gegoten. Kort gezegd komt de meest recente versie van de WVBAR neer op het volgende. De arbeidsovereenkomst, zoals geregeld in artikel 610 van Burgerlijk Wetboek 7, omvat nu drie kernelementen: loon, arbeid en gezag. Om de afbakening tussen zzp'ers en werknemers te verduidelijken, komen er in het wetsartikel extra regels over gezag. Namelijk dat gezag van de werkgever aanwezig is als:

- er sprake is van werkinhoudelijke of organisatorische sturing; én
- de mate van werken voor eigen rekening en risico van de werkende niet of in mindere mate aanwezig is dan sturing.

### Sturing volgens de WVBAR

Het komt dus neer op een weging van diverse factoren. Onder sturing valt volgens de toelichting op de WVBAR bijvoorbeeld:

- de bevoegdheid om aanwijzingen en instructies te geven;
- de mogelijkheid om het werk te controleren en te corrigeren;

- inbedding van de werkende (of voor hem bijvoorbeeld beoordelingsgesprekken en trainingen verplicht zijn) en het werk (of werkzaamheden de kern raken van de organisatie van de werkgevende);
- een structureel karakter van de werkzaamheden; en
- het zij-aan-zij werken met werknemers van de werkgevende.

### Schijnzelfstandigheid bij Helpling en Uber

In 2021 concludeerde Gerechtshof Amsterdam dat de schoonmakers van het – inmiddels failliete – Helpling op basis van een uitzendovereenkomst werkzaam waren in plaats van een opdrachtovereenkomst. Zowel Helpling als de opdrachtgevers voerden namelijk een mate van leiding en toezicht uit over de schoonmakers. Helpling stapte hierop naar de Hoge Raad, die nog uitspraak moet doen.

*Gerechtshof Amsterdam, 21 september 2021, ECLI (verkort): [2741](#)*

### Vragen

Rechtbank Amsterdam [oordeelde in 2021 dat Uber-chauffeurs een arbeidsovereenkomst hadden](#), omdat de kenmerken loon, arbeid én gezag van toepassing waren. Zo moesten de chauffeurs akkoord gaan met eenzijdig te wijzigen voorwaarden, mochten ze zich niet vrijelijk laten vervangen en ontvingen ze een beloning voor hun werk. Uber ging in hoger beroep. Gerechtshof Amsterdam heeft hierbij vragen gesteld aan de Hoge Raad over het negende Deliveroo-gezichtspunt (persoonlijk ondernemerschap). De beantwoording wordt nog dit jaar verwacht. Advocaat-Generaal De Bock stelt in haar advies aan de Hoge Raad dat de betekenis van dit gezichtspunt beperkt is; aan dit punt wordt pas toegekomen als de toetsing aan de eerdere acht Deliveroo-gezichtspunten geen uitsluitel geeft over de vraag of een werkrelatie als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt.

*Rechtbank Amsterdam, 13 september 2021, ECLI (verkort): [5029](#)*

### Echte zzp'er is ondernemer

Een 'echte' zzp'er kan aansprakelijk worden gehouden, draagt financiële risico's, maakt gebruik van eigen middelen, beschikt over specifieke kennis en vaardigheden, treedt als zelfstandig ondernemer naar buiten en werkt voor korte duur op projecten.

Als de sturing en het werken voor eigen rekening en risico (ongeveer) gelijk uitvallen, wordt beoordeeld of de zzp'er zich ook echt als ondernemer gedraagt aan de hand van criteria als: meerdere opdrachtgevers per jaar, besteding van tijd en geld aan acquisitie en het doen van investeringen.

### Laag uurtarief is arbeidsovereenkomst

De WVBAR introduceert ook het rechtsvermoeden dat iemand bij een laag uurtarief (minder dan € 32,24 volgens het voorstel) werkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Het is vervolgens aan de opdrachtgever om aan te tonen dat er géén sprake is van gezag en dus ook niet van een arbeidsovereenkomst.

## Het is nog te bezien wanneer en in welke vorm de WVBAR in werking treedt

De WVBAR biedt meer duidelijkheid, maar lost de kwalificatieproblematiek niet op. De weging van de verschillende factoren is namelijk afhankelijk van individuele gevallen en daardoor geen eenvoudige rekensom. Gezien de vele kritiek op het wetsvoorstel is het nog te bezien of, en zo ja wanneer en in welke vorm de WVBAR in werking treedt, maar dat is op zijn vroegst in 2026.

