

Zzp en dienstbetrekking: Fiscale regels onder druk

November 2025



Inhoudsopgave

- ▶ Inleiding
- ▶ De dienstbetrekking
 - ▶ De regels
 - ▶ Recente jurisprudentie
 - ▶ Voorgestelde regelgeving
- ▶ De zzp'er
- ▶ Twee of drie partijen?
- ▶ De Belastingdienst
- ▶ Andere aspecten?
- ▶ Hoe verder?



Inleiding

2016

- ▶ Invoering Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) (afschaffing VAR)
- ▶ Handhavings-moratorium

2021

- ▶ Introductie kwaadwillendheid en aanwijzingen
- ▶ Webmodule beoordeling arbeidsrelatie

2023

- ▶ Deliveroo-arrest

2024

- ▶ Modelovereenkomst 'vrije vervanging' niet meer goedgekeurd door de Belastingdienst

2025

- ▶ Einde handhavings moratorium
- ▶ Handhaving "light" (wel naheffing, geen boetes)
- ▶ Uber-arrest

2026

- ▶ Wet VBAR?
- ▶ Reguliere handhaving incl. boetes?

Stelling

Iedereen die een zzp'er wil zijn,
moet zo kunnen werken.

De dienstbetrekking

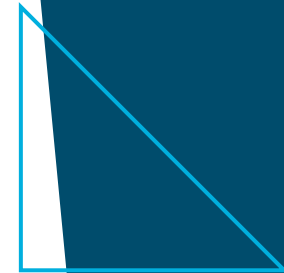


De dienstbetrekking

Wet- en regelgeving

Recente jurisprudentie

Voorgestelde regels



Dienstbetrekking

Arbeid, loon en gezag

1. Is er de verplichting tot het persoonlijk leveren van arbeid?
2. Wordt de arbeid beloond?
3. Is sprake van (latent) werkgeversgezag?



Dienstbetrekking

Ficties o.a:

1. Gelijkgestelden: tenminste: 1 maand 2 dagen per week voor 2/5 min loon
2. Tussenkost
3. Aanmerkelijk belanghouder/werkzaamheden
4. Opting-in / pseudowerknemer

Ondernemer

Bij wet is geregeld dat een ondernemer niet een fictief gelijkgestelde werknemer is

Modelovereenkomst

In de modelovereenkomsten wordt de gelijkgesteldenregeling buiten toepassing verklaard

De dienstbetrekking

Wet- en regelgeving

Recente jurisprudentie

Voorgestelde regels



Wie gaan naar de rechter?

Contractspartijen

- ▶ Groen / Schoevers 1997
- ▶ Contrair HR 2020
- ▶ Volksbank Hof 2022
- ▶ Deloitte Hof 2022

Belastingdienst

- ▶ De Gouden Kooi HR 2011

Pensioenfondsen

- ▶ PGGM / thuiszorg HR 2007
- ▶ Booking.com HR 2021

Vakbonden

- ▶ FNV Kiem Hof 2014
- ▶ Deliveroo HR 2023
- ▶ Helping HR 2024
- ▶ Uber 2025
- ▶ Temper 2025

Deliveroo -arrest – 24 maart 2023

- ▶ Partijbedoeling is niet relevant, maar de feitelijke situatie!
- ▶ Zogenoemde 'holistische' weging: of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, hangt af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband gezien.
- ▶ Het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding bij beantwoording van de vraag of een overeenkomst als arbeidsovereenkomst moet worden aangemerkt, hangt mede af van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht.

Deliveroo -arrest – 24 maart 2023

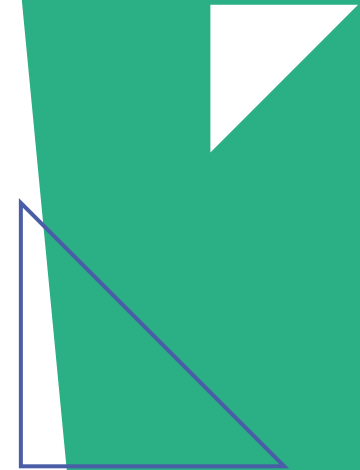
De negen Deliveroo-criteria:

1. (i) de aard en (ii) duur van de werkzaamheden
2. (i) de wijze waarop de werkzaamheden en (ii) de werktijden worden bepaald
3. (i) de inbedding van het werk en (ii) degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie van de opdrachtgever
4. het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren
5. de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen is tot stand gekomen
6. (i) de wijze waarop de beloning wordt bepaald en (ii) waarop deze wordt uitgekeerd
7. de hoogte van deze beloningen
8. de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt
9. of degene die de werkzaamheden verricht zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen.

