

Stand van zaken rond schijnzelfstandigheid en wet DBA



Is een ingehuurde zzp'er een echte zelfstandige of eigenlijk een werknemer? Dat is niet altijd duidelijk. Als hij eigenlijk werknemer blijkt te zijn, kan dat leiden tot naheffing van loonheffingen en boetes voor uw organisatie. De Hoge Raad heeft zich er al over uitgesproken en er ligt een wetsvoorstel dat meer duidelijkheid moet bieden. Er is dus genoeg aan de hand rond dit thema. Wat is de stand van zaken rond schijnzelfstandigheid?

Bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst (werknemer) of overeenkomst van opdracht (zelfstandige) gaat het niet alleen om wat op papier is afgesproken. Alle omstandigheden zijn beslissend.

Als sprake is van een duidelijke gezagsverhouding, waarbij arbeid wordt verricht tegen loon, kan sprake zijn van een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek. Maar er is meer nodig dan alleen het vaststellen van gezag, arbeid en loon. Een paar vragen die opdrachtgevers zichzelf bijvoorbeeld kunnen stellen:

- Kan de opdrachtgever leiding en toezicht uitoefenen op de zzp'er?
- Worden de werkzaamheden die de zzp'er uitvoert binnen de organisatie van de opdrachtgever ook verricht door werknemers in loondienst?
- Vormen de werkzaamheden die de zzp'er verricht een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever?

Feitelijke situatie is leidend

Als de feitelijke situatie van de arbeidsrelatie voldoet aan de kenmerken van een arbeidsovereenkomst, is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Als je dan geen loonheffingen hebt ingehouden en afgedragen dan wel betaald over de beloning van de zelfstandige kan dat naheffing van loonheffingen en boetes tot gevolg hebben!

Bij het beoordelen van een arbeidsrelatie gaat het om 'alle omstandigheden van het geval'

Dat de praktijk leidend is en vaak een optelsom, blijkt onder meer uit [het Deliveroo-arrest \(artikel\)](#). Daarbij oordeelde de Hoge Raad dat één element apart geen zekerheid biedt over de arbeidsrelatie. Zo mochten Deliveroo-bezorgers zich vrijelijk laten vervangen door een ander, wat wijst op zelfstandigheid. Maar volgens de Hoge Raad ging het om 'alle omstandigheden van het geval'.

Geen handhaving op wet DBA

Vanaf 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst strenger controleren of een werkrelatie met een zzp'er geen verkappt dienstverband is. Dit gebeurt op basis van de huidige wetgeving. In 2016 werd met de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) afgeschaft. Deze was oorspronkelijk bedoeld om duidelijker te maken wanneer sprake is van schijnzelfstandigheid.

Rechtspraak heeft de interpretatie van de regels verder uitgediept

Daarna kwamen er echter veel uitvoeringsproblemen en werd sindsdien in de praktijk niet gehandhaafd, tenzij sprake was van misbruik van de regeling. Dan kon de Belastingdienst correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen (met boetes) opleggen. In 2025 is het zogenoemde 'handhavingsmoratorium' opgeheven en wordt dus weer gecontroleerd. De behoefte aan verduidelijking is intussen blijven bestaan en door de rechtspraak verder uitgewerkt.

Groot misverstand over wet DBA

Het is een wijdverbreid misverstand dat de Belastingdienst de wet DBA gaat handhaven. In die wet staat namelijk alleen dat de VAR afgeschaft wordt, verder niets. Bij de handhaving maakt de Belastingdienst én de civiele rechter gebruik van een holistische toets, waarbij de gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest richting geven.

Toelichting Belastingdienst

In november 2024 publiceerde de Belastingdienst een [toelichting bij het beoordelen van arbeidsrelaties](#). Daarin staat meer over het beslis- en afwegingskader dat bij de handhaving een rol gaat spelen. Duidelijk is dat de verschillende gezichtspunten die volgden uit het arbeidsrechtelijke Deliveroo-arrest ook bij de fiscale beoordeling een rol gaan spelen.

Ook de Belastingdienst beoordeelt alles in onderling verband

Het gaat om een 'holistische toets': de Belastingdienst beoordeelt alles in onderling verband. In het Deliveroo-arrest noemde de Hoge Raad negen feiten en omstandigheden die bij de holistische toets onder meer van belang kunnen zijn. In de bijlage bij de toelichting van de Belastingdienst staat wanneer deze gezichtspunten wijzen op een arbeidsovereenkomst – dus een werknemer in loondienst – of juist op [werken met een zzp'er](#).

De negen punten van het afwegingskader zijn:

- aard en duur van de werkzaamheden;
- manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald;
- mate waarin de werkzaamheden én de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever (inbedding);
- wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
- manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen;
- manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald;
- hoogte van de beloning;
- mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt;
- mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen.

Hulpmiddelen

In oktober 2024 publiceerde het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een document met een aantal voorbeelden uit verschillende sectoren. In het [document Zzp ja of nee](#) staan 10 voorbeelden waarbij per geval wordt beoordeeld of sprake is van zelfstandigheid.

Een ander hulpmiddel bij de beoordeling van de arbeidsrelatie is de [webmodule van de overheid](#). Deze module bestaat uit een vragenlijst en heeft als uitkomst vier mogelijkheden:

- een indicatie dat de opdracht buiten dienstbetrekking kan worden uitgevoerd;
- een indicatie dat sprake is van een dienstbetrekking;
- een indicatie dat er sprake is van een fictieve dienstbetrekking. Hierover moet u loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en betalen;
- er kan geen oordeel worden gegeven op basis van de verstrekte antwoorden.

Houd er wel rekening mee dat je geen rechten kunt ontlenen aan de uitkomst.

