



**Alles wat je moet weten over
de nieuwe regels rondom
(schijn)zelfstandigheid**

Voorkom schijnzelfstandigheid.

Waarschijnlijk heb je er al veel over gehoord; vanaf 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst strenger controleren en handhaven op schijnzelfstandigheid. Dit kan grote gevolgen hebben op de manier hoe je samenwerkt met zelfstandigen. Wat onder schijnzelfstandigheid verstaan wordt, wanneer is iemand een schijnzelfstandige en wat de risico's zijn en de eventuele oplossingen, dat lees je hier.

Aanleiding voor de nieuwe regels

Veel bedrijven maken gebruik van de flexibiliteit en innovatie die zzp'ers bieden. In tien jaar tijd nam het aantal zzp'ers enorm toe. Er kwamen er 350.000 bij, wat het totaal brengt op zo'n 1,6 miljoen. Met die forse groei stijgt ook het aantal ondernemers dat zich eigenlijk helemaal geen ondernemer mag noemen. Van hen noemen naar schatting minimaal 200.000 ondernemers zichzelf ten onrechte zelfstandig, berekende onderzoeksbureau SEO voor het kabinet. Andere schattingen hebben het zelfs over meer dan 500.000 schijnzelfstandigen. Daarom wordt het steeds belangrijker om eerlijke arbeidsvoorwaarden te waarborgen en is er een gelijk speelveld tussen werknemers en de groep schijnzelfstandigen.

Om deze uitdagingen aan te pakken, heeft de overheid aangekondigd strenger te handhaven op schijnzelfstandigheid vanaf 1-1-2025. De bestaande wetgeving wordt aangescherpt om een duidelijker onderscheid te maken tussen zelfstandigen en werknemers, met als doel een eerlijker arbeidsklimaat te scheppen; te voorkomen dat opdrachtgevers zzp'ers als werknemers inzetten om sociale premies te omzeilen, waardoor zzp'ers zonder sociale zekerheden achterbleven.

Wat houdt de wet in?

Om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, introduceerde de overheid in 2016 de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA), als vervanger van de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR). Met de Wet DBA werd beoogd om bedrijven te dwingen zorgvuldiger om te gaan met het inhuren van zzp'ers en duidelijkheid te creëren over de arbeidsrelatie. De regels van de wet DBA bleken voor veel ondernemers moeilijk te begrijpen en toepasbaar te maken. Daarom is ondernemers een overgangperiode geboden, het zogeheten handhavingsmoratorium. Dit hield concreet in dat de Belastingdienst niet actief ging controleren en handhaven, tenzij duidelijk sprake was misbruik of frauduleuze gevallen. Dit zogenoemde 'handhavingsmoratorium' wordt opgeheven per 1 januari 2025.



Wat is schijnzelfstandigheid?

Schijnzelfstandigheid ontstaat wanneer een opdrachtgever een zzp'er inhurt die in de praktijk als werknemer werkt en volgens de wet eigenlijk in loondienst zou moeten zijn. Dit komt bijvoorbeeld voor wanneer de zzp'er grotendeels afhankelijk is van de organisatie voor inkomsten, of weinig controle heeft over zijn of haar eigen tarieven en werktijden. Er is dan sprake van een verkapt loondienstverband.

Voorbeeld:

Een restaurant huurt een zzp'er in als kok. Op papier is hij zelfstandig, maar in de praktijk werkt hij vijf dagen per week in de keuken, volgt hij de werktijden van het restaurant en heeft hij geen vrijheid om eigen opdrachten aan te nemen. De restaurantmanager bepaalt zijn uurtarief en geeft gedetailleerde instructies over het bereiden van gerechten en de kwaliteitsnormen. De zzp'er werkt onder direct toezicht van de chef-kok en voert zijn taken uit volgens de richtlijnen van het restaurant. Deze situatie voldoet aan de kenmerken van een (verkapte) dienstverband, omdat de zzp'er functioneert als een reguliere werknemer zonder de voordelen van zelfstandig ondernemerschap.

Waarom is schijnzelfstandigheid een probleem?

Als opdrachtgever hoef je voor een zzp'er geen loonbelasting of premies voor werknemersverzekeringen in te houden en af te dragen. Daarnaast heeft de zzp'er recht op verschillende aftrekposten, waarbij de zelfstandigenaftrek de belangrijkste is.

Door onterecht zzp-contracten aan te bieden, wordt het gelijke speelveld verstoord en kunnen opdrachtgevers (werkgevers) hun verplichtingen naar de Belastingdienst ontlopen. De continuïteit van ons sociale stelsel komt in het geding door de toegenomen omvang van schijnzelfstandigheid, met alle consequenties van dien.

