

Werken met zzp'ers: wat staat werkgevers te wachten in 2025?



De Belastingdienst kondigt al enige tijd aan dat het ‘handhavingsmoratorium’ per 1 januari 2025 komt te vervallen. Dit betekent dat de fiscus vanaf 1 januari weer naheffingsaanslagen loonheffingen gaat opleggen als bij controle blijkt dat er sprake is van een werknemer in plaats van een zelfstandig ondernemer. Wat kunt u verwachten en hoe bereidt u zich hierop voor?

Op dit moment controleert de Belastingdienst wel op de arbeidsrelatie. Maar de Belastingdienst kan aan de opdrachtgever alleen aanwijzingen (richting de toekomst) geven om de samenwerking aan te passen, zodat niet langer sprake is van een dienstbetrekking (of de opdrachtgever kan de arbeidsrelatie gaan verwerken in de aangifte loonheffingen). Een naheffing komt nu praktisch niet voor. Dit is nu namelijk alleen mogelijk als de Belastingdienst kan aantonen dat sprake is van kwaadwillendheid en dat blijkt in de praktijk heel lastig te zijn.

De focus zal liggen op sectoren waar het risico het grootst is

Opgemerkt moet worden dat de Belastingdienst niet vanaf 1 januari bij elke opdrachtgever een controle zal opstarten. Er zijn 80 belastingcontroleurs (FTE) extra aangenomen om te gaan controleren. Het is de verwachting dat de focus zal liggen op sectoren waar het risico het grootst is (misschien de sectoren zorg, onderwijs, bouw en intermediairs?). Ook wil de Belastingdienst actief samenwerken met ‘de markt’ (brancheorganisaties en dergelijke) om zo een vliegwieltje te realiseren.

Het risico voor een opdrachtgever stapelt zich vanaf 1 januari aanstaande op. Als de Belastingdienst bijvoorbeeld in 2026 een controle instelt, loopt de opdrachtgever het risico van naheffingen met terugwerkende kracht tot januari 2025.

Risico niet duidelijk

Doordat de Belastingdienst de afgelopen jaren niet heeft gehandhaafd en het aantal zzp'ers enorm is gestegen, zal het voor veel organisaties op dit moment niet duidelijk zijn of zij risico lopen bij zo'n belastingcontrole.

Daarom is het van groot belang dat u zich nu gaat voorbereiden en gaat onderzoeken of uw organisatie risico loopt op naheffingen of dat u gewoon door kunt gaan met het inhuren van de [arbeidskracht als zzp'er](#). Loopt u risico, dan zult u de arbeidsrelatie toch anders vorm moet geven, waarbij geldt dat de feiten en omstandigheden achteraf niet gewijzigd kunnen worden, maar vooraf uiteraard wel.

Het is belangrijk om vast te stellen wat nog wél mogelijk is

De Belastingdienst toetst aan onder andere de volgende criteria of er sprake is van een arbeidsrelatie die als [arbeidsovereenkomst](#) moet worden gezien:

- Kan de opdrachtgever leiding en toezicht uitoefenen op de zzp'er? Alleen het recht van de opdrachtgever om aanwijzingen te kunnen geven, kan al voldoende zijn om een

[gezagsverhouding](#) aan te nemen. Als de werkzaamheden eenvoudig van aard zijn, wordt een gezagsverhouding sneller aangenomen.

- Is het resultaat van de opdracht niet duidelijk omschreven? Wordt er gewerkt op basis van uren × tarief en is er slechts een inspanningsverbintenis?
- 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? Dan is eerder sprake van gezag. Uit de rechtspraak komt naar voren dat het moeilijk voorstelbaar is dat er geen sprake is van gezag bij werkzaamheden die een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering vormen (kernactiviteiten). Vaak zijn de werkzaamheden die de zzp'er verricht dan ook structureel ingebed in de bedrijfsvoering van de opdrachtgever.

Dit zijn maar enkele omstandigheden waarnaar gekeken wordt. Overigens zal het nooit zo zijn dat op basis van één van deze criteria geconcludeerd moet worden tot een arbeidsovereenkomst. Het is altijd een beoordeling van [alle feiten en omstandigheden](#) van de situatie (en in onderling verband bezien) en dat kan deze beoordeling complex maken.

Ook is het natuurlijk belangrijk om vast te stellen wat nog wél mogelijk is. Want als de arbeidsrelatie met een zzp'er echt anders is dan die van een werknemer, blijft het werken met zzp'ers 'gewoon' mogelijk.

Wet op komst voor eenvoudige beoordeling arbeidsrelaties

Los van het feit dat de Belastingdienst weer gaat controleren, is er het voorstel voor de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR). Hierin is voorgesteld om in het Burgerlijk Wetboek elementen op te nemen die duiden op het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Voor de zomer is een nieuw concept naar de [Raad van State](#) gestuurd, waarbij deels gehoor is gegeven aan kritiek en bijvoorbeeld de 'kernactiviteiten' vervallen is als indicatie. Er komt een nieuw wettelijk toetsingskader waarmee het voor opdrachtgevers en zzp'ers eenvoudiger wordt om te beoordelen of gewerkt kan worden als zelfstandige of dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Inwerkingtreding hiervan zal niet eerder plaatsvinden dan 2026.

