

Handhaving op schijnzelfstandigheid: wat kan ik verwachten?

Januari 2025



Bierman
Advocaten

Inhoudsopgave

Introductie	3
Beoordeling arbeidsrelatie	4
Handhaving door de Belastingdienst	8
Blik op de toekomst	10
Tot slot	11

Introductie

Vanaf 1 januari 2025 is de Belastingdienst gestart met de actieve handhaving op schijnzelfstandigheid. De Belastingdienst zal handhavend optreden wanneer jouw organisatie zelfstandigen inhuurt, die in de praktijk werknemers blijken te zijn. De afgelopen tijd is hierover veel onrust ontstaan onder zzp'ers en organisaties die werkzaam zijn met zzp'ers. Met name de wijze van beoordeling van de arbeidsrelatie en de te verwachten handhavingsactiviteiten hebben onduidelijkheid opgeleverd.

Dit whitepaper geeft een overzicht van de manier waarop de Belastingdienst de arbeidsrelatie tussen jouw organisatie en de ingehuurde zzp'ers beoordeelt. Verder zal dit whitepaper een praktische samenvatting geven van de te verwachten handhavingsactiviteiten en de fiscale gevolgen als jouw zzp'er in de praktijk een werknemer blijkt te zijn. Tot slot zal een blik worden geworpen op de in de toekomst te verwachten wetgeving op dit punt. Met deze tools kun je een goede inschatting maken van de positie van jouw organisatie en de door jouw organisatie ingehuurde zzp'ers.

Demi van Helden

advocaat arbeidsrecht

helden@bierman.nl



Beoordeling Arbeidsrelatie

Bij de handhaving gaat de Belastingdienst na of jouw zzp'er daadwerkelijk werkzaam is op basis van een overeenkomst van opdracht, of dat feitelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst. Als de Belastingdienst oordeelt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, is jouw zzp'er in de praktijk geen zelfstandige, maar een werknemer. In de 'Toelichting Beoordeling arbeidsrelaties'[1] heeft de Belastingdienst toegelicht welke feiten en omstandigheden een rol spelen bij de beoordeling van de arbeidsrelatie tussen een organisatie en een zelfstandige.

Een 'holistische' toets

Voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst moet sprake zijn van drie elementen: arbeid, loon en gezag. In de praktijk blijkt vooral deze laatste een discussiepunt. De gezagsverhouding tussen een organisatie en de werkende onderscheidt de arbeidsovereenkomst namelijk van de overeenkomst van opdracht. Bij de beoordeling of sprake is van een gezagsverhouding, en dus of sprake is van een arbeidsovereenkomst, zijn alle feiten en omstandigheden van belang. Deze feiten en omstandigheden worden in onderling verband bekeken, waarbij niet één feit of omstandigheid beslissend is.

Dit wordt de 'holistische toets' genoemd. Er is dus geen rangorde van feiten en de ene omstandigheid weegt niet automatisch zwaarder dan de andere.

Bij de beoordeling van de arbeidsrelatie is de feitelijke situatie leidend. Als deze feitelijke situatie voldoet aan de kenmerken van een arbeidsovereenkomst, dan is daarmee sprake van een arbeidsovereenkomst. De bedoeling van partijen is niet relevant bij de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Het doet er dus niet toe of jouw organisatie en de zelfstandige bedoelden een opdrachtovereenkomst te sluiten. Als de feitelijke uitvoering van de overeenkomst wijst op een arbeidsovereenkomst, dan is jouw zelfstandige een verkapte werknemer.

Relevante gezichtspunten

Zoals gezegd, zijn alle feiten en omstandigheden van belang bij de beoordeling van de arbeidsrelatie tussen jouw organisatie en een zelfstandige. In het Deliveroo-arrest uit 2023 heeft de Hoge Raad negen gezichtspunten geformuleerd die een rol kunnen spelen bij de beoordeling van een arbeidsrelatie. Ook de Belastingdienst gebruikt deze gezichtspunten.