Gevolgen nieuwe wet

Met ingang van 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium niet langer van kracht en gaat de Belastingdienst handhaven op schijnzelfstandigheid. Dit betekent dat vanaf die datum de Belastingdienst geen aanwijzingen meer geeft maar direct correctieverplichtingen, naheffingsaanslagen en boetes kan opleggen. Ook met terugwerkende kracht. Als er sprake is van kwaadwillendheid tot wel 5 jaar terug.

Dit vraagt het concreet van jou:

Het is dus belangrijk dat jij je voorbereidt op het einde van het handhavingsmoratorium en regelmatig controleert of er daadwerkelijk sprake is van zelfstandigheid of loondienst. De juridische en financiële risico's en de eventuele reputatieschade kunnen jouw bedrijfsvoering bemoeilijken en extra lasten met zich meebrengen. Hierover meer bij 'Risico's schijnzelfstandigheid'.

Het is niet alleen essentieel om de regels rondom zzp'ers goed te begrijpen, maar ook om je bewust te zijn van de risico's die ontstaan wanneer een zzp'er achteraf aanspraak maakt op werknemersrechten. Dit kan zich voordoen wanneer de zzp'er claimt dat er in feite sprake was van een dienstverband, en dat jij als opdrachtgever de arbeidsrelatie ten onrechte als zelfstandigheid hebt gepresenteerd.

Voorbeeld:

Je huurt een zzp'er in als kok die al een jaar elke donderdag tot en met zondag in vaste diensten werkt onder leiding van je chef-kok. Wanneer je de samenwerking wilt beëindigen, claimt de kok dat hij feitelijk als werknemer functioneerde en eist vakantiedagen, vakantiegeld en ontslagbescherming. Dit dwingt je om de volledige ontslagprocedure te volgen, inclusief het opstellen van een ontslagdossier en mogelijk het betalen van een transitievergoeding. Deze onverwachte kosten en extra administratieve lasten kunnen je horecabedrijf flink belasten en reputatieschade opleveren.

Conclusie:

Het is dus belangrijk dat je als ondernemer kan aantonen wat je hebt gedaan om schijnzelfstandigheid tegen te gaan.



Aanpak van de Belastingdienst

De Belastingdienst speelt een cruciale rol bij de beoordeling van schijnzelfstandigheid. Zij onderzoeken of er feitelijk sprake is van een verkapt dienstverband (schijnzelfstandigheid), ongeacht de formele afspraken die je met de zzp'er hebt gemaakt. De intentie om géén dienstverband af te spreken, is hierbij dus niet relevant.

De Belastingdienst zal gaan werken volgens het schillenmodel; als een organisatie bij een eerste controle aantoonbaar maakt dat zij optreedt tegen schijnzelfstandigheid, dan zal de Belastingdienst niet direct verder onderzoek doen ('niet doorprikken naar de volgende schil'). De fiscus zal vooral focussen op organisaties die de inhuur van zzp'ers niet goed op orde hebben. Het advies is dan ook: zorg dat je die eerste schil goed hebt ingeregeld. Dat doe je in 2 stappen:

- Documenteer het inhuurproces: Leg vast hoe en waarom je zzp'ers inhuurt en beschrijf duidelijk de arbeidsrelaties binnen je bedrijf.
- Toets de arbeidsrelaties: Beoordeel de contracten en werkafspraken aan de hand van de Wet DBA en relevante rechtspraak, zoals het Deliveroo-arrest. Zo kun je laten zien dat de zzp'er voldoende zelfstandigheid heeft en niet functioneert als werknemer.

Criteria schijnzelfstandigheid

Door strengere criteria voor het vaststellen van arbeidsrelaties, wordt het moeilijker om misbruik te maken van zelfstandigen of zelfstandigenconstructies.

De Belastingdienst hanteert onder andere de volgende criteria om te bepalen of er sprake is van schijnzelfstandigheid:

- Gezagsverhouding: Is er een hiërarchische relatie tussen de opdrachtgever en de zzp'er? Hierbij wordt gekeken of de zzp'er instructies en aansturing ontvangt zoals een medewerker, waarbij de mate van zelfstandigheid een cruciale factor is.
- Persoonlijke arbeid: Is de zzp'er verplicht om het werk zelf te verrichten, of is het mogelijk de opdracht uit te besteden aan anderen? Kan de zzp'er zich vrijelijk laten vervangen?
- Vergoeding: Ontvangt de zzp'er een beloning die vergelijkbaar is met het loon van een werknemer?

