



"Strengere handhaving voor zzp'ers en schijnzelfstandigheid vanaf 2025"

11 maart 2025

Introductie

Senada Petrovic

❖ **Jurist Arbeidsrecht**

 s.petrovic@fsv.nl

 088 900 53 01

 Hogeweg 43
Zaltbommel

Agenda

1. Wet DBA (Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties)

2. Waar moeten werkgevers op letten?

De belangrijkste aandachtspunten om schijnzelfstandigheid te voorkomen.

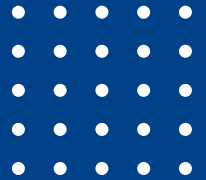
3. Strengere handhaving door belastingdienst vanaf 1 januari 2025

De belastingdienst gaat strenger controleren.

4. Advies

Hoe kunnen de klanten van FSV problemen en risico's vermijden?

5. Conclusie





Wet DBA

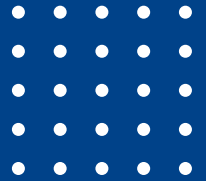


Wet DBA (Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties)

- De Wet DBA is ingevoerd om **schijnzelfstandigheid** tegen te gaan, waarbij zelfstandigen feitelijk als werknemers werken zonder de voordelen en bescherming die werknemers hebben.

Deze wet heeft als doel om duidelijk te maken wanneer iemand echt als zelfstandige wordt aangemerkt en wanneer er sprake is van een verkapte arbeidsovereenkomst.

- **Wet DBA** is geen zelfstandige wetgeving. Het is een aanpassing van bestaande wetgeving, met name in het **Burgerlijk Wetboek**, de **Wet op de Loonbelasting 1964**, en de **Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv)**. De Wet DBA introduceerde regels en richtlijnen om de arbeidsrelatie tussen opdrachtnemers en opdrachtgevers te verduidelijken, maar het is geen opzichzelfstaande wet.



Wat wordt er nou daadwerkelijk getoetst?

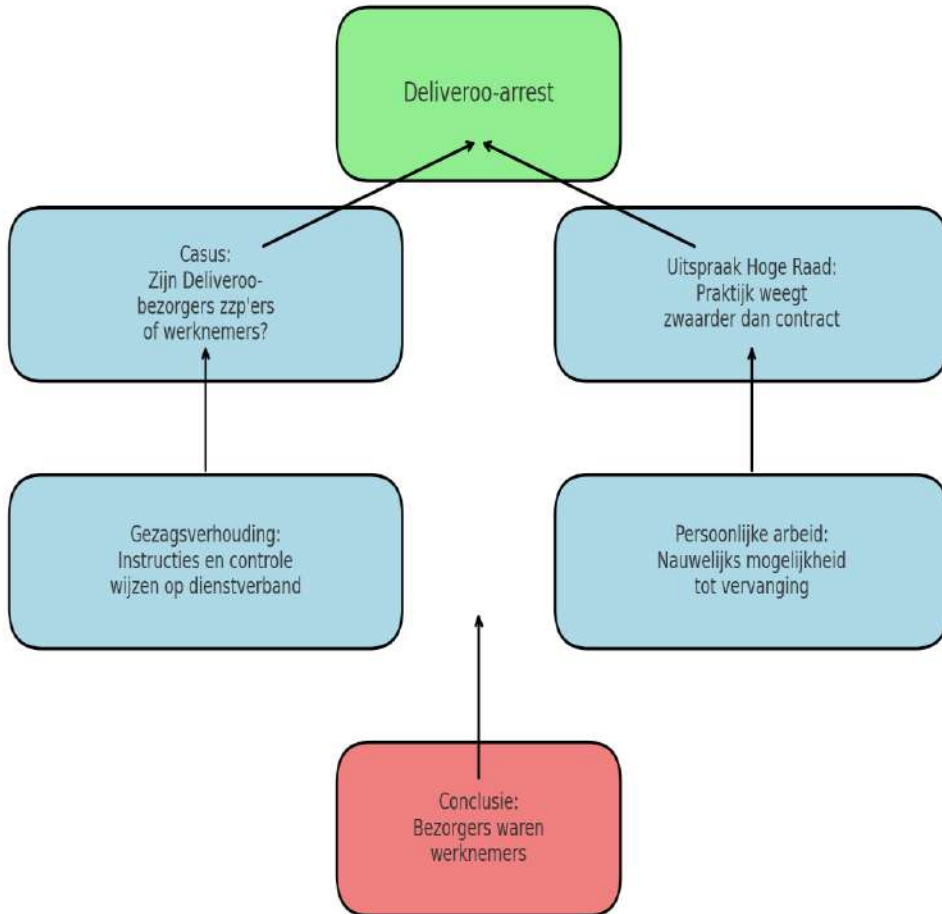
Bij de toepassing van de wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) wordt niet beoordeeld of iemand wel of niet als zzp'er werkt, maar of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De toetsing vindt plaats aan de hand van de criteria die zijn vastgelegd in artikel 7:610 BW van het Burgerlijk Wetboek. Dit artikel omschrijft de essentiële elementen van een arbeidsovereenkomst, die als volgt worden getoetst:

- **Arbeid**
- **Loon**
- **Gezagsverhouding**
- Voor werkgevers en zzp'ers: Werkgevers moeten zorgen dat er geen gezagsverhouding is, omdat dit kan leiden tot een arbeidsrelatie.
- Zzp'ers moeten kunnen bewijzen dat ze echt zelfstandig werken, bijvoorbeeld door meerdere opdrachtgevers te hebben.

A woman with short brown hair, wearing a purple long-sleeved top, is smiling while talking on a corded telephone. She is standing behind a dark, reflective desk. In the background, there is a round wall clock, a potted plant with green leaves and purple flowers, and a glass door. The scene is brightly lit, suggesting an office environment.

**Waar moeten
werkgevers op letten**

Deliveroo arrest



In het Deliveroo-arrest wordt door de rechtbank aangegeven dat gekeken dient te worden naar hoe de arbeidsrelatie in de praktijk wordt uitgevoerd. Een modelovereenkomst biedt dus geen garantie als de feitelijke situatie een dienstverband lijkt.

Is er een gezagsverhouding of heeft de zzp'er zelf de mogelijkheid om te bepalen hoe, wanneer en waar hij werkt?



UBER ARREST prejudiciële vragen

De Hoge Raad benadrukt dat de in het Deliveroo-arrest geformuleerde indicaties – waaronder het ondernemerschapscriterium – **even zwaar meewegen bij de beoordeling van een arbeidsrelatie.**

Het begrip '**ondernemerschap**' kijkt niet alleen naar de arbeidsrelatie, maar ook naar omstandigheden buiten die relatie, zoals economische afhankelijkheid van één of meerdere opdrachtgevers en het dragen van risico's. Dit kan invloed hebben op de beoordeling van de arbeidsrelatie.

Twee werkenden die hetzelfde werk doen voor dezelfde opdrachtgever kunnen verschillend worden behandeld op basis van hun ondernemerschap. De ene kan als werknemer worden aangemerkt, de ander als zelfstandige.

De uitspraak rond de taxichauffeurs van Uber benadrukken dat organisaties er rekening mee moeten houden dat dezelfde werkzaamheden, verricht voor dezelfde opdrachtgever, in het ene geval kunnen worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst en in het andere als een opdrachtovereenkomst.



Punten waar de casus aan getoetst dient te worden die voortvloeien uit het Deliveroo arrest

- Aard en duur van de werkzaamheden
- Manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald (geen werkgeversgezag mag hier aanwezig zijn)
- Mate waarin de werkzaamheden onderdeel zijn van de organisatie (Inbedding)
- Wel of geen verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren
- Manier waarop afspraken tot stand komen
- Manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald
- Hoogte van de beloning
- Mate waarin de opdrachtgever bij de opdracht commercieel risico loopt
- Mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen

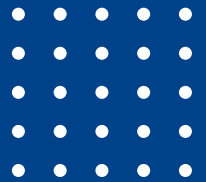
Waar moeten werkgevers op letten

- **Aard en duur van de werkzaamheden**

Is er sprake van een inspanningsverplichting of van een resultaatverplichting? Een inspanningsverplichting betekent dat iemand zijn best moet doen om een bepaald doel te bereiken, zonder dat het resultaat gegarandeerd is. Bij een resultaatverplichting is het eindresultaat wel verplicht. Een resultaatverplichting duidt vaker op zelfstandig ondernemerschap.

