



# VERANTWOORD INZETTEN VAN INTERIMMERS

Ook met de handhaving  
op schijnzelfstandigheid  
is er nog steeds veel mogelijk

## Inhoudsopgave

Achtergrond

Tijdslijn (2016 - heden)

Toetsingscriteria

Risico's van schijnzelfstandigheid

Aanpak voor opdrachtgevers

Er is nog veel mogelijk

Heb je een interimbehoefte?

## De volgende zaken geven geen zekerheid:

- ✘ "Het gaat toch alleen om de onderkant van de markt"
- ✘ "Deze zzp'er heeft een BV"
- ✘ "Deze zzp'er doet meerdere klussen naast elkaar"
- ✘ "De Belastingdienst is toch niet in staat te controleren"

## Deze whitepaper biedt inzicht in:

- De feiten. Wat is op dit moment wel of niet duidelijk;
- Hoe je risico's kunt beperken bij de inzet van interimmers;
- Relevante juridische ontwikkelingen.

Er heerst op dit moment regelmatig verwarring over de ontwikkelingen rond de Wet DBA en de risico's van schijnzelfstandigheid. Feiten en meningen worden soms door elkaar gehaald. Daardoor is het lastig om een goed beeld te krijgen van de actuele situatie. Vandaar dat wij alles voor je op een rijtje hebben gezet.

# Achtergrond

## De overheid wil het verschil tussen vast en flex verkleinen

Al jarenlang werkt de overheid aan nieuwe regels voor de arbeidsmarkt. Het aantal flexibele contracten met zzp-ers en medewerkers moet afnemen en het aantal vaste contracten moet toenemen. Ook moet de mate van flexibiliteit in flexibele arbeidscontracten, zoals oproepcontracten, verminderen. De overheid wil voorkomen dat minder flexibiliteit in flexibele arbeidscontracten leidt tot een toename van de zzp-inzet.

### Europese commissie

Ook de Europese Commissie heeft Nederland formele aanbevelingen gedaan:

- Beter zoeken naar medewerkers: gezien de toenemende arbeidsmarktkrapte;
- Meer investeren in ontwikkeling en opleiding: om medewerkers duurzaam inzetbaar te maken;
- Verminderen van flexibele contracten: want de hoge mate van flexibiliteit draagt niet bij aan structurele oplossingen voor de krapte op de arbeidsmarkt.

### Flexmarkt

Momenteel werkt 41% van de Nederlandse beroepsbevolking in een flexibele vorm:

1,3 miljoen zzp'ers en 2,7 miljoen medewerkers met een tijdelijk of oproepcontract.

### Waarom wil de overheid schijnzelfstandigheid tegengaan?

- Bescherming van kwetsbare werkenden;
- Behoud van solidariteit binnen het sociale stelsel;
- Voorkomen van oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden;
- Beheersing van werkdruk en bevordering van innovatie.

### Noodgreep

Een fundamentele herziening van de arbeidsmarkt blijft vooralsnog uit, terwijl de problemen rondom krapte en de behoefte aan flexibele arbeid blijven voortduren.

De beslissing om vanaf 1 januari 2025 actief te handhaven op schijnzelfstandigheid wordt door veel experts dan ook niet gezien als een doordachte hervorming, maar als een noodgreep.

# Tijdlijn (2016 - heden)

## Van VAR naar actieve handhaving

- Tot 2016: Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) bood zekerheid over arbeidsrelaties.
- 2016: Wet DBA ingevoerd; handhaving tijdelijk opgeschort.
- 2023: Deliveroo-arrest verduidelijkt toetsingscriteria voor schijnzelfstandigheid, in lijn met eerdere uitspraken van rechters.
- 1 januari 2025: Einde handhavingsmoratorium; Belastingdienst gaat weer actief controleren.

### Toelichting

Tot 1 mei 2016 konden opdrachtgevers en opdrachtnemers zekerheid krijgen over hun arbeidsrelatie via de Verklaring Arbeids Relatie (VAR). Deze VAR gaf opdrachtgevers de zekerheid dat er geen naheffing van loonbelasting of sociale premies zou plaatsvinden.

Met de invoering van de Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties) in mei 2016 werd de VAR afgeschaft. Zowel opdrachtgever als opdrachtnemer werden verantwoordelijk voor een juiste arbeidsrelatie. De Belastingdienst stelde hiervoor modelovereenkomsten op, die als richtlijn konden dienen.