Wanneer aan deze criteria wordt voldaan, kan worden geconcludeerd dat er sprake is van een verkapt dienstverband, waarbij de zzp'er feitelijk als werknemer wordt beschouwd. In onze checklist zie je concrete voorbeelden van de criteria.

Checklist schijnzelfstandige

Om te bepalen of je te maken hebt met een echte zelfstandige of een schijnzelfstandige, is het dus van belang om alle omstandigheden van de werkomstandigheden grondig te evalueren. Een zelfstandige werkt onafhankelijk, draagt risico, heeft meerdere klanten en factureert zijn of haar diensten. Schijnzelfstandigheid daarentegen doet zich voor wanneer iemand in de praktijk als werknemer functioneert, maar als zelfstandige wordt ingehuurd. Om nog meer inzicht te geven hebben we een checklist ontwikkeld. Deze checklist stelt je in staat om te ontdekken of jij te maken hebt met zelfstandigen of schijnzelfstandigen.

[Naar de checklist](#)

Wat als na controle blijkt dat er sprake is van schijnzelfstandigheid?

Als de Belastingdienst vaststelt dat een zzp'er feitelijk als werknemer moet worden beschouwd, kan zij vanaf januari 2025 als volgt optreden:

- Een waarschuwing: Als er sprake is van goedwillendheid, krijg je als opdrachtgever eerst een waarschuwing. Wel wordt verwacht dat je binnen drie maanden actie onderneemt om de situatie te corrigeren.
- Een boete: Als er sprake is van kwaadwillendheid of als je niet reageert op de waarschuwing, dan kan dit leiden tot forse naheffingen voor loonbelasting, sociale premies en boetes. De boete kan oplopen tot 100% van het bedrag dat je aan niet afgedragen loonheffingen en premies moet worden betaald, tot een maximum van € 5.514 euro.

Daarnaast loop je het risico aansprakelijk te worden gesteld voor arbeidsrechtelijke verplichtingen, zoals opbouw en betaling van vakantiedagen en vakantietoeslag, doorbetaling bij ziekte en ontslagvergoedingen. Dit kan zelfs met terugwerkende kracht tot vijf jaar worden nagevorderd waardoor dit kan oplopen tot tienduizenden euro's. Denk aan:

- Loondoorbetaling bij ziekte
- Aansprakelijkheid pensioenbijdragen
- Naheffing op loonbelasting en premies
- Nabetalen van vakantietoeslag
- Verplichting uitbetalen van transitievergoeding
- Boete voor overtreden wet- en regelgeving
- Een rechtsvermoeden voor de zzp'er: De zzp'er kan zich beroepen op een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst afhankelijk van de hoogte van de beloning per uur. Het is dan aan jou als opdrachtgever om te bewijzen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Om een duidelijk beeld te schetsen hoe hoog de kosten kunnen worden van de naheffingen en boete vind je in de bijlage een fictief rekenvoorbeeld.

In alle gevallen ligt de bewijslast en de eventuele financiële én arbeidsrechtelijke consequenties bij jou als opdrachtgever!



Mogelijke oplossing

Gelukkig zijn er verschillende oplossingen om schijnzelfstandigheid aan te pakken.

Overstap naar loondienst

De overstap van zzp naar loondienst is voor veel bedrijven een logische keuze gezien de nieuwe regels. Hoewel dit zekerheid kan bieden, brengt het ook nieuwe uitdagingen met zich mee. Meer vaste medewerkers betekent meer verantwoordelijkheid: van salarisadministratie tot ziekteverzuim en vakantiedagen, er komt veel bij kijken. Dit kan ervoor zorgen dat je minder tijd overhoudt voor waar je goed in bent: ondernemen.

Overstap naar payroll

Als jouw zzp'ers bereid zijn om bij jou in loondienst te komen werken, kan een overstap naar payroll een oplossing zijn. In dit geval wordt het payrollbedrijf de juridische werkgever van jouw medewerkers, wat de financiële en juridische risico's voor jou aanzienlijk vermindert. Het payrollbedrijf neemt ook de salarisadministratie en -verwerking volledig uit handen, zodat jij je daar geen zorgen meer over hoeft te maken.

Deze overstap biedt voordelen voor zowel jou als voor de zzp'ers. Het payrollbedrijf zorgt ervoor dat jij altijd voldoet aan de geldende wet- en regelgeving, waardoor de administratieve en juridische lasten van het samenwerken met zelfstandigen aanzienlijk verminderen. Zij nemen de verantwoordelijkheid voor zaken als belastingwetgeving, sociale zekerheidsbijdragen en arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat de zzp'ers die voor jou werken, kunnen profiteren van voordelen die normaal alleen voor werknemers gelden, zoals pensioenregelingen, ziektekostenverzekeringen en scholingsmogelijkheden. Zo heb jij de zekerheid dat je zzp'ers in overeenstemming met de wet werken, zonder dat je zelf diepgaande kennis van de regelgeving hoeft te hebben.

