

Risico's en kansen bij het werken met zzp-ers

Als je werkt met zzp'ers, loop je het risico dat achteraf blijkt dat er toch sprake is geweest van een arbeidsovereenkomst. De zzp'er kan dit zelf stellen en nabetaling van loon vorderen, maar ook een cao-partij of een pensioenfonds kan in dat geval deelname aan hun regelingen vorderen. Van de Belastingdienst heb je op dit moment nog weinig te vrezen vanwege het handhavingsmoratorium dat in november 2016 is ingesteld. Maar dit gaat snel veranderen.

Ook de zzp'er loopt een risico. De Belastingdienst kan zijn aangifte inkomstenbelasting corrigeren. De aangegeven winst wordt dan als loon aangemerkt, waardoor bijvoorbeeld de zelfstandigenaftrek en de mkb-winstvrijstelling vervallen.

Handhavingsmoratorium

Dit moratorium houdt in dat de Belastingdienst aanwijzingen geeft als er volgens hen sprake is van een arbeidsovereenkomst, maar alleen naheft in uitzonderlijke gevallen van kwaadwillendheid. De Belastingdienst legt dus niet meteen een correctieverplichting op, maar je moet wel de aanwijzingen opvolgen:

- Je past de afspraken met de zzp'er zodanig aan dat er geen sprake meer is van een arbeidsovereenkomst, of
- Je laat de werkzaamheden van de zzp'er als dienstbetrekking verwerken in de loonaangifte

Hiervoor krijg je meestal 3 maanden de tijd. Volg je de aanwijzingen niet of niet voldoende op? Dan volgt een correctieverplichting en boete vanaf het moment van het geven van de aanwijzing.

Opheffing handhavingsmoratorium

Er is op dit moment nieuwe wetgeving in voorbereiding bestaande uit de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden. Het is de bedoeling dat deze wet in 2026 in werking treedt. Maar het handhavingsmoratorium eindigt al per 1 januari 2025. Nu al controleert de Belastingdienst weer, maar vanaf 2025 gaat de Belastingdienst mogelijk ook naheffen en boetes opleggen in situaties waarin er sprake is van een arbeidsovereenkomst. De Belastingdienst hanteert daarbij het beoordelingskader dat door de Hoge Raad is aangelegd in de zaak van Deliveroo.

Beoordeling arbeidsverhouding

Of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, hangt volgens de Hoge Raad af van alle omstandigheden van het geval in onderling verband bezien. Van belang kunnen onder andere zijn:

- de aard en duur van de werkzaamheden,
- de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald,
- de inbedding van het werk en de zzp'er in jouw organisatie en bedrijfsvoering,
- het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren,
- de wijze waarop het contract tot stand is gekomen,
- de wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd,

- de hoogte van deze beloningen,
- en de vraag of de zzp'er daarbij commercieel risico loopt.

Ook kan van belang zijn of de zzp'er zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt, bijvoorbeeld bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.

Wat te doen?

Om naheffingsaanslagen en boetes te voorkomen, is het belangrijk om de arbeidsrelaties binnen jouw onderneming te inventariseren. Wat is daarbij belangrijk:

- Breng de afspraken met zzp'ers en alle feiten en omstandigheden in kaart.
- Beoordeel aan de hand van het bovenstaande kader uit het Deliveroo-arrest of er sprake is van een arbeidsovereenkomst.
- Ga na of de afspraken en werkwijze zo kunnen worden aangepast dat er geen sprake van een arbeidsovereenkomst meer is. Hierbij kun je gebruik maken van modelovereenkomsten die zijn beoordeeld door de Belastingdienst.
- Lukt het niet om de afspraken en werkwijze anders vorm te geven, overweeg dan of je de zzp'er in dienst wilt nemen.

Advies over het werken met zzp'ers?

Heb je vragen over dit onderwerp of heb je hulp nodig bij de beoordeling of er sprake is van een arbeidsovereenkomst? Bel of mail dan met KG.