

Flexibele arbeidsrelaties

Is uw flexibele schil toekomstbestendig?

In de dynamische wereld van flexibele arbeid is verandering een van de weinige constante factoren. Recente rechtspraak en naderende wijzigingen in de wetgeving met betrekking tot flexibele arbeidsrelaties brengen significante veranderingen met zich mee die jouw aandacht vereisen. Onder meer het einde van het handhavingsmoratorium door de Belastingdienst per 1 januari 2025 maakt het cruciaal om jouw samenwerking met zelfstandigen (zzp'ers) tegen het licht te houden. Indien bij een controle blijkt dat jouw arbeidsrelaties niet aan de wettelijke normen voldoen, kunnen de gevolgen aanzienlijk zijn. Naast (potentiële) boetes en naheffingen riskeer je ook reputatieschade, wat directe impact kan hebben op de bedrijfsresultaten. Zorg daarom dat je tijdig voorbereid bent en voorkom onnodige risico's voor jouw onderneming.

Stilte voor de storm?

Sinds 2016 heeft de Belastingdienst de handhaving op schijnzelfstandigheid grotendeels opgeschort, met uitzondering van de gevallen waarin sprake was van evidente misstanden. Aan deze situatie komt nu een einde. Per 1 januari 2025 wordt de volledige handhaving weer hervat en staat de Belastingdienst klaar met de nodige middelen om naleving van de regels rondom zelfstandigheid te waarborgen. Dit benadrukt het belang dat de Belastingdienst aan dit onderwerp hecht en de mogelijke impact die deze handhaving op jouw bedrijfsvoering kan hebben.

Tijd voor actie!

In de afgelopen jaren stond de actieve handhaving van arbeidsrelaties met zelfstandigen op een laag pitje. Hierdoor was het controleren en optimaliseren van overeenkomsten met zzp'ers voor veel organisaties geen prioriteit. Met het hervatten van de handhaving per 1 januari 2025 en de verhoogde kans op intensieve controles wordt de noodzaak om een check op jouw flexibele schil uit te voeren weer zeer urgent.

Nu het aantal zzp'ers in de afgelopen jaren ook nog sterk is toegenomen, is de omvang van deze taak alleen maar groter geworden. Start dus op tijd en voorkom onnodige problemen.



Van rechtspraak tot praktijk

Het onderscheid tussen een werknemer en een zzp'er is vaak lastig te maken. Rechters wegen in recente uitspraken steeds vaker kleine verschillen en nieuwe factoren mee die grote gevolgen kunnen hebben.

Voorbeelden daarvan zijn onder meer de deelname aan bedrijfsborrels of beoordelingsgesprekken of de mate waarin een werkende zelf opdrachten mag aanvaarden. Zelfs de manier waarop een opdrachtnemer zichzelf presenteert, kan bepalen of deze als werknemer of zelfstandige wordt gezien. Of het nu gaat om een maaltijdbezorger, bouwvakker, timmerman, IT-specialist of manager, soms kan één enkel detail doorslaggevend zijn.

Duidelijk is dat bij het correct classificeren van de arbeidsrelatie alle feiten en omstandigheden in de analyse betrokken dienen te worden. In dit kader zetten wij een aantal belangrijke indicaties voor je op een rij.

Zelfstandige of werknemer met dienstverband?

Indicaties van dienstbetrekking:

- De werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop, waar en wanneer de werkende de werkzaamheden uit dient te voeren, en de werkende moet deze ook opvolgen.
- Werkzaamheden worden zij aan zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.
- De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.

Indicaties van werkzaamheden als zelfstandige/ondernemerschap:

- De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende.
- De opdracht heeft een korte duur en/of de werkende werkt een beperkt aantal uren per week.
- De werkende treedt zelfstandig naar buiten tijdens de uitvoering van de werkzaamheden.
- De werkende maakt gebruik van eigen gereedschap/middelen.
- De werkende heeft meerdere opdrachtgevers per jaar.
- De werkende heeft bedrijfsinvesteringen van enige omvang.
- De werkende besteedt tijd en/of geld aan het verwerven van een reputatie en het vinden van nieuwe klanten of opdrachtgevers.



Vooruitkijken naar de VBAR

Hoewel de Wet VBAR pas in 2026 officieel in werking treedt, is het ook vanuit dit perspectief verstandig om voorbereidingen te treffen. Daarmee vermijd je niet alleen toekomstige juridische complicaties, naheffingen en mogelijke sancties, maar met een heldere afbakening van verantwoordelijkheden en rechten van zowel zelfstandigen als werknemers bevorder je ook de transparantie en eerlijkheid binnen jouw organisatie.

Door nu actie te ondernemen sluit je beter aan bij de nieuwe regelgeving die de Wet VBAR introduceert.

Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR)

De (verwachte) invoering van de Wet VBAR op 1 januari 2026 brengt een aanzienlijke verandering in de beoordeling van arbeidsrelaties in Nederland met zich mee. Na een periode van handhaving zonder duidelijke wetgeving biedt deze wet een belangrijke verduidelijking voor organisaties die werken met flexibele arbeidskrachten.

Het Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden is gericht op het tegengaan van schijnzelfstandigheid op de arbeidsmarkt en bevat een aantal interessante wetswijzigingen om dit te bewerkstelligen.