Hoewel deze gezichtspunten niet de enige omstandigheden zijn die een rol kunnen spelen, is het nuttig om na te gaan in hoeverre deze gezichtspunten binnen jouw organisatie wijzen op de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst met jouw zelfstandige. Welke gezichtspunten zijn dit?

1. Aard en duur van de werkzaamheden

Wat voor soort werkzaamheden voert de zelfstandige uit? Als het om eenvoudige werkzaamheden gaat, dan kan dit een aanwijzing zijn voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Ook het bestaan van een inspanningsverplichting – de verplichting om inspanning te leveren om een resultaat te bereiken – wijst op de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst. Een resultaatsverplichting – de verplichting om concreet resultaat te leveren – wijst juist op het bestaan van een opdracht-overeenkomst. Naast deze aard van de werkzaamheden, is ook de duur van de werkzaamheden van belang: hoe langer de arbeidsrelatie duurt, hoe meer dat wijst op een arbeidsovereenkomst.

2. Manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald

Hoe meer vrijheid de zelfstandige heeft bij het bepalen van de werkwijze, de werktijden en de locatie van de werkzaamheden, hoe eerder sprake is van een zelfstandige.

3. Mate waarin de werkzaamheden en de zelfstandige onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever

Oftewel: inbedding in de organisatie. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de vraag in hoeverre de verhouding tussen jouw organisatie en de zelfstandige vergelijkbaar is met personeel dat bij jou in dienst is. Als de zelfstandige lange tijd in de organisatie werkt, is de arbeidsrelatie mogelijk vergelijkbaar met die van de werknemers. Hoe meer de zelfstandige is ingebed in de organisatie, hoe meer dat wijst op een arbeidsovereenkomst. In dit kader kan ook een rol spelen of de zelfstandige gebruikmaakt van voorzieningen die de organisatie beschikbaar stelt en of de zelfstandige deelneemt aan personeelsactiviteiten.

Ook zal eerder sprake zijn van een arbeidsovereenkomst als het werk dat de zelfstandige verricht een wezenlijk onderdeel vormt van de bedrijfsvoering van de organisatie. Het is hierbij dus van belang dat je vaststelt welke activiteiten jouw onderneming verricht en welke rol de zelfstandige hierbij inneemt.

4. Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren

Er zal eerder sprake zijn van een arbeidsovereenkomst als de zelfstandige het werk persoonlijk moet uitvoeren en zich niet zonder toestemming van de organisatie mag laten vervangen.

5. Manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen

De mate van onderhandelingsruimte is hierbij relevant. Heeft de zelfstandige weinig tot geen onderhandelingsruimte? Dan wijst dat op een arbeidsovereenkomst. Veel onderhandelingsruimte wijst juist op werken als zelfstandige.

6. Manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald

Als de zelfstandige zelf zijn tarieven bepaalt of hier veel onderhandelingsruimte heeft, is eerder sprake van werken als zelfstandige dan wanneer het tarief door de opdrachtgever wordt bepaald. Ook is eerder sprake van een zelfstandige als de zelfstandige zelf facturen stuurt en erop let dat die (op tijd) worden betaald. Als de opdrachtgever de beloning automatisch betaalt of als de opdrachtgever de facturen voor de zelfstandige verzorgt, wijst dat juist weer op een arbeidsovereenkomst.

7. Hoogte van de beloning

Als de beloning van de zelfstandige vergelijkbaar is met die van het personeel in loondienst, is eerder sprake van een arbeidsovereenkomst. Hoe hoger de beloning van de zelfstandige vergeleken met de beloning van de werknemers, hoe eerder daadwerkelijk sprake is van een zelfstandige.

8. Mate waarin de zelfstandige bij de opdracht commercieel risico loopt

Hierbij gaat het om de verdeling van risico's tussen de zelfstandige en de opdrachtgever, bijvoorbeeld bij ziekte, ongeval en schade. Ook de mate waarin de zelfstandige verantwoordelijk is voor het eindresultaat is in dit kader van belang. Liggen de risico's bij de zelfstandige? Dan wijst dit op werken als zelfstandige. Als de risico's bij de opdrachtgever liggen, is juist eerder sprake van een arbeidsovereenkomst.