### Belastingdienst gaat actief handhaven

Zeker is wel dat opdrachtgevers vanaf 1 januari 2025 meer fiscale risico's lopen als de Belastingdienst weer actief gaat handhaven op de fiscale kwalificatie en hier actief onderzoek naar gaat doen. De fiscus bekijkt of de opdrachtgever terecht geen loonheffingen afdraagt. Bij een schijnconstructie kan de opdrachtgever een aanwijzing, correctieverplichting of naheffingsaanslag van de Belastingdienst krijgen, en ook boetes.

De afgelopen jaren heeft de fiscus onderzocht hoe de fiscale kwalificatie van arbeidsrelaties moet worden vormgegeven. Tot op heden is daar nog geen oplossing voor, maar dat staat opheffing van het 'handhavingsmoratorium' dus niet in de weg. Wel [publiceerde de Belastingdienst onlangs de 'Toelichting Beoordeling arbeidsrelaties'](#), die verduidelijkt dat de fiscus de Deliveroo-punten zal toepassen.

### Geen schijnzelfstandigheid bij Temper

Vakbonden CNV en FNV startten een gerechtelijke procedure tegen Temper – een platform voor werk – omdat zij vonden dat de werkenden in de praktijk geen zzp'ers maar uitzendkrachten waren. Tot onbegrip van sommige deskundigen, oordeelde Rechtbank Amsterdam aan de hand van de volgende (Deliveroo-)gezichtspunten dat er [géén sprake was van een uitzendovereenkomst](#):

- Partijen konden zelf de inhoud van de overeenkomst bepalen (Temper verschaftte wel een modelovereenkomst).
- Temper had geen disciplinaire maatregelen tot haar beschikking en de enige beperking voor zzp'ers was dat ze maximaal 660 uur per jaar voor één opdrachtgever mochten werken.
- Temper had geen invloed op de beloning. Het vaststellen van zowel de hoogte van de beloning als de manier van betalen was aan de opdrachtgever en de zzp'er. Een kanttekening: Temper hanteerde een minimumtarief en betaling geschiedde vrijwel altijd via een door Temper ingeschakelde derde partij.
- De zzp'ers liepen een commercieel risico als de opdracht vroegtijdig werd beëindigd.
- De zzp'ers konden zich vrijelijk laten vervangen.

CNV en FNV hebben aangekondigd in hoger beroep te gaan tegen de uitspraak.

*Rechtbank Amsterdam, 10 juli 2024, ECLI (verkort): [3987](#)*

## Geen boetes in 2025

In 2025 is [sprake van een 'overgangsjaar'](#). Omdat een duidelijk afwegingskader voor de beoordeling van een arbeidsrelatie ontbreekt, corrigeert de fiscus alleen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025, tenzij er duidelijk sprake is van misbruik (dan kan een correctie tot maximaal vijf jaar terug worden opgelegd). Ook legt de fiscus in 2025 geen boetes op bij correcties als de opdrachtgever zich al inzet tegen schijnzelfstandigheid (verzuimboetes zijn wel mogelijk).

Door de fiscus goedgekeurde modelovereenkomsten kunnen opdrachtgevers de zekerheid geven dat ze werken met een échte zzp'er, maar omdat de praktijk leidend is en niet wat er in zo'n contract staat, neemt de fiscus geen nieuwe modelovereenkomsten meer in behandeling. Huidige contracten kunnen wel nog worden gebruikt tot de einddatum van de goedkeuring. De rol van modelovereenkomsten voor zzp'ers lijkt daarmee uitgespeeld, maar een aangenomen motie zou dit nog kunnen veranderen.

## Samenwerking met zzp'ers herzien

Er staat opdrachtgevers dus veel te wachten. Zij doen er dan ook goed aan om vóór de jaarwisseling na te gaan of de samenwerking met zzp'ers houdbaar is of dat er sprake is van schijnzelfstandigheid. Anders lopen ze grotere risico's dan voorheen.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Ajay Heidsma, advocaat arbeidsrecht bij [Köster Advocaten](#), e-mail: [heidsma@kadv.nl](mailto:heidsma@kadv.nl)

## Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

[www.rendementuitgeverij.nl](http://www.rendementuitgeverij.nl)