Uber-arrest – 21 februari 2025

Belang van (extern) ondernemerschap

- ▶ Extern ondernemerschap (gezichtspunt 9 uit het Deliveroo-arrest) telt net zo zwaar en is gelijkwaardig aan de andere criteria zoals 'inbedding'. Er is geen rangorde tussen de criteria
- ▶ De arbeidsrelatie ten aanzien van hetzelfde werk, verricht voor dezelfde opdrachtgever kan bij inhuur van een ondernemer anders worden gekwalificeerd dan bij inhuur van een andere werkende.
- ▶ Ook van belang is het ondernemerschap van de opdrachtnemer voor zover dit bestaat buiten de arbeidsrelatie tussen opdrachtnemer en opdrachtgever.



Lagere jurisprudentie nadien

Kantonrechter Rotterdam

(Bedrijfsleider - maart 2025)

- ▶ Initiatief opdrachtnemer
- ▶ Zelfstandige

Kantonrechter Arnhem

(Head Pro – mei 2025)

- ▶ Initiatief opdrachtnemer
- ▶ Zelfstandige

Kantonrechter Den Haag

(Systeembeheerder – juni 2025)

- ▶ Initiatief opdrachtnemer
- ▶ Zelfstandige

Kantonrechter Den Haag

(tennisleraar – september 2025)

- ▶ Initiatief opdrachtnemer
- ▶ Arbeidsovereenkomst

Kantonrechter Midden-Nederland

(RA – september 2025)

- ▶ Initiatief opdrachtnemer
- ▶ Arbeidsovereenkomst

Dilemma

Je werkt voor een bedrijf/instelling. Binnen jouw organisatie wordt een zzp'er ingezet. Je weet dat niet wordt voldaan aan de criteria, echter de directie overweegt in het belang van de continuïteit van de productie/dienstverlening de zzp'er in te zetten.

Wat doe je dan als financial/HR-medewerker?

De dienstbetrekking

Wet- en regelgeving

Recente jurisprudentie

Voorgestelde regels



Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR)

Verduidelijking gezag

- ▶ Gezag: werkinhoudelijke of organisatorische sturing (W: werknemerschap)
- ▶ Geen gezag: arbeid voor eigen risico verrichten (Z: zelfstandige)
- ▶ Waar is meer 'mate' van? Delegatiebepaling: concept besluit 12 september 2025

Rechtsvermoeden

- ▶ Arbeidsovereenkomst bij ten hoogste €36

Inwerkingtreding

- ▶ 1 juli 2026?

Besluit verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties

- ▶ Gepubliceerd voor internetconsultatie 12 september 2025
- ▶ Indicaties ter nadere invulling van
 - ▶ W: werknemerschap
 - ▶ Z: zelfstandige

Het blijft daarmee belangrijk de verschillende indicaties in de specifieke situatie in onderling verband te bezien en te wegen. Dit houdt ook in dat een bepaalde indicatie in het ene geval zwaarder moet wegen dan in een ander geval. Dit moet op basis van alle feiten en omstandigheden worden beoordeeld. Het toetsingskader is daarmee geen afvinklijst. Telkens zal aan de hand van het concrete geval het toetsingskader langsgelopen moeten worden.

