

NEW
UPDATE

Flexibele arbeidsrelaties



Is uw flexibele schil toekomstbestendig?

In de dynamische wereld van flexibele arbeid is verandering een van de weinige constante factoren. Recente rechtspraak, de opheffing van het handavingsmoratorium per 1 januari 2025 en toegenomen controles vanuit de Belastingdienst zorgen voor een gewijzigd speelveld die jouw aandacht vereisen. Het is 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 het risico op 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.

Het huidige beleid

Sinds 1 januari 2025 is de volledige handhaving op schijnzelfstandigheid 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.

Bedrijfsbezoeken

In de praktijk zien we dat de Belastingdienst actief bedrijfsbezoeken uitvoert en vragen stelt aan opdrachtgevers over hun beleid en processen met betrekking tot het werken met zzp'ers. Hoewel er in 2025 geen boetes worden opgelegd, biedt deze periode een kans om je bedrijfsvoering te evalueren en aan te passen waar nodig. Daarnaast geldt dat zelfstandigen nog steeds met terugwerkende kracht zelf kunnen vorderen dat ze werknemer zijn in plaats van zelfstandige en dit heeft arbeidsrechtelijk gezien verstrekende gevolgen, ook voor pensioen. Tijd voor actie!

Tijd voor actie!

Nu een actieve handhaving van arbeidsrelaties door de Belastingdienst sinds 1 januari 2025 is hervat en de kans op intensieve controles door de Belastingdienst is verhoogd, is de noodzaak om een check op jouw flexibele schil uit te voeren weer zeer urgent.

Anders dan tot nu toe het geval was, is het bewust kiezen voor zelfstandigheid door opdrachtnemers niet langer een optie en het controleren en optimaliseren van overeenkomsten met zzp'ers verdient dan ook alle prioriteit.

Op 7 juli 2025 is een nieuw wetsvoorstel VBAR ingediend bij de Tweede Kamer. Het doel van dit wetsvoorstel is aan de hand van criteria te verduidelijken wanneer iemand als werknemer of als zelfstandige gezien moet worden.

De omvang van de taak is alleen maar groter en urgenter geworden. Start dus op tijd en voorkom onnodige problemen.

Van rechtspraak tot praktijk

Het onderscheid tussen een werknemer en een zelfstandige is niet altijd even makkelijk te maken. De rechtspraak op dit punt was tot nu toe ook casuïstisch.

In de Deliveroo-zaak is een belangrijk toetsingskader ontwikkeld dat helpt bij het beoordelen van de aard van arbeidsrelaties, bekend als de Deliveroo-criteria.

Deze zaak heeft de discussie over de kwalificatie van arbeidsrelaties verder aangewakkerd. In het afgelopen jaar zijn er meerdere uitspraken geweest waarbij de Deliveroo-criteria als toetssteen werden gebruikt om te bepalen of er sprake was van een dienstbetrekking.

Het Uber-arrest heeft deze discussie verder verdiept, en verduidelijkt dat ondernemerschap volwaardig meeweegt, maar een niet doorslaggevend criterium is bij de beoordeling van de arbeidsrelatie.

Ook is verduidelijkt dat er geen vaste rangorde is tussen de Deliveroo-criteria die bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Tevens is hierin verduidelijkt dat hetzelfde werk bij een bepaalde werkverschaffer kan worden verricht door werknemers en door zelfstandigen.

Bij het correct classificeren van de arbeidsrelatie dienen dus alle feiten en omstandigheden in de analyse betrokken te worden.

We zetten hierna 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.
- Er is geen enkel verschil tussen de zelfstandige en de werknemer die allebei soortgelijke werkzaamheden verricht.
- De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.
- De zelfstandige/werknemer verricht geen of nauwelijks andere werkzaamheden en werkt dus volledig bij de werkgever.

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 het eerdere wetsvoorstel voor de Wet VBAR niet werd aangenomen, mede door het Uber-arrest, is er nu een nieuw voorstel ingediend dat naar verwachting op 1 juli 2026 officieel in werking treedt.

Het eerdere voorstel, waarbij ondernemerschap als een doorslaggevend gezichtspunt werd gezien bij de beoordeling van de arbeidsrelatie, stond in contrast met het Uber-arrest. In deze uitspraak werd aangegeven dat ondernemerschap niet als doorslaggevend criterium kan worden beschouwd bij de beoordeling van de arbeidsrelatie en dat alle feiten en omstandigheden in samenhang bekeken moet worden.

De nieuwe wetgeving onderstreept de prioriteit van ondernemingen 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.

Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR)

De (verwachte) invoering van de Wet VBAR op 1 juli 2026 brengt een verandering in de beoordeling van arbeidsrelaties in Nederland met zich mee.

Het wetsvoorstel VBAR biedt een belangrijke verduidelijking voor organisaties die werken met flexibele arbeidskrachten.

De VBAR is gericht op het tegengaan van schijnzelfstandigheid op de arbeidsmarkt. Het biedt een toetsingskader dat is gebaseerd op jurisprudentie over de beoordeling van arbeidsrelaties zodat werkenden en werkgevers meer duidelijkheid hebben omtrent hun rechtspositie.

Wij hebben de relevante wijzigingen op een rij gezet.

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

De beoordeling start met een toets aan het hoofdelement W. Als er aanwijzingen zijn voor werkinhoudelijke of organisatorische sturing, wordt vervolgens ook gekeken naar hoofdelement Z, om te bepalen of er elementen zijn die wijzen op werken voor eigen rekening en risico. De uiteindelijke toetsing hangt af van waar het zwaartepunt in de arbeidsrelatie ligt, tussen de elementen van werknemerschap en zelfstandigheid.

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 of werkzaamheden te controleren', en 'de werkzaamheden hebben een structureel karakter' (W), en 'financiële risico's en resultaten liggen bij werkende' en 'de werkende zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden' (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 weerlegbaar rechtsvermoeden geïntroduceerd voor werkenden die minder verdienen dan € 36 per uur. Er ontstaat dus niet automatisch een arbeidsovereenkomst, maar de werkende kan zich in geval van een tarief onder de norm wel op het rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst beroepen en gemakkelijker een arbeidsovereenkomst opeisen.

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 overzicht te hebben van jouw huidige arbeidsrelaties en flexibele schil. Begrijp de werkstructuren, welke taken er zijn en hun relatie tot de 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-level assessment. 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 maatwerk in advisering bieden, ook voor individuele gevallen. Vergroot de expertise van de HR-, finance- of procurementteams met een interactieve workshop of trainingssessie.

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

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.



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



Joël Bahadoersing

Tax Manager
bahadoersing.joel@kpmg.com