

Ajilon

Onderdeel van **Adecco**

Whitepaper

Zo voorkom je schijnzelfstandigheid: klaar voor 2025?

*Werk zonder risico's
samen met zzp'ers.*

adecco.nl



Per 1 januari 2025 handhaving op schijnzelfstandigheid

Vanaf 1 januari 2025 zal de Belastingdienst weer actief handhaven op schijnzelfstandigheid en de naleving van de Wet DBA, met een eerste focus op opdrachtgevers. Dit houdt in dat beoordeeld wordt of een zzp'er in de praktijk daadwerkelijk als zelfstandige werkt, of dat - op basis van de feitelijke werkomstandigheden - er sprake is van een dienstverband vergelijkbaar met dat van een werknemer.

Met de handhaving op schijnzelfstandigheid wil de Belastingdienst verzekeren dat sociale premies en belastingen correct worden afgedragen. In gevallen van schijnzelfstandigheid loopt de overheid namelijk belastinginkomsten mis, omdat over de inkomsten van zzp'ers doorgaans minder belasting en premie wordt geheven dan over reguliere werknemersinkomsten.

Hoewel er niet met terugwerkende kracht gecontroleerd wordt, is het belangrijk voor opdrachtgevers om nu actie te ondernemen. Vanaf 1 januari 2025 kan schijnzelfstandigheid in jouw bedrijf leiden tot grote risico's, zoals extra belastingaanslagen, boetes en schade aan je reputatie. Het herstellen van reputatieschade kan erg lastig zijn.

Met vriendelijke groet,

Femke Hellemons
Country Head Adecco Nederland





Inhoud

Wil jij sparren met een expert over jouw bedrijf?
Neem dan eenvoudig contact op via:

Contact



1

Tijddlijn wetgeving

4

Stappenplan: zo voldoe je op tijd aan de regels

2

Gevolgen voor opdrachtgevers

5

Oplossingen via Adecco

3

Voorbeelden per sector

6

Ondersteuning nodig?

Tijdlijn wetgeving

De onderstaande tijdlijn geeft een overzicht van de ontwikkelingen rondom wetswijzigingen in Nederland met betrekking tot het werken met zzp'ers. Het verloop maakt inzichtelijk welke beslissingen en regelgeving hebben geleid tot het besluit om vanaf 1 januari 2025 actief te handhaven.

2016

VAR - Verklaring Arbeidsrelatie (tot 1 mei 2016)

De VAR was een verklaring die zzp'ers aan konden vragen bij de Belastingdienst. Met deze verklaring konden zij aantonen, dat zij als zzp'er aangemerkt werden. Opdrachtgevers konden met deze zzp'ers samenwerken zonder angst voor naheffingen. Dit verkleinde de belasting- en verzekeringsrisico's voor zowel zzp'ers als opdrachtgevers. Met de VAR waren opdrachtgevers vrijgesteld van het inhouden van belasting en premies, wat hen fiscale voordelen bood. Met de invoering van de Wet DBA in 2016 werd de VAR afgeschaft. Opdrachtgevers moesten zelf beoordelen of een opdracht zonder dienstverband uitgevoerd kon worden. Een hulpmiddel hierbij waren de modelovereenkomsten van de Belastingdienst.

2016

Wet DBA

De Wet DBA heeft als doel om arbeidsrelaties tussen opdrachtgevers en zzp'ers te verduidelijken om zo schijnzelfstandigheid te voorkomen. Met de afschaffing van de VAR kunnen opdrachtgevers en zzp'ers hun overeenkomsten ter beoordeling voorleggen aan de Belastingdienst. Goedgekeurde overeenkomsten worden modelovereenkomsten genoemd, die niet verplicht zijn, maar wel meer zekerheid bieden. Bij gebruik van een modelovereenkomst hoeft de opdrachtgever geen loonheffingen en premies in te houden, zolang de werkzaamheden overeenkomen met de overeenkomst.