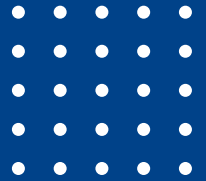
- **Manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald**

Kan de zzp'er zelf bepalen hoe, wanneer en waar hij werkt? Als de aard van de werkzaamheden vereist dat de zzp'er op een specifieke locatie of tijdstip werkt, betekent dit niet automatisch dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, dit dient dus per geval bekeken te worden.



Waar moeten werkgevers op letten

- **Mate waarin de werkzaamheden onderdeel zijn van de organisatie (Inbedding)**
Hoe vergelijkbaar is de verhouding tussen de opdrachtgever en de zzp'er met die van het personeel in loondienst? Als een zzp'er al jaren bij dezelfde opdrachtgever werkt, kan dit een aanwijzing zijn voor een arbeidsovereenkomst. Hoe meer de zzp'er is geïntegreerd in de organisatie, hoe meer dat op een arbeidsovereenkomst wijst.
- **Wel of geen verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren**
Als de zzp'er het werk persoonlijk moet uitvoeren en zich niet zonder toestemming van de opdrachtgever mag laten vervangen, wijst dit eerder op een arbeidsovereenkomst.



Waar moeten werkgevers op letten

- **Manier waarop afspraken tot stand komen**

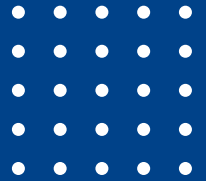
Is er veel onderhandelingsruimte, dan wijst dit op werken als zzp'er. Als er weinig tot geen onderhandelingsruimte is, wijst dit op een arbeidsovereenkomst.

- **Manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald**

Als betalingen worden gedaan via facturen die de zzp'er zelf opstelt en zelf in de gaten houdt of deze tijdig worden betaald, wijst dit op zelfstandig ondernemerschap. Wanneer de werkgever de betaling automatisch overmaakt, net zoals bij personeel in loondienst, wijst dit op een arbeidsovereenkomst.

- **Hoogte van de beloning**

Als de hoogte van de beloning vergelijkbaar is met het loon van het personeel, wijst dit op een arbeidsovereenkomst.



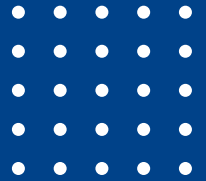
Waar moeten werkgevers op letten

- **Mate waarin de opdrachtgever bij de opdracht commercieel risico loopt**

Denk hierbij aan risico's, zoals schade aan derden, ziekte of een ongeval, maar ook aan de verantwoordelijkheid voor het resultaat. Als het resultaat niet naar behoren is en de zzp'er dit in zijn eigen tijd en op eigen kosten moet oplossen, wijst dit op werken als zzp'er.

- **Mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen**

Gedraagt de opdrachtnemer zich als een ondernemer? Hierbij kun je denken aan de inspanning om nieuwe opdrachten binnen te halen, opdrachten van andere opdrachtgevers aan te nemen en de duur van de opdrachten.





Handhaving Belastingdienst



"Handhaving zzp'ers en schijnzelfstandigheid: Wat verandert er per 1 januari 2025?"

Handhaving door belastingdienst vanaf 1 januari 2025

In 2025 begint de overheid met bedrijfsbezoeken om te controleren of alles volgens de regels gaat. Als er sterke signalen zijn van **schijnzelfstandigheid** (iemand werkt als zelfstandige, maar is dat eigenlijk niet) of als er bij een andere belastingcontrole iets verdachts wordt gevonden, kan de Belastingdienst meteen een diepgaand onderzoek starten. Dit kan eventueel samen met andere overheidsinstanties gebeuren.