9. Mate waarin de zelfstandige zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen

Als de zelfstandige zich als ondernemer gedraagt, is minder snel sprake van een arbeidsovereenkomst. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de naamsbekendheid van de zelfstandige, de inspanningen om nieuwe opdrachten te krijgen, eigen bedrijfskleding, het aantal opdrachten van andere opdrachtgevers en de duur van deze opdrachten. In dit kader speelt ook een rol hoeveel invloed de opdrachtgever heeft op het aantal opdrachten dat de zelfstandige bij andere opdrachtgevers mag aannemen.

Mogelijkheid vooroverleg

Twijfel je of jouw zelfstandigen wel daadwerkelijk zelfstandigen zijn? Dan is het mogelijk om de Belastingdienst te vragen om een beoordeling van de arbeidsrelatie. Dit kan via het 'Verzoek vooroverleg beoordeling arbeidsrelatie'[2], dat de Belastingdienst online heeft gezet. Vooroverleg kan leiden tot een standpuntbepaling van de Belastingdienst. In het formulier moet je zoveel mogelijk informatie over de arbeidsrelatie geven.

Ook heb je de ruimte om aan te geven hoe je zelf de feiten en omstandigheden beoordeelt, waarover je twijfelt en wat jouw standpunt is. Van belang is dat in de praktijk wordt gewerkt op de manier die je in het verzoek beschrijft. Als later blijkt dat de feiten en omstandigheden van de arbeidsrelatie onjuist of onvolledig zijn weergegeven, kan de Belastingdienst van standpunt veranderen.

Handhaving door de Belastingdienst

In het document 'Handhavingsplan arbeidsrelaties'[3] heeft de Belastingdienst uitgewerkt op welke manier de handhaving in zijn werk zal gaan. Om te kunnen handhaven, zal de Belastingdienst handhavingsactiviteiten verrichten, zoals bedrijfsbezoeken en boekenonderzoeken. Als bij een bedrijfsbezoek de indruk ontstaat dat mogelijk met schijnzelfstandigen wordt gewerkt, kan de Belastingdienst een boekenonderzoek starten. Op die manier kan de Belastingdienst daadwerkelijk een standpunt innemen over de arbeidsrelatie.

De beoordeling van alle feiten en omstandigheden door de Belastingdienst kan tot het oordeel leiden dat jouw zelfstandigen in de praktijk werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst. Dit betekent dat de Belastingdienst jouw organisatie in principe weer correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen, met daarbij belastingrente en boetes, kan opleggen. De Belastingdienst zal echter zorgen voor een zogenaamde 'zachte landing'. Dit houdt het volgende in:

- er is sprake van een ingroeimodel. Dit houdt in dat de Belastingdienst bij het opleggen van correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen rekening houdt met het eerdere handhavingsmoratorium, waardoor hij niet verder teruggaat dan 1 januari 2025. Dit is anders als sprake is van kwaadwillendheid of van een aanwijzing die de Belastingdienst vóór die datum heeft gegeven. In dat geval kan de Belastingdienst tot vijf jaar terug correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen opleggen;*
- in 2025 zal de Belastingdienst nog geen boetes opleggen. De normale regels voor het opleggen van boetes zullen vanaf 2026 gelden;*
- de Belastingdienst gaat bij een bedrijfsbezoek met de organisatie in gesprek over de inhuur van zelfstandigen. Als de Belastingdienst aan de hand daarvan concludeert dat de organisatie mogelijk werkt met schijnzelfstandigen, geeft hij de organisatie een waarschuwing. Je hebt dan nog de mogelijkheid om met de situatie aan de slag te gaan. Na deze waarschuwing, of wanneer sprake is van grote risico's, kan de Belastingdienst een boekenonderzoek instellen. Als dan (nog steeds) met schijnzelfstandigen wordt gewerkt, kan dit leiden tot correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen.*

In de praktijk zal de handhaving dus minder streng zijn dan in eerste instantie werd gedacht. De Belastingdienst zal in veel gevallen een waarschuwing geven, waarmee je de kans krijgt om de situatie aan te pakken. Ook voor boetes of verteruggaande naheffingen hoef je in 2025 veelal nog niet te vrezen. Gelet op de toekomstige situatie, kan het in geval van twijfel echter nog steeds raadzaam zijn om het op pagina X beschreven verzoek tot vooroverleg te doen, zodat je kunt toetsen welk standpunt de Belastingdienst inneemt over de arbeidsrelatie.