Gewoon goed geregeld

Wellicht een open deur, maar het is belangrijk dat je alle HR-zaken voor je medewerkers goed geregeld hebt. Wil je meer weten over de inzet van jouw zzp'ers of heb je vragen over payrolling? Neem contact met ons op via sales@personality.nl voor vrijblijvend advies en ontdek hoe je jouw bedrijf flexibel en innovatief kunt houden, ondanks de nieuwe regels.

Rekenvoorbeeld:

Salaris p/maand		*€ 3.000	
Factor	1.6	€ 4.800	= Voor alle bijkomende kosten wil hij iets opzij kunnen leggen voor zijn pensioen en houdt hij er rekening mee dat hij ook vakantiedagen wil opnemen en af en toe ziek kan zijn.
Tarief per uur bij 38 uur p/week		€ 29	= uurtarief exclusief btw
Totaal p/maand		€ 4.775	= maandtarief exclusief btw = dan nettoloon
Stel medewerker = schijnzelfstandige		€ 4.775	
Schatting bruto		€ 8.100	
Over dit bedrag te betalen loonheffing		€ 3.250	
Over dit bedrag te betalen (pensioen) premies		€1.650	
BTW		€ 1.000	= bedrag dat aan BTW is verrekend met de aangiftes: moet worden terugbetaald
Zonder boete per maand te betalen		€ 5.900	
Stel hij heeft 10 maanden gewerkt:		€ 59.000	

*Deze bedragen zijn indicatief en exclusief eventuele kosten die ontstaan door arbeidsrechtelijke discussies.

**Als een zzp'er door de Belastingdienst als schijnzelfstandige wordt aangemerkt, loopt de ondernemer het risico dat de betreffende zzp'er(s) met terugwerkende kracht een loondienstverband gaan claimen, met alle (financiële) consequenties van dien.

Checklist:

Ben jij zeker van jouw samenwerking met zzp'ers? Door de checklist in te vullen krijg je direct inzicht in de risico's. Hoe meer vragen je met 'ja' beantwoordt, hoe groter de kans dat de Belastingdienst de zzp'er als schijnzelfstandige ziet. In dat geval loop je het risico dat deze persoon als werknemer wordt aangemerkt, met alle verplichtingen die daarbij horen. Dit kan betekenen dat je de samenwerking moet herzien, contracten moet aanpassen of je werkwijze moet veranderen.

Leiding en Begeleiding

Geef jij instructies over de manier waarop het werk moet worden uitgevoerd? **ja / nee**

Vergelijkbaar personeel

Verricht de zzp'er hetzelfde (type) werk als dat de rest van het personeel of een specifieke afdeling? **ja / nee**

Zijn er duidelijke verschillen in verantwoordelijkheden of specialisatie? **ja / nee**

Ontvangt jouw zzp'er hetzelfde of minder loon dan jouw andere medewerkers als je kijkt naar het brutoloon, inclusief vakantiedagen en vakantietoeslag? **ja / nee**

Is de zzp'er aanwezig bij bedrijfsactiviteiten, zoals vergaderingen, borrels en bedrijfsuitjes? **ja / nee**

Werktijden, locatie en materialen

Heeft de zzp'er een vaste werkplek? **ja / nee**

Bepaal jij als werkgever de werkdagen en arbeidstijden? **ja / nee**

Werkt de zzp'er op vaste dagen bij jouw bedrijf? **ja / nee**

Maakt de zzp'er gebruik gemaakt van de materialen en gereedschappen vanuit jouw organisatie? **ja / nee**

Zelfstandig uitoefenen van het werk

Treedt de zzp'er onder jouw bedrijfsnaam op naar jouw klanten? **ja / nee**

Moet de zzp'er bedrijfskleding dragen? **ja / nee**

Overige relevante aspecten

Vormt de zzp'er een wezenlijk onderdeel van de organisatie? **ja / nee**

Zijn de werkzaamheden die de zzp'er uitvoert structureel ingebed in jouw organisatie? **ja / nee**

Werkt de zzp'er langere tijd alleen bij jouw bedrijf? **ja / nee**

Moet de zzp'er jouw goedkeuring ontvangen wanneer hij of zij een vervanger stuurt? **ja / nee**

Ben jij de enige opdrachtgever voor de zzp'er? **ja / nee**