Nog voordat de Wet DBA volledig in werking trad, kondigde staatssecretaris Wiebes aan dat de Belastingdienst voorlopig niet zou handhaven vanwege de onduidelijkheid over de regels. Dit handhavingsmoratorium werd meerdere keren verlengd en liep uiteindelijk tot 1/1/25.

### VBAR

Gaat het Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden alsnog voor duidelijkere regels zorgen?

De kern van dit wetsvoorstel houdt in:

- onder een tarief van EUR 34 wordt ervan uit gegaan dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, tenzij het tegendeel wordt bewezen;
- meer structuur brengen op basis van de bij elkaar gebrachte rechtspraak en daar een wettelijk toetsingskader van maken.

De Raad van State, de Raad voor de Rechtspraak en het Adviescollege Toetsing Regeldruk hebben zich zeer kritisch uitgelaten over dit wetsvoorstel. Het is dus maar zeer de vraag of dit Wetsvoorstel in de oorspronkelijke vorm ooit wet gaat worden.

## Gevolgen bij vaststelling schijnzelfstandigheid

Vanaf 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst actief controleren of zzp'ers wel écht zelfstandig werken. Wordt vastgesteld dat iemand eigenlijk een werknemer is, dan zijn de gevolgen:

- Navordering van loonheffingen en sociale premies (met terugwerkende kracht tot 5 jaar, voor opdrachtgevers niet verder dan 1 januari 2025, tenzij er sprake is van kwaadwillendheid).
- Boetes van de Belastingdienst vanaf 2026.

Nb. Arbeidsrechtelijk heeft het handhavingsmoratorium nooit gegolden. Zzp'ers zouden rechten kunnen claimen op basis van het arbeidsrecht, arbeids-voorwaardelijke- of pensioenregelingen. Pensioenfondsen zouden premie-afdrachten kunnen claimen. Die claims kunnen ook gaan over de periode vòòr 1 januari 2025. En hiervoor is het geen vereiste dat de Belastingdienst schijnzelfstandigheid heeft vastgesteld.

De wetgeving is nog altijd niet volledig duidelijk. De toepassing van artikel 7:610 in het Burgerlijk Wetboek op het inhuren van zzp'ers is vooral vormgegeven in rechtszaken.

Het is deze jurisprudentie die leidend is voor de manier waarop de Belastingdienst controleert.

De meest recente en daarmee zeer relevante uitspraak van de Hoge Raad, hoogste rechter in Nederland, is die in de zaak rond de maaltijdbezorgers van Deliveroo.

In deze uitspraak van maart 2023 heeft de Hoge Raad een lijst van criteria opgesteld die volgens de hoogste rechter onder meer van belang kunnen zijn bij het bepalen of er wel of niet sprake is van 'werken buiten dienstbetrekking'. Dit zijn de toetsingscriteria op de volgende bladzijde.

Die jurisprudentie is ook vertaald naar een online checklist 'Wanneer is er sprake van loondienst' van de Belastingdienst (de "webmodule").

De handhaving gebeurt op basis van artikel 7:610 BW, niet op basis van de Wet DBA of het Wetsvoorstel VBAR.

Bij die handhaving geldt dat de werkelijke situatie leidend is, ongeacht wat er contractueel is afgesproken.

# Toetsingscriteria

Aan de hand van onderstaande criteria kan je inschatten of wel of niet sprake is van “werken buiten dienstbetrekking”.

De aard en duur  
van de  
werkzaamheden

De wijze waarop de  
werkzaamheden en  
werktijden worden  
bepaald

De inbedding van  
het werk en de  
werker in de  
organisatie en de  
bedrijfsvoering

Het al dan niet  
bestaan van een  
verplichting het  
werk persoonlijk  
uit te voeren

De wijze waarop  
de contractuele  
regeling tot  
stand is  
gekomen

De wijze waarop  
de beloning  
(prijs/tarief)  
wordt bepaald  
en uitgekeerd

De hoogte van  
deze beloningen

Loopt de werker  
commercieel  
risico

Gedraagt de  
werker zich in  
het economisch  
verkeer als  
ondernemer

Bij de optelsom van alle criteria moet de weegschaal de goede kant op doorslaan.

Het gewicht van elk criterium hangt af van een specifieke situatie. Alle feiten en omstandigheden moeten in onderling verband worden gezien.

Het gaat om de werkelijke situatie, niet om het contract: “Wezen gaat voor schijn”!



Er bestaat helaas geen limitatieve opsomming. De beoordeling van situaties zal nooit een wiskundige exercitie worden. Daar komt bij dat sommige termen op verschillende manieren kunnen worden geïnterpreteerd. Daarom is de afweging soms lastig.

# Aanpak voor opdrachtgevers

## 1

### Kies zzp'ers op basis van specifieke expertise

Zet een zelfstandig professional vooral in vanwege de specifieke kennis en/of ervaring en/of vaardigheden die hij of zij heeft ten opzichte van de kennis, ervaring en/of vaardigheden die in de organisatie aanwezig zijn.

En geef zelfstandig professionals de ruimte en vrijheid over 'hoe' ze de opdracht invullen. Dus geen werkinhoudelijke instructies, en ook veel vrijheid om qua werktijden en werklocatie zelf te bepalen hoe resultaten te realiseren.

## 2

### Formuleer een duidelijke opdracht

- Beschrijf het project en het gewenste resultaat helder;
- Zorg voor een duidelijk begin- en eindpunt;
- Voorkom dat een zelfstandige structurele taken van medewerkers overneemt.

Dus vermijd de situatie waarin je iemand inhuurt voor een 'tijdelijke functie' in verband met een opzegging of een zwangerschapsverlof, of de situatie waarin je iemand inzet voor 'piek of ziek'.

## 3

### Werk met zelfstandige ondernemers

- Kies voor ervaren zzp'ers die bewust voor ondernemerschap hebben gekozen;
- Vermijd situaties waarin iemand alleen zzp'er wordt om bij jou een specifieke opdracht buiten dienstbetrekking te doen.

## 4

### Betaal per opdracht of resultaat

Zorg dat de beloning afwijkt van die van medewerkers in loondienst; Koppel betaling aan output, niet aan gewerkte uren alleen.

Als er tijdelijk minder uren nodig zijn, laat dit dan voor rekening en risico komen van de zelfstandig professional. De te realiseren resultaten dienen leidend te zijn.

Kortweg: voorkom dat de manier van belonen lijkt op die van medewerkers in loondienst. De koppeling aan output is extra belangrijk in situaties van een tijdelijke capaciteitsbehoefte waarin niet zozeer gebruik wordt gemaakt van de specifieke kennis, ervaring en/of vaardigheden van een zelfstandige.

# Aanpak voor opdrachtgevers

## 5

### Gebruik professionele contracten

Namelijk contracten die passen bij de inhuur van een zelfstandige. Zo'n overeenkomst wijkt duidelijk af van een arbeidsovereenkomst. En handel daar ook in de praktijk naar.

De door Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomsten vormen nog steeds een belangrijke houvast, mits in praktijk ook conform die modelovereenkomsten wordt gewerkt.

## 6

### Maak in de samenwerking een duidelijk onderscheid tussen zzp'ers en medewerkers

- Laat zelfstandigen niet voor personeelsregelingen en protocollen tekenen, als die niet ook gelden voor alle klanten en leveranciers.
- Nodig zelfstandigen niet uit bij werkgerelateerde meetings, als dat niet essentieel is voor de resultaten.
- Vermijd deelname aan niet-werkgerelateerde bijeenkomsten zoals teamuitjes en borrels. Betaal de daaraan gerelateerde uren sowieso niet uit.
- Laat zzp'ers werken met eigen apparatuur en materialen.
- Laat zelfstandigen zelf opleidingen betalen, zowel qua kosten als qua tijd.

## 7

### Onderhandel gelijkwaardig

Zelfstandigen en opdrachtgevers moeten de voorwaarden samen vaststellen. Vermijd eenzijdige contracten met verregaande verplichtingen.

Zorg voor gelijkwaardigheid in de onderhandelingen, zowel over de opdracht in verhouding tot de beloning daarvoor, als over de overige condities en voorwaarden. Het eenzijdig opleggen van contracten, zeker van contracten met vergaande clausules, duidt niet op gelijkwaardigheid.