Bestaand

Belangrijk is dat dit een toekomstige wijziging is en de Belastingdienst gaat controleren op basis van de huidige wettekst en bestaande rechtspraak, zoals het [Deliveroo-arrest van de Hoge Raad](#).

Arbidsrelaties juridisch beoordelen

Afhankelijk van het aantal zzp'ers dat werkzaam is binnen uw organisatie, is het allereerst van belang om in kaart te brengen voor welke werkzaamheden en op welke functies zzp'ers nu worden ingezet. En in welke situaties (bijvoorbeeld ter vervanging van een zieke werknemer of bij zwangerschapsverlof, in geval van drukte of structureel). Dit zegt vaak ook al iets.

Belangrijke vraag hierbij is natuurlijk ook of uw organisatie hiermee verder wil gaan in 2025. Vervolgens zult u per zzp'er of per categorie zzp'ers inhoudelijk en juridisch moeten beoordelen of deze arbeidsrelatie veel lijkt op die van een arbeidsovereenkomst. Of dat er wezenlijke verschillen zijn. Eigenlijk moet u het raadsel 'zoek de tien verschillen' (tussen de arbeidsrelatie van de zzp'er en de werknemer in loondienst) oplossen.

Een voorbeeld: een werknemer (of uitzendkracht) hoeft vaak niet zijn eigen gereedschap mee te nemen of zelf in zijn vervoer te voorzien; dat regelt de werkgever in het algemeen. Van een zzp'er mag wel worden verwacht dat hij zelf zorgt voor dit soort zaken.

Deze twee elementen zijn niet doorslaggevend, maar moeten wel worden meegeteld in de optelsom van 'alle feiten en omstandigheden' van de arbeidsrelatie. Beschikt de zzp'er dus wel over eigen gereedschap en eigen vervoer dan is dat een pre; heeft hij dat niet, dan is dit een indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

Operationele risico's

Stel dat de conclusie is dat de zzp'ers in uw organisatie in feite 'gewoon' werknemers zijn. Bedenk dan dat dit niet alleen fiscale risico's heeft. Ga na wat dit betekent voor de operationele activiteiten van de onderneming. En welk effect heeft dit op de kostprijs en de winstmarge? Ook kan het moeten aannemen van een arbeidsovereenkomst betekenen dat pensioenpremies verschuldigd zijn (met terugwerkende kracht) of dat een zzp'er zich bij onvrijwillige beëindiging van de arbeidsrelatie – of bij ziekte – erop kan beroepen dat hij een arbeidsovereenkomst heeft, omdat feitelijk aan de voorwaarden daarvan wordt voldaan. Hij kan dan zijn werknemersrechten gaan inroepen. Denk daarbij aan ontslagbescherming, doorbetaling bij ziekte en [opname in de pensioenregeling](#).

Modelovereenkomsten gebruiken

Afgelopen jaren zijn een groot aantal modelovereenkomsten afgestemd met de Belastingdienst en goedgekeurd. Omdat de modelovereenkomsten schijnzelfstandigheid niet altijd uitsluiten, is de Belastingdienst in september 2024 gestopt met het beoordelen of verlengen van deze overeenkomsten. Oude modelovereenkomsten die nog geldig zijn mag u blijven gebruiken, maar honderd procent zekerheid bieden ze dus niet.

Wat altijd belangrijk was en ook blijft, is dat de overeenkomst die u kiest goed aansluit bij wat in de praktijk gebeurt. Bovendien is het ook sterk om (vooraf, tijdens en achteraf) te monitoren of uw organisatie en de zzp'er zich houden aan wat in de overeenkomst is afgesproken. Hierbij is het aan te raden om een set beheersmaatregelen te formuleren en die ook regelmatig toe te passen.

Ook is het goed om bij de beoordeling van de arbeidsrelatie de 'webmodule beoordeling arbeidsrelatie' in te vullen. Hoewel deze niet helemaal up-to-date is, geeft de uitkomst van de webmodule een goede indicatie over het bestaan of de afwezigheid van een arbeidsovereenkomst.

U kunt de arbeidskracht in dienst nemen of hem inhuren via een uitzendbureau

Als overduidelijk is dat in feite sprake is van een arbeidsovereenkomst, is het verstandig om hier niet langer mee door te gaan, omdat het risico zich vanaf 1 januari eerder kan openbaren nu de Belastingdienst weer kan gaan handhaven. Als alternatief kunt u de arbeidskracht in dienst nemen of hem inhuren via een [uitzendbureau](#). Op die manier blijft de arbeidskracht behouden voor uw onderneming.

Besef wel dat hier een ander prijskaartje aan zal hangen en het bovendien de vraag is of de zzp'er op die manier verder wil gaan. Niet alleen de fiscale gevolgen moeten vooraf bekend zijn, maar ook de (andere) gevolgen voor wat betreft de arbeidsrechtelijke aspecten en bijvoorbeeld het pensioen.

Dus, werkt uw organisatie samen met zzp'ers? Dan is het nu het moment om die arbeidsrelatie kritisch tegen het licht te houden. Beoordeel of het mogelijk is om hiermee na 1 januari door te gaan of dat er wijzigingen moeten plaatsvinden. U kunt ook een alternatief overwegen en dan een einde maken aan de huidige samenwerkingsvorm.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Marco Zimmerman, specialist loonheffingen bij [Forvis Mazars](#), e-mail: marco.zimmerman@mazars.nl

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