Handhaving Wet DBA opgeschort

De handhaving van de Wet DBA werd opgeschort door voormalig minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Wouter Koolmees. Hij nam dit besluit vanwege de onduidelijkheid en juridische onzekerheid waarmee zowel zzp'ers als opdrachtgevers te maken hadden bij het gebruik van de modelovereenkomsten.

2017

2025

Belastingdienst gaat actief handhaven op schijnzelfstandigheid (per 1 januari 2025)

Vanaf 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst actief handhaven op schijnzelfstandigheid en de naleving van de Wet DBA. Aan de hand van het geldende arbeidsrecht en jurisprudentie* wordt beoordeeld of werkrelaties tussen opdrachtgevers en zzp'ers feitelijk gelijk zijn aan een arbeidsovereenkomst, wat in de praktijk betekent dat er sprake is van werken in loondienst. Wanneer aan de onderstaande voorwaarden wordt voldaan, is er, zelfs zonder gemaakte afspraken, sprake van een arbeidsovereenkomst:

1. **Loon:** de werknemer ontvangt een beloning voor het werk. Dit hoeft geen vast bedrag te zijn, maar er moet wel sprake zijn van betaling.
2. **Arbeid:** de werknemer verricht persoonlijk werk en kan dit niet zomaar door een ander laten doen.
3. **Gezag:** de werkgever bepaalt hoe en wanneer het werk wordt uitgevoerd, bijvoorbeeld door instructies te geven over werkuren en werkwijze.

De Belastingdienst gaat dus controleren of ingehuurde zzp'ers daadwerkelijk als zelfstandig ondernemer werken. Aangezien we nu in de laatste maanden van 2024 zitten, moet er snel actie ondernomen worden.

**Een van de meest relevante uitspraken is die van de Hoge Raad: het Deliveroo-arrest.*

Presentatie nieuwe wet

De plannen voor een nieuwe wet ter vervanging van de Wet DBA werden in 2020 gepresenteerd, maar kregen weinig steun van organisaties zoals ZZP Nederland. Zij vreesden dat de voorgestelde wetgeving de zelfstandigheid van zzp'ers zou aantasten. Hierdoor werd er geen vervangende wet ingevoerd, en bleef de situatie rondom de Wet DBA onzeker.