Uiteraard is het voor jouw onderneming van groot belang om op de hoogte te zijn van deze wijzigingen en (waar nodig) zo snel mogelijk in te grijpen. Om dit te bewerkstelligen hebben wij de relevante wijzigingen voor jou uiteengezet.

Verduidelijking van het begrip ‘werken in dienst van’: op grond van het nieuwe wetsvoorstel dient bij de beoordeling of sprake is van een ‘dienstbetrekking’ zorgvuldig afgewogen te worden welke van onderstaande situaties de overhand heeft:

1. criteria die wijzen op werknemerschap: werkinhoudelijke en organisatorische sturing (W);
2. criteria die wijzen op zelfstandigheid: werken voor eigen rekening en risico (Z).

Aan bovenstaande criteria wordt gewicht toegekend door middel van een aantal indicatoren, die tevens blijken uit het wetsvoorstel. Enkele voorbeelden hiervan zijn ‘bevoegdheid voor werkgevende om aanwijzingen te geven’ (W), en ‘financiële risico’s en resultaten liggen bij werkende’ (Z). Hoe de indicatoren binnen W en Z ten opzichte van elkaar gewogen moeten worden, is echter vooralsnog niet duidelijk.

Rechtsvermoeden bij een laag uurtarief: tevens wordt een rechtsvermoeden geïntroduceerd voor werkenden die minder verdienen dan € 33 per uur. Bij een dergelijk laag tarief wordt aangenomen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, tenzij de werkgever kan bewijzen dat dit niet het geval is.

Vervallen van modelovereenkomsten en aanscherping handhaving: de modelarbeidsovereenkomsten die in het verleden door de Belastingdienst waren goedgekeurd, worden niet verder verlengd. Daarbij zal handhaving in het eerste jaar risicogericht plaatsvinden, met de focus op gedwongen zelfstandigheid, onderbetaling en evidente schijnzelfstandigen. In beginsel zal coulant worden omgegaan met onbewust onbekwame zelfstandigheden en zal bij deze categorie opdrachtgevers en opdrachtnemers niet direct overgegaan worden tot het opleggen van boetes.

Per 1 november is de Toelichting Beoordeling arbeidsrelaties gepubliceerd waarin met name het beslis- en afwegingskader dat door de jurisprudentie is gevormd wordt herhaald. Opdrachtgevers kunnen een indicatie van de arbeidsrelatie krijgen door de webmodule van de Belastingdienst in te vullen, al kunnen daar geen rechten aan worden ontleend.

Hoe kunnen wij helpen?

Om voorop te blijven lopen in de komende regelgeving en jouw flexibele schil effectief te beheren, is het cruciaal om een helder en compleet overzicht te hebben van jouw huidige arbeidsrelaties en flexibele schil. Begrijp welke werkstructuren er zijn, welke taken worden uitgevoerd en hoe deze zich verhouden tot nieuwe en bestaande wetgeving. Om dit proces op een effectieve en efficiënte wijze uit te voeren, kunnen wij je ondersteunen bij het in kaart brengen van de relevante data, maar ook door middel van een high-levelassessment. Hiermee kunnen wij je het inzicht bieden, maar ook bepalen welke risico's je loopt en welke stappen je moet ondernemen om compliant te zijn met de aankomende wet- en regelgeving.

Ongeacht de omvang van jouw flexibele schil kunnen wij maatwerkadvies bieden, ook voor individuele gevallen. Daarnaast kunnen wij de expertise bij de HR-, finance-, of procurementteams vergroten met een interactieve workshop of trainingssessie.

Klaar om actie te ondernemen? Neem vandaag nog contact op met onze professionals van het People Services-team!



Jelmer Post

Senior Tax Manager
post.jelmer@kpmg.com



Esther Hoppenbrouwers

Director
hoppenbrouwers.esther@kpmg.com



Tamara van Mourik

Senior Tax Manager
vanmourik.tamara@kpmg.com



Nick Theunissen

Senior Tax Manager
theunissen.nick@kpmg.com



Erick ten Cate

Senior Tax Manager
tencate.erick@kpmg.com

De informatie in dit document is van algemene aard en is niet bedoeld om de omstandigheden van een bepaalde persoon of entiteit te beoordelen. Hoewel we ernaar streven om accurate en tijdige informatie te verstrekken, kan er geen garantie worden gegeven dat dergelijke informatie accuraat is op de datum waarop deze wordt ontvangen of dat deze accuraat zal blijven in de toekomst. Zonder professioneel advies en na een grondig onderzoek van de specifieke situatie dient niemand te handelen op basis van dergelijke informatie.

Meijburg & Co is een Nederlandse maatschap van besloten vennootschappen, staat ingeschreven in het Handelsregister onder nummer 53753348 en is aangesloten bij de wereldwijde KPMG organisatie van onafhankelijke entiteiten verbonden aan KPMG International Limited, een Engelse private company limited by guarantee. De algemene voorwaarden van Meijburg & Co, gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel, zijn jegens een ieder van toepassing op alle door Meijburg & Co te verrichten werkzaamheden en te verlenen diensten. De algemene voorwaarden zijn te vinden op de website van Meijburg & Co (<http://www.meijburg.nl/algemenevoorwaarden>) en worden op verzoek toegestuurd.