



BEHOUD TALENT *en* VOORKOM JURIDISCHE RISICO'S *bij het* WERKEN MET ZZP'ERS



Voorblijven. Niet bijblijven.

INLEIDING

Als organisatie wilt u talentvolle professionals aantrekken en behouden, ook als u werkt met externe specialisten. Maar met de aangescherpte handhaving van de Wet DBA wordt het steeds complexer om zzp'ers in te zetten zonder juridische risico's. Boetes, naheffingen en onzekerheid kunnen uw flexibiliteit en expertise onder druk zetten. Dit kan betekenen dat u waardevolle zelfstandige professionals moet laten gaan – met directe impact op uw bedrijfsvoering.

Gelukkig is er een oplossing. In deze whitepaper nemen we u mee in de uitdagingen rondom zzp-inzet, geven we inzicht in de wetgeving en laten we zien hoe onze brede pool van specialisten de perfecte oplossing is voor organisaties die flexibiliteit én zekerheid willen combineren.



VOOR WIE IS *deze* WHITEPAPER BEDOELD?

Deze whitepaper is relevant voor HR-managers, juridische afdelingen en bestuurders binnen grote organisaties en overheidsinstellingen die zzp'ers inzetten voor tijdelijke of specialistische opdrachten.

Na het lezen van deze whitepaper weet u:

- Wat de Wet DBA betekent en hoe deze uw organisatie raakt.
- Welke risico's u loopt en hoe u deze kunt beperken.
- Welke strategische opties er zijn om externe professionals juridisch correct te blijven inzetten.
- Hoe u kunt profiteren van de expertise binnen EIFFEL zonder juridische zorgen.

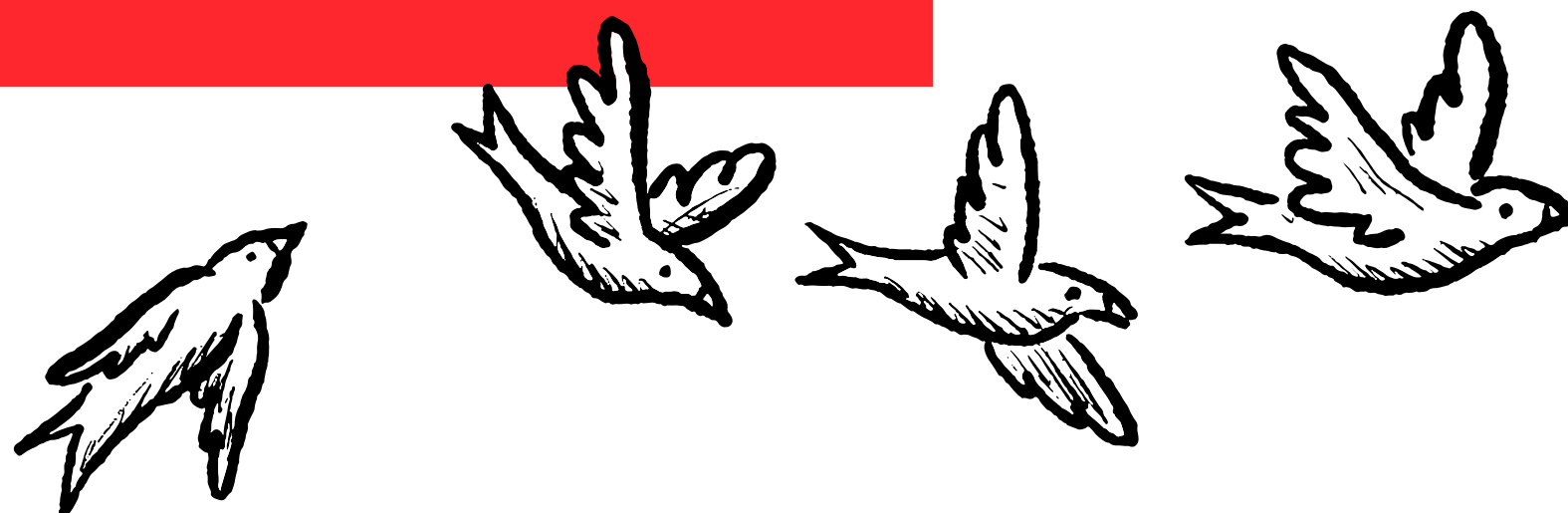
INHOUD

De veranderende regels – en wat ze voor u betekenen 1.