Mogelijke sancties:

- Actieve controles door de belastingdienst op arbeidsrelaties.
- Boetes en naheffingen voor werkgevers die zzp'ers ten onrechte inzetten als zelfstandigen, na een waarschuwing.
Overgangsperiode van 1 jaar, in beginsel niet verder terug dan tot 1 januari 2025.
- Een uitzondering geldt voor situaties van kwaadwillendheid of indien een gegeven aanwijzing niet is opgevolgd.
- Opdrachtgevers krijgen dus de tijd om de aangekaarte zaken van de belastingdienst te herstellen en of te veranderen binnen dit jaar.

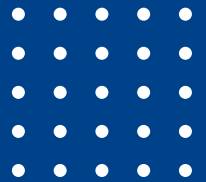
Terugvordering bij schijnzelfstandigheid

Wat betekent dit voor de werknemer?

Als vaststaat dat een zzp'er in werkelijkheid een werknemer is, heeft hij het recht om onterecht betaalde bedragen terug te vorderen van de opdrachtgever.

Terugvorderingsperiode:

De werknemer kan maximaal 5 jaar terugvorderen voor onterecht ingehouden loon, vakantiegeld en andere vergoedingen.





Advies aan klanten



Advies aan klanten

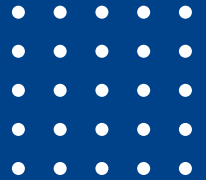
Hoe kunnen opdrachtgevers risico's vermijden?

1. Heldere contracten opstellen

- Gebruik **geen** standaard modelovereenkomsten meer, maar zorg voor duidelijke contracten die specifiek ingaan op de zelfstandigheid van de zzp'er. Denk ook aan overeenkomst echt per opdracht of project.
- Beschrijf in de overeenkomst dat de zzp'er vrij is in de uitvoering van het werk, zelf tarieven bepaalt en meerdere opdrachtgevers heeft.

2. Analyseer de werkrelatie

- Beoordeel of de zzp'er echt zelfstandig werkt, met name op basis van de criteria van de belastingdienst (gezagsverhouding, inbedding in de organisatie, ondernemingsrisico).



Advies aan klanten

3. Vermijd werkgeversgezag

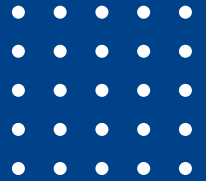
Geef de zzp'er de vrijheid om te bepalen hoe en wanneer het werk wordt gedaan en voorkom directe sturing of controle, zoals bij een werknemer. Alleen als dit natuurlijk binnen de branche mogelijk is.

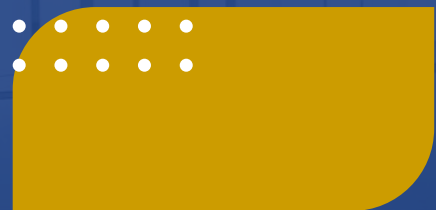
4. Regelmatige evaluatie

Controleer de samenwerking periodiek om te zien of deze nog voldoet aan de voorwaarden van zelfstandigheid.

<https://open.overheid.nl/documenten/8f512700-7c5d-4825-aa45-celedfa6a6da/file>

<https://open.overheid.nl/documenten/58098719-aac3-4c7d-a5ed-9bc450e53feb/file>





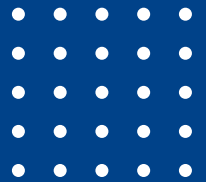
Conclusie



Conclusie

"Vanaf 2025 zal de belastingdienst strenger handhaven op de classificatie van zelfstandigen, waarbij de **feitelijke uitvoering** van de werkzaamheden belangrijker wordt dan de **schriftelijke overeenkomst**.

Het is essentieel dat we elke casus afzonderlijk beoordelen en onze klanten adviseren om hun arbeidsrelaties goed te monitoren en waar nodig aan te passen. Alleen door dit zorgvuldig te doen, kunnen we hen helpen risico's, zoals boetes en naheffingen, te vermijden."



Vragen?