## 8

### Zorg dat papier en praktijk overeenkomen

Het contract moet overeenkomen met de dagelijkse praktijk. De Belastingdienst kijkt naar wat er écht gebeurt, niet alleen naar wat er op papier staat.

Voorkom dat intenties om het juiste te doen op papier goed kloppen, maar in de praktijk niet. Oftewel: "wezen gaat voor schijn"!



# Er is nog veel mogelijk

We kunnen concluderen dat het ook na 1 januari 2025 vaak mogelijk is om zzp'ers in te zetten voor marketing-, sales- en communicatie opdrachten, mits de opdracht aan de juiste voorwaarden voldoet.

Soms vraagt dat een wat andere omgang met interim professionals dan voorheen. Resultaatgerichter, met duidelijkere afspraken over het gewenste resultaat en de output. En vooral ook met scherp in gedachten: wat draagt er allemaal aan bij dat de samenwerking met een zelfstandige niet lijkt op die met medewerkers in loondienst.

Wanneer je samenwerkt met WerfSelect, zullen wij daar, vanuit onze verantwoordelijkheid, ook alle zorgvuldigheid in betrachten. Zowel richting opdrachtgever als richting interim professional. Dat hebben we steeds gedaan en dat zullen we blijven doen, en dan een tandje scherper.

Stap 1 daarbij is samen bij de intake goed de situatie en opdracht bespreken in alle openheid.

En vervolgens bepalen of inzet van een zzp'er qua risicobeheersing verantwoord is.

Je kunt ervan uitgaan dat wij als WerfSelect de 8 hiervoor genoemde punten borgen bij inhuur die via ons verloopt op basis van het tussenkomstmodel. Zowel bij het aangaan van de opdracht als tijdens de looptijd ervan. Het past bij onze verantwoordelijkheid om te bespreken hoe er (naast wat op papier is afgesproken) in de praktijk met de door ons bemiddelde zzp'er wordt gewerkt.

Ook als een zzp'er alleen door ons is bemiddeld en de inhuur vervolgens rechtstreeks verloopt (zonder tussenkomst van WerfSelect), zullen wij de inhurende organisatie en de zzp'er informeren over hoe risico's het beste te beheersen zijn, kijkend naar de hiervoor genoemde 8 punten.

WerfSelect biedt ZZP interim professionals die kunnen worden ingehuurd (al dan niet gerelateerd aan een zwangerschapsverlof, opzegging of ziekte) om:

- een beter fundament te leggen;
- een team op een hoger plan te brengen;
- het verbeterpotentieel in kaart te brengen;
- een tijdelijk verbeterproject op te pakken.

Dit is goed mogelijk binnen de huidige regelgeving, indien met kennis van zaken wordt ingehuurd. We helpen graag.

# Neem contact op!

## WerfSelect stappenplan ZZP inhuur

### 1 Risicoanalyse

We analyseren, in samenspraak met jullie, of een opdracht geschikt is voor een zzp'er

### 2 We vinden de juiste interimmer

Wij leveren binnen 48u, no cure no pay, een voorstel met PastPrecies kandidaten.

### 3 Advies praktijk en contract

We adviseren de gekozen zzp'er en de inhurende manager, zodat zij zowel op papier als in praktijk aan de voorwaarden voldoen.

### 4 Opdrachtformulering

We denken mee over een passende opdrachtformulering.

### 5 Monitoring gedurende de opdracht

We blijven tijdens de opdracht in contact met de zzp'er en de inhurende manager om hen te helpen checken of alles conform de contractuele voorwaarden verloopt.

## Plan B: detachering

Mocht in een bepaalde situatie de inzet van een zzp'er niet haalbaar zijn, dan bieden wij een alternatief via detachering: verloning via WerfSelect. Dit biedt veel voordelen die lijken op de inzet van een zzp'er. Zo kan naar wens worden verlengd of stopgezet, en de inhurende organisatie loopt geen risico bij ziekte.

Binnen 48u een voorstel  
met PastPrecies garantie

**WerfSelect helpt bij het veilig inzetten  
van top interim-professionals binnen de  
vakgebieden marketing, communicatie en sales.**

[werfselect.nl](http://werfselect.nl) | [info@werfselect.nl](mailto:info@werfselect.nl) | 033-42240022