Niet alleen fiscaal

De risico's van schijnzelfstandigheid beperken zich niet tot het fiscale. Zo kan een schijnzelfstandige met terugwerkende kracht een arbeidsovereenkomst claimen. Hij krijgt dan dezelfde rechten als andere werknemers, zoals een recht op loon bij ziekte, ontslagbescherming, transitievergoeding enzovoorts. Ook moet je mogelijk achterstallige pensioenpremies betalen.

Modelovereenkomsten komen te vervallen

Na de afschaffing van de VAR bood de Belastingdienst modelovereenkomsten aan. Daarin staan afspraken over de arbeidsrelatie tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer. Door het gebruik van zo'n door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst kon de werkgever zich ervan verzekeren dat geen sprake was van loondienst.

In de praktijk zorgden deze modelovereenkomsten tóch voor schijnzekerheid. Wat op papier staat is immers niet altijd de realiteit, en dat is waaraan wordt getoetst. Sinds 6 september 2024 [beoordeelt de Belastingdienst daarom vooraf geen nieuwe modelovereenkomsten meer](#).

De modelovereenkomsten kunnen daarna ook nog gebruikt worden, maar hoe die overeenkomst in de praktijk uitgevoerd wordt, is leidinggevend bij de beoordeling.

Duidelijkere regels

Als het aan de overheid ligt, komen er duidelijke regels over de beoordeling van arbeidsrelaties. Dit moet het grijze gebied tussen werknemers en zelfstandigen verkleinen. De overheid probeert al jaren schijnzelfstandigheid tegen te gaan.

De overheid probeert al jaren schijnzelfstandigheid tegen te gaan

Eind 2022 kondigde het toenmalige kabinet een aantal maatregelen aan die zijn opgenomen in de Voortgangsbrief over Werken met en als zelfstandige(n). Het kabinet koos ervoor om langs drie lijnen maatregelen te nemen:

- Gelijker speelveld: het creëren van een gelijker speelveld voor contractvormen van werknemers en zelfstandigen.
- Verduidelijking regels beoordeling arbeidsrelatie en rechtsvermoeden: wanneer wordt als werknemer gewerkt en wanneer als zelfstandige?
- Verbetering van handhaving op schijnzelfstandigheid: het versterken en verbeteren van de handhaving en afschaffen van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025.

Wetsvoorstel arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

Inmiddels is ook het conceptvoorstel van de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Wet Vbar) gepubliceerd. Het wetsvoorstel moet helpen verduidelijken wanneer als zelfstandige gewerkt kan worden. De consultatie hiervan was eind 2023. In het voorstel staat dat iemand arbeid verricht in dienst van een werkgever als:

- de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke aansturing door de werkgever; of
- de arbeid of werknemer organisatorisch is ingebed in de organisatie van de werkgever; en
- de werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht.

Als werkinhoudelijke aansturing of inbedding in de organisatie in 'zwaarwegender mate' aanwezig is dan het verrichten van de arbeid voor eigen rekening en risico, is de werkende een werknemer. Inbedding betekent bijvoorbeeld dat de werkzaamheden een structureel karakter hebben en behoren tot de kernactiviteit van de organisatie.

Wetsvoorstel 'niet goed'

Het wetsvoorstel heeft tot veel kritische reacties geleid. Het Adviescollege toetsing regeldruk (ATR) stelde dat het conceptvoorstel van de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden [niet zal bijdragen](#) aan het verminderen van schijnzelfstandigheid. Volgens het college zorgt de wet niet voor meer duidelijkheid en eenvoud voor organisaties en zelfstandigen bij het beoordelen van arbeidsrelaties. Ook de regeldruk zal er niet door afnemen. De beoordeling blijft hoe dan ook maatwerk per klus.

Ook de [Raad van State oordeelde in november 2024 negatief over de Wet Vbar](#). Volgens de Raad van State lost het wetsvoorstel de onderliggende problematiek niet op en moet het kabinet meer duidelijkheid scheppen. De kans is dan ook levensgroot dat de beoogde ingangsdatum van de Vbar – 1 januari 2026 – niet wordt gehaald. Het is nog niet duidelijk wanneer het wetsvoorstel bij de Tweede Kamer ligt.

Rechtsvermoeden op basis van uurtarief

Een andere maatregel in het voorstel is de introductie van een rechtsvermoeden op basis van een uurtarief: bij een werkende die maximaal € 32,24 per uur verdient, geldt het vermoeden dat het werk op basis van een arbeidsovereenkomst wordt verricht.

Stelt de werkende op basis van dit rechtsvermoeden dat hij een arbeidsovereenkomst heeft, dan is het aan de werkgever (in een gerechtelijke procedure) om het tegendeel te bewijzen.

Strijd tegen schijnzelfstandigheid ook op Europees niveau

Ook de Europese Unie (EU) werkt aan een oplossing voor schijnzelfstandigheid. De Raad van de EU en het Europees Parlement (EP) bereikten in 2023 een principeakkoord over een voorstel voor een richtlijn die onder meer schijnzelfstandigheid moest tegengaan en platformwerkers duidelijkheid moest geven of ze zzp'er zijn of werknemer, zodat ze de arbeidsrechten krijgen waarop ze recht hebben.

Het voorstel regelde dat platformwerkers in loondienst zijn als de arbeidsrelatie zou voldoen aan minstens twee van vijf indicatoren die gaan over de gezagsverhouding, de hoogte van de vergoeding en de vrijheid van de werkende. Er was echter onvoldoende steun in het EP voor het akkoord. Onder leiding van de huidige EU-voorzitter, België, bereikten de onderhandelaars van het EP en de Raad van de EU in februari 2024 opnieuw een conceptakkoord. Nederland wilde het akkoord steunen, maar er was binnen de EU weer onvoldoende steun.

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris 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. Salaris 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 Salaris 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