

Belastingdienst sust onrust over schijnzelfstandigheid

Bron: AccountantWeek 06 december 2024



Een ZZP'er is minder snel schijnzelfstandig dan wordt gevreesd.

Niet elke ZZP-constructie waar wat aan rammelt, wordt gelijk beoordeeld als schijnzelfstandigheid. Wekken bepaalde afspraken de indruk dat er bijvoorbeeld sprake is van loon of een gezagsverhouding, dan nog volstaat dat niet om dit als schijnzelfstandigheid te beoordelen.

De Belastingdienst kreeg hier veel vragen over tijdens de intermediairdagen in november 2024.

Hoe zit dat nu precies met die ZZP'ers, zo kreeg de fiscus keer op keer te horen. Uit de reactie van de Belastingdienst blijkt dat er nogal wat nodig is voordat de inzet van een ZZP'er geldt als een arbeidsovereenkomst.

De Belastingdienst wijst naar het [beslis- en afwegingskader van de Belastingdienst](#). Daarin staan weliswaar drie criteria die typerend zijn voor een dienstverband (arbeid, gezag, loon), maar om de inzet van een ZZP'er als een arbeidsovereenkomst te beoordelen is er meer nodig.

“Feiten en omstandigheden moeten in onderling verband bekeken worden”, zo stelt de Belastingdienst. “Daarbij is niet één enkel feit of één enkele omstandigheid beslissend: alles moet in onderling verband worden beoordeeld.” De Belastingdienst noemt dit de holistische toets. De Belastingdienst baseert zich hierbij op een uitspraak van de Hoge Raad. Die komt erop neer dat de Belastingdienst moet beoordelen welke werkafspraken partijen hebben gemaakt en hoe ze die uitvoeren. De volgende vraag is dan of de werkafspraken en de uitvoering daarvan aan de eisen van een arbeidsovereenkomst, zoals vastgelegd in het arbeidsrecht.

De arbeidsrelatie wordt bepaald op basis van het arbeidsrecht, waarvan de criteria verder zijn uitgewerkt in het zogenaamde [Deliveroo-arrest](#), waar negen punten zijn uitgewerkt om de aard van de samenwerking te beoordelen.

1. de aard en duur van de werkzaamheden
- 2 de manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald
- 3 de mate waarin de werkzaamheden én de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever
- 4 wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren

- 5 de manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen
- 6 de manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald
- 7 de hoogte van de beloning
- 8 de mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt
- 9 de mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld: wat doet de opdrachtnemer om opdrachten en een goede naam te krijgen, hoe behandelt de Belastingdienst de opdrachtnemer, wat is het aantal opdrachtgevers en hoelang werkt de opdrachtnemer meestal voor een opdrachtgever?

De Belastingdienst adviseert opdrachtgevers om in de administratie vast te leggen welke afwegingen en conclusies zijn genomen bij het doorlopen van deze criteria. Monitor en beoordeel de contracten met ZZP'ers regelmatig op basis van de feitelijke uitvoering van het werk, zodat eventuele wijzigingen weer in lijn zijn met het arbeidsrecht.