De status van modelovereenkomsten

Maak je gebruik van de modelovereenkomsten van de Belastingdienst? Dan is het volgende van belang. Vanaf 6 september 2024 is de Belastingdienst gestopt met de beoordeling van modelovereenkomsten. Vanaf die datum neemt de Belastingdienst dus geen nieuwe aanvragen of nieuwe verlengingen in behandeling. Beschik je over een goedgekeurde modelovereenkomst? Dan wordt deze automatisch verlengd tot 31 december 2029. Let wel op: ook de lopende goedgekeurde modelovereenkomsten bieden alleen zekerheid voor zover jij en de zelfstandige daadwerkelijk werken zoals is afgesproken in de overeenkomst.

Blik op de toekomst

Het kabinet wil de regels over het verschil tussen een werknemer en een zelfstandige en de beoordeling van de arbeidsrelatie verduidelijken. In 2024 heeft de minister daarom het wetsvoorstel 'Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden' (VBAR) voor advies naar de Raad van State gestuurd. Dit wetsvoorstel bevatte onder andere een rechtsvermoeden op basis van een uurtarief: als het uurtarief van een werkende beneden € 33,00 ligt, wordt vermoed dat de werkende werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst. De opdrachtgever moet dan aantonen dat tóch sprake is van een overeenkomst van opdracht en dat de werkende dus een zelfstandige is.

De Raad van State was echter kritisch: volgens de Raad biedt het wetsvoorstel geen oplossing voor de onderliggende problematiek en moet het kabinet zorgen voor meer duidelijkheid. Het is dus maar de vraag of het wetsvoorstel in de huidige vorm zal worden doorgevoerd. De kans is groot dat de beoogde ingangsdatum – 1 januari 2026 – niet wordt gehaald. Hoewel nieuwe wetgeving dus te verwachten is, zal deze op zijn vroegst in 2026 van kracht worden. Tot die tijd, zal de Belastingdienst haar oordeel stoelen op alle feiten en omstandigheden van het geval, zonder dat sprake is van een rechtsvermoeden of een rangorde van deze feiten en omstandigheden.

Tot slot

De handhaving van schijnzelfstandigheid bij zzp'ers is een complex onderwerp dat nog volop in ontwikkeling is. Het vraagt van organisaties niet alleen inzicht in de regelgeving, maar ook zorgvuldigheid in de uitvoering. Door proactief aandacht te besteden aan het goed vastleggen van afspraken en het beoordelen van arbeidsrelaties, kan je veel problemen en (mogelijke) financiële risico's voorkomen.

Heb je vragen over de wet- en regelgeving rondom schijnzelfstandigheid of twijfel je of de huidige werkwijze voldoet aan de eisen? Neem dan gerust contact met ons op. Onze specialisten staan klaar om jouw situatie te beoordelen, advies op maat te geven en samen tot een praktische oplossing te komen.



Bierman; jouw partner voor juridische vraagstukken

Een hecht team van advocaten en medewerkers met een hart voor ons werk én de regio. Vanuit Tiel werken we samen aan duurzame oplossingen voor ondernemers, organisaties en particulieren – in de Betuwe en ver daarbuiten.. We kennen onze cliënten, denken praktisch mee en zeggen eerlijk waar het op staat. Teamgevoel en betrokkenheid vormen de kern van wie we zijn, met elkaar én met onze omgeving. Zo blijven we dichtbij, ook als de zaak complex is.

Bezoekadres

Laan van Westroijen 4
4003 AZ Tiel

Postadres

Postbus 124
4000 AC Tiel



0344 - 677 188



info@bierman.nl



www.bierman.nl