Besluit verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties

- ▶ Hoofdelementen W&Z
- ▶ De indicaties

Hoofdelement W (werknemerschap) Werkinhoudelijke en organisatorische sturing	Hoofdelement Z (zelfstandige) Werken voor eigen rekening en risico
1. De werkgevende is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over de wijze waarop de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren en de werkende moet deze ook opvolgen.	1. De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende.
2. De werkgevende heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen.	2. De werkende zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden.
3. De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de organisatie van de werkgevende.	3. De werkende is in het bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet structureel aanwezig is.
4. De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie.	4. Er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week.
5. De werkende soortgelijke werkzaamheden verricht als andere werknemers.	5. er sprake is van kenmerken van degene die de arbeid verricht die wijzen op ondernemerschap voor soortgelijke werkzaamheden.

De zzp'er



De zzp'er

Copilot: Vergelijking zzp'er en een werknemer: € 75.000 opbrengst voor de zzp'er en € 75.000 totale werkgeverslasten voor de werknemer

ZZP'er

- Opbrengst: €75.000
- Aftrekposten:
 - Zelfstandigenaftrek: €3.750
 - MKB-winstvrijstelling: 13% van winst na zelfstandigenaftrek
- Belastbare winst: lager door aftrekposten
- Inkomstenbelasting: berekend volgens box 1-schijven
- Arbeidskorting: toegepast
- ➡ Netto inkomen: €56.666,58

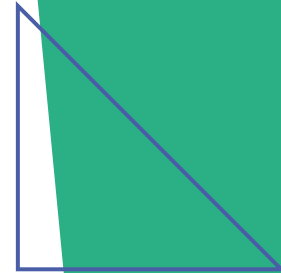
Werknemer

- Totale werkgeverslasten: €75.000
- Brutoloon: geschat op 85% van werkgeverslasten → €63.750
- Inkomstenbelasting: berekend volgens box 1-schijven
- Heffingskorting en arbeidskorting: toegepast
- ➡ Netto inkomen: €47.895,30

Maar de zzp'er moet zelf zorgen voor zaken als pensioen, verzekeringen, arbeidsongeschiktheid (en opdrachten).

De zzp'er

- ▶ De zelfstandige zonder personeel
- ▶ Wettelijke definitie: geen
- ▶ Ondernemer?
 - ▶ Als 'onderneming' wordt beschouwd de organisatie van kapitaal en arbeid, gevormd en in stand gehouden met het oogmerk winst te behalen.
 - ▶ Ondernemersrisico?
- ▶ Natuurlijk persoon / rechtspersoon



De zzp'er

- ▶ Bronnenvolgorde inkomstenbelasting
 - ▶ Winst uit onderneming
 - ▶ Loon uit dienstbetrekking
 - ▶ Resultaat overige werkzaamheden
- ▶ Loonbelasting voorheffing inkomstenbelasting
- ▶ Perspectief opdrachtgever/inhoudingsplichtige versus opdrachtnemer/belastingplichtige?
- ▶ Absorptie: loon als onderdeel van de winst



Twée of drie
partijen?



Twée of drie partijen?

Varianten inhuur en risico's

- ▶ Rechtstreeks
- ▶ Via bemiddelingsbureau
- ▶ Via tussenkomstbureau
- ▶ Via eigen bv
- ▶ Via een maatschap of coöperatie
- ▶ Via payroll- of uitzendbureau



Twée of drie partijen?

- ▶ Uitzendovereenkomst is dienstbetrekking
- ▶ Tussenkomst fictie?
- ▶ Verschil bemiddelen, tussenkomst, uitlenen?



Twée of drie partijen?

Inlenersaansprakelijkheid

- ▶ Mitigeren
 - ▶ Risico-analyse
 - ▶ Verklaring betalingsbewijs
 - ▶ Beursgenoteerd/SNA
 - ▶ G-rekening/manurenregister/gegevens werknemers vastleggen
- ▶ Maatregelen per 2027
 - ▶ Verplichte registratie uitleners
 - ▶ Vereenvoudiging aansprakelijkheidstelling

De Belastingdienst



Rijkswaterstaat
Belastingdienst

18

Poelendaale-
singel

De Belastingdienst

Modelovereenkomsten Belastingdienst:

1. Geen gezag
 2. Vrije vervanging
 3. Tussenkost
-
- ▶ Modelovereenkomsten worden niet meer goedgekeurd
 - ▶ Geldigheid tot 1 januari 2030
 - ▶ Voorwaarde: daadwerkelijk werken volgens de afspraken in de overeenkomst



Handhavingsplan arbeidsrelaties 2025

- ▶ Sinds **1 januari 2025** handhaaft de Belastingdienst weer op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties, zonder de werking van het handhavingsmoratorium. De focus ligt op de opdrachtgever binnen de loonheffingen.
- ▶ “Zachte landing”
- ▶ De Belastingdienst kan weer direct correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen opleggen. Daarbij gaat de Belastingdienst niet verder terug dan 1 januari 2025, tenzij er sprake is van kwaadwillendheid of van een aanwijzing die de Belastingdienst voor die datum heeft gegeven en die niet is opgevolgd.
- ▶ In 2025 worden geen boetes opgelegd voor de onjuiste kwalificatie van arbeidsrelaties.

Handhavingsplan arbeidsrelaties 2026



Ministère van Financiën

> Retouradres POSTBUS 20201 2500 EE Den Haag

Tweede Kamer
t.a.v. de Voorzitter
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Korte Voorhout 7
2511 CW Den Haag
POSTBUS 20201
2500 EE Den Haag

Onze referentie
2025-0000475689

Datum 6 oktober 2025
Betreft Brief inzake het niet uitvoeren van de op 2 oktober door de
Tweede Kamer aangenomen motie Ergin c.s.

Geachte voorzitter,

Op 2 oktober jongstleden nam uw Kamer de motie Ergin c.s. aan¹. De motie verzoekt de regering de handhavingsstrategie 'zachte landing', waarbij de menselijke maat en risicogerichte handhaving centraal staan, te verlengen tot eind 2026. Met deze brief informeer ik uw Kamer, mede namens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, over de uitvoering van deze motie.

Het kabinet heeft alles afwegende besloten aan de motie geen uitvoering te geven. Ik licht dat besluit kort toe. Voor een nadere toelichting verwijs ik u graag naar mijn brief van 2 oktober jl. inzake de gevolgen verlengen zachte landing².

Financiële risico's als zzp'er als werknemer wordt gezien

Loon (gefactureerde omzet)	€ 60.000			
	Variant I	Variant II	Variant III	Variant IV
Gebruteerd anoniementarief loonheffing (108,3%)	0	0	€ 64.980	€ 64.980
Premie werknemersverzekeringen (20%)	€ 12.000	€ 12.000	€ 12.000	€ 12.000
Vergrijpboete (25%)	0	0	0	€ 19.245
Totaal	€ 12.000	€ 43.200	€ 76.980	€ 96.225

Andere aspecten



Andere aspecten?

- ▶ Arbeidsrecht (kende geen handhavingsmoratorium)
 - ▶ Ontslagbescherming
 - ▶ Arbeidsvoorwaarden van toepassing
 - ▶ Loondoorbetaling bij ziekte
 - ▶ Vakantiedagen
- ▶ Pensioen (kende geen handhavingsmoratorium)



Hoe verder?



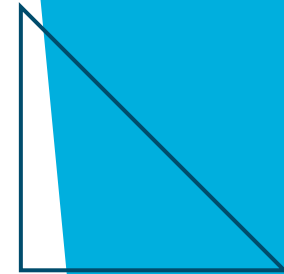
Hoe verder?

- ▶ Proactief in het dossier?
 - ▶ Aangeven?
 - ▶ Suppletie?
 - ▶ Kans van slagen in bezwaar/beroep?
 - ▶ Proefprocedure?



Hoe verder?

- ▶ Flexibilisering / employer of choice / zelfsturing / arbeidspool?
- ▶ Inhaaleffect loonontwikkeling?



Vragen?



Renzo van der Ham

T: 06-5008 5867

M: renzo.vanderham@moore-mkw.nl



Aard Jan Voortman

T: 06-5008 5867

M: aardjan.voortman@moore-mkw.nl



Jaap Verdegaal

T: 06-5008 5867

M: jaap.verdegaal@moore-mkw.nl



MOORE MKW



Accountants
Advisers