De belangrijkste risico's 2.

Mogelijke oplossingen zoals het werkondernemerschap 3.

Hoe werkt dit in de praktijk? 4.



DE VERANDERENDE REGELS – EN WAT ZE VOOR *u* BETEKENEN

De Wet DBA is in 2016 ingevoerd om schijnzelfstandigheid tegen te gaan en eerlijke arbeidsverhoudingen te waarborgen. De handhaving van deze wet was jarenlang beperkt, maar sinds 1 januari 2025 wordt hier actief op gecontroleerd. De Belastingdienst legt boetes en naheffingen op als zzp'ers eigenlijk als werknemers worden beschouwd.

WAT BETEKENT DIT VOOR *uw* ORGANISATIE

- U moet kunnen aantonen dat zzp'ers écht zelfstandig werken.
- U loopt risico op naheffingen van loonheffingen en sociale premies.
- Uw organisatie kan reputatieschade oplopen als niet alles op orde is.

De vraag is dus: hoe zorgt u ervoor dat uw samenwerking met zzp'ers juridisch houdbaar blijft?



de BELANGRIJKSTE RISICO'S

De Belastingdienst hanteert een beslis- en afwegingskader om vast te stellen of een samenwerking met een zzp'er kwalificeert als een arbeidsovereenkomst. Dit kader is dynamisch en kan worden aangepast op basis van nieuwe wetgeving of jurisprudentie.

Wettelijke criteria voor een arbeidsovereenkomst

Bij de eerste beoordeling wordt gekeken of de samenwerking voldoet aan de drie wettelijke criteria voor een dienstverband:

1. Arbeid: De werknemer verricht arbeid voor de werkgever.
2. Loon: De werkgever betaalt loon als tegenprestatie voor de verrichte arbeid.
3. Gezagsverhouding: De werknemer staat onder het gezag van de werkgever, die instructies kan geven over de uitvoering van het werk.

Indien aan deze criteria wordt voldaan, is er in beginsel sprake van een arbeidsovereenkomst.

Holistische toets: beoordeling in twee fasen

Naast de wettelijke criteria vindt een bredere toetsing plaats waarin alle feiten en omstandigheden in samenhang worden beoordeeld: de holistische toets. Deze beoordeling verloopt in twee fasen:

1. De uitlegfase: welke afspraken hebben partijen gemaakt en hoe worden deze in de praktijk uitgevoerd?
2. De kwalificatiefase: voldoen de werkafspraken en de feitelijke uitvoering aan de eisen van een arbeidsovereenkomst?

Voor deze toetsing verwijst het beslis- en afwegingskader van de Belastingdienst naar meerdere factoren, zoals benoemd in het Deliveroo-arrest [1]. Deze factoren zijn:

- Aard en duur van de werkzaamheden - Hoe structureel en langdurig is de opdracht?
- Bepaling van de werkzaamheden en werktijden - In hoeverre heeft de opdrachtnemer vrijheid in de uitvoering en planning?
- Organisatorische inbedding - Zijn de werkzaamheden én de opdrachtnemer geïntegreerd in de bedrijfsvoering van de opdrachtgever?
- Persoonlijke verplichting - Is de opdrachtnemer verplicht de werkzaamheden zelf uit te voeren, of is vervanging mogelijk?
- Totstandkoming van afspraken - Hoe en onder welke voorwaarden zijn de afspraken overeengekomen?
- Beloning - Hoe wordt de vergoeding bepaald en op welke manier wordt deze uitbetaald?
- Hoogte van de beloning - Is de beloning marktconform voor een zelfstandige of vergelijkbaar met die van een werknemer?
- Commercieel risico - Draagt de opdrachtnemer financieel risico bij de uitvoering van de opdracht?
- Ondernemerschap - In hoeverre kan de opdrachtnemer zich als ondernemer profileren en gedragen?