2020

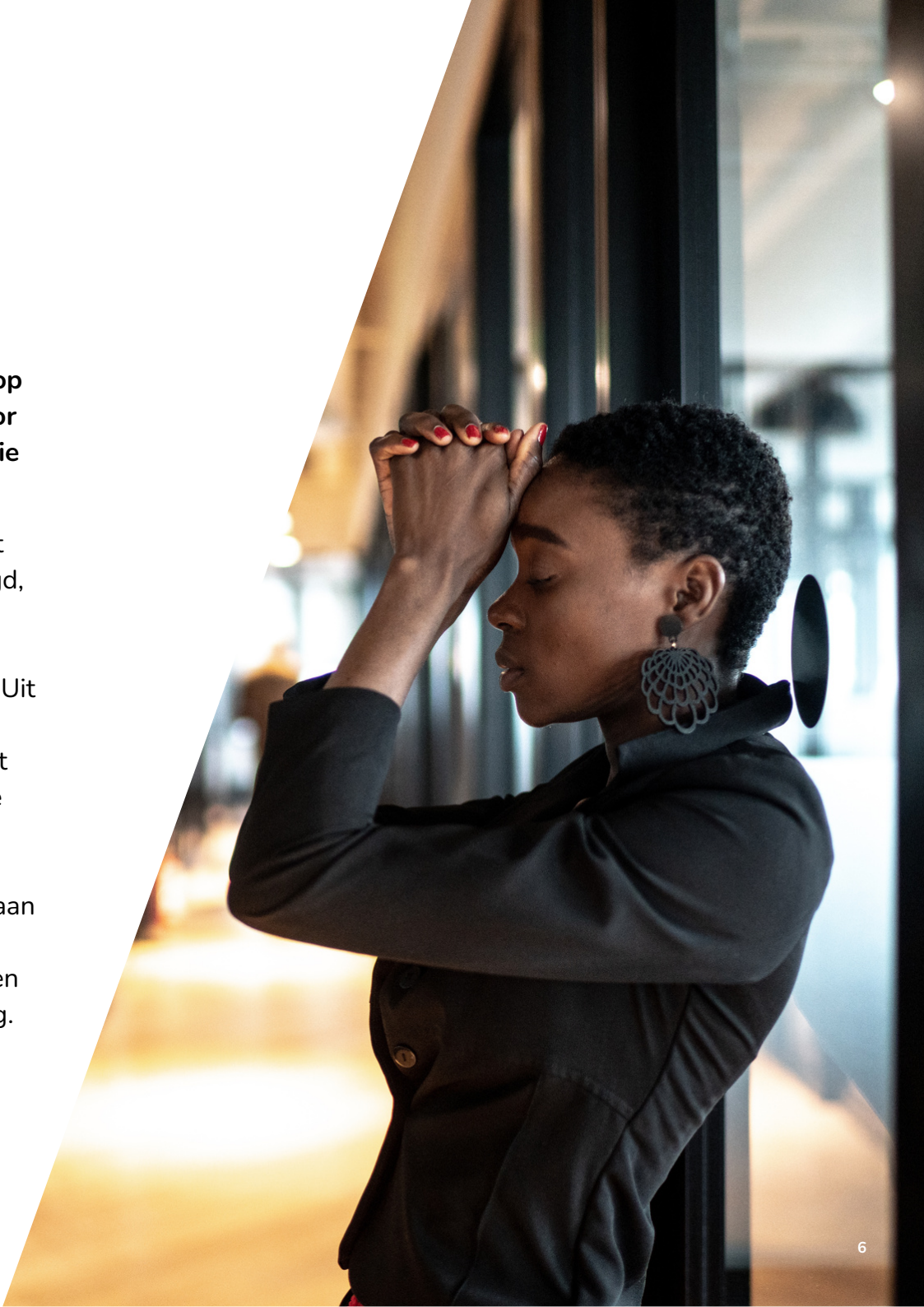
Gevolgen voor opdrachtgevers

De Belastingdienst gaat niet met terugwerkende kracht controleren op situaties van vóór 1 januari 2025, zelfs niet als de zzp'er al eerder voor de organisatie werkzaam was. Toch kan het niet ondernemen van actie nu in de toekomst grote gevolgen hebben. Hieronder een voorbeeld:

Een zorginstelling werkt met zzp'ers. Omdat zij duidelijke afspraken met hen hebben gemaakt en deze afspraken in contracten hebben vastgelegd, ondernam de organisatie na 1 januari 2025 geen verdere acties.

In 2028 wordt de zorginstelling gecontroleerd door de Belastingdienst. Uit de controle blijkt dat er, ondanks wat in het contract staat, in de praktijk sprake is van een arbeidsovereenkomst. De Belastingdienst oordeelt dat de feitelijke werksituatie zwaarder weegt dan het contract, waardoor de zorginstelling verplicht wordt naheffingen en verzuimboetes te betalen.

Daarnaast komt het bedrijf negatief in het nieuws vanwege het gebrek aan actie, ondanks de tijdige aankondiging van de controles. Dit leidt tot zorgen bij klanten. Meerdere leveranciers nemen contact op om te vragen of zij nog kunnen vertrouwen op de samenwerking met de zorginstelling. Sommigen uiten zelfs kritiek op wat zij zien als een lakse houding.



“Bedrijven kijken vaak naar de afspraken in een contract, maar wat over het hoofd wordt gezien, is dat de situatie in de praktijk bepalend is.”

- Jozien Rossel-Berkhoudt, Bedrijfsjuriste Ajilon



Voorbeelden per sector

Hieronder lees je een aantal praktijkvoorbeelden uit verschillende sectoren. Houd bij het lezen van deze voorbeelden in gedachte dat de situatie in de praktijk altijd zwaarder weegt dan afspraken in een contract.



Zorg

Een zorgverlener werkt voor een ziekenhuis, stelt zijn eigen tarief vast, heeft een aansprakelijkheidsverzekering en bepaalt zijn werktijden. Het ziekenhuis **bepaalt** de werkzaamheden, die overeenkomen met gangbare zorgtaken die ook door vaste medewerkers worden uitgevoerd. Er gelden **strikte protocollen en richtlijnen**, zoals het verbod op het gebruik van eigen materialen en er gelden **instructies** over hoe de zorgverlener zich moet presenteren en gedragen.

Er is sprake van werken onder gezag, wat betekent dat het hier niet gaat om zzp werk, maar om een arbeidsovereenkomst.



Bouw

Een bouwbedrijf heeft een zzp'er ingehuurd om twee dagen per week keukens te installeren in een nieuw huizenproject voor een periode van drie maanden. De zzp'er is **verantwoordelijk voor het werk**, gebruikt zijn eigen gereedschap en bus, en bepaalt zijn eigen werktijden. Het bouwbedrijf levert de materialen, maar de zzp'er **factureert** alleen zijn gewerkte uren en is **verantwoordelijk** voor eventuele schade of herstelkosten. Hij heeft een aansprakelijkheidsverzekering.

Er is meer sprake van werken voor eigen rekening en risico dan van aansturing en gezag, wat betekent dat het hier gaat om zzp werk en geen arbeidsovereenkomst.



Onderwijs

Een leerkracht Engels wordt door een school ingehuurd voor zeven uur per week. De leerkracht maakt gebruik van de **lesmethoden** en materialen van de school, houdt zich aan de **interne regels** en volgt de **kledingvoorschriften** voor een professionele uitstraling en een bepaald niveau van uniformiteit. De werkuren worden uitgevoerd volgens de **afgesproken tijden** en het functioneren van de leerkracht wordt jaarlijks **geëvalueerd**.

Er is sprake van werken onder gezag, wat betekent dat het hier niet gaat om zzp werk, maar om een arbeidsovereenkomst.



Stappenplan: zo voldoe je op tijd aan de regels

De Belastingdienst gaat de arbeidsrelatie achteraf beoordelen en kijkt daarbij naar hoe er in de praktijk wordt gewerkt. Dit betekent dat het toepassen van onderstaande richtlijnen geen absolute garantie biedt dat je volledig aan de regels voldoet. Op basis van de huidige informatie kan echter wel een goede inschatting worden gemaakt.

1

Creëer een overzicht

Begin met het in kaart brengen van alle zzp'ers die voor jouw organisatie werken. Maak duidelijk op welke afdelingen ze actief zijn en welke werkzaamheden ze uitvoeren, zodat je een volledig overzicht hebt van hun rol binnen de organisatie.

2

Onderzoek op schijnzelfstandigheid

Onderzoek of er bij de zzp'ers mogelijk sprake is van schijnzelfstandigheid. Vergelijk de gemaakte afspraken en de werkelijke situatie in de praktijk met [de regels van de Belastingdienst](#). Let daarbij op factoren zoals de mate van zelfstandigheid, invloed van de opdrachtgever en de werkrelatie.

3

Communiceer en train je team

Informeer zowel je medewerkers als zzp'ers over de veranderingen en zorg voor duidelijke interne communicatie. Train je HR-team en leidinggevenden in het herkennen van mogelijke schijnzelfstandigheid in de praktijk en het opstellen van juiste overeenkomsten. Besteed aandacht aan elke individuele situatie om ervoor te zorgen dat je op 1 januari 2025 voldoet aan de regels van de Belastingdienst.

Oplossingen via Adecco

Adecco biedt verschillende oplossingen om de kans op schijnzelfstandigheid binnen organisaties te minimaliseren. Hieronder vind je enkele voorbeelden. Iedere situatie is echter uniek. Vind je het interessant om te bespreken welke oplossingen het beste aansluiten bij jouw situatie? [Vraag dan hier vrijblijvend een gesprek aan.](#)



1. Payrolling

Met payrolling komt een zzp'er in dienst bij Adecco, zodat de opdrachtgever geen werkgeversverantwoordelijkheden heeft. Adecco neemt het volledige werkgeverschap op zich, inclusief administratie en risico's. Dit geeft zowel de zzp'er als het bedrijf meer zekerheid en elimineert het risico op schijnzelfstandigheid.

Voordelen: geen risico op schijnzelfstandigheid, minder administratieve lasten, compliance met wetgeving.



3. Vast dienstverband

Adecco ondersteunt bedrijven bij het omzetten van zzp'ers naar een vast dienstverband. Dit is vooral relevant wanneer een zzp'er al langere tijd voor een opdrachtgever werkt en de werkzaamheden vergelijkbaar zijn met die van een werknemer. Adecco begeleidt de zzp'er bij de overgang naar een arbeidsovereenkomst met de opdrachtgever, inclusief alle bijbehorende voorwaarden.

Voordelen: het vermijdt juridische risico's en biedt meer stabiliteit in de werkrelatie.



2. Detachering

Als de werkzaamheden van de zzp'er sterk lijken op die van een werknemer, kan Adecco ondersteunen bij het opstellen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst. Deze oplossing is ideaal voor bedrijven die zzp'ers willen overzetten naar een dienstverband, zonder direct te kiezen voor een contract voor onbepaalde tijd.

Voordelen voor het bedrijf: het risico van schijnzelfstandigheid wordt geminimaliseerd en het bedrijf voldoet aan de wetgeving.



4. Flexpool oplossingen

Een flexpool is een groep medewerkers die via Adecco werkt met flexibele contracten. Wanneer zzp'ers regelmatig opdrachten uitvoeren voor een specifiek bedrijf, kan Adecco hen via de flexpool in dienst nemen. Zo behoudt het bedrijf de flexibiliteit van zzp'ers, maar zonder het risico op schijnzelfstandigheid.

Voordelen: flexibiliteit zonder risico op schijnzelfstandigheid en een gestructureerde manier van werken met tijdelijke medewerkers.

Interessante links

Op zoek naar meer informatie over schijnzelfstandigheid? Raadpleeg dan onderstaande links:

- Artikel: [*'Schijnzelfstandigheid voorkomen: voldoe jij op 1 januari 2025 aan alle regels?'. Met onder andere informatie over het veelbesproken Deliveroo-arrest.*](#)
- Uitspraak Hoge Raad: [*in de zaak van het Deliveroo-arrest.*](#)
- Toelichting Belastingdienst: [*over schijnzelfstandigheid en de Wet DBA.*](#)
- Keuzehulp: [*herkennen van schijnzelfstandigheid, ontwikkeld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid \(SZW\).*](#)
- ZZP - ja of nee: [*publicatie van het ministerie van SZW, met specifieke informatie per sector.*](#)
- Toelichting Belastingdienst: [*meer informatie over de beoordeling van arbeidsrelaties.*](#)
- Uitleg Belastingdienst: [*'Werken in loondienst – wat zijn de gevolgen?'*](#)
- Uitleg Belastingdienst: [*wanneer is er sprake van loondienst?*](#)

Ondersteuning nodig?

Onderneem op tijd actie! Wil jij met een expert sparren over het minimaliseren van de kans op schijnzelfstandigheid binnen jouw bedrijf? Vraag een vrijblijvend adviesgesprek aan via onderstaande button.

Vrijblijvend advies ►



Adecco

[Adecco.nl/werkgevers](https://www.adecco.nl/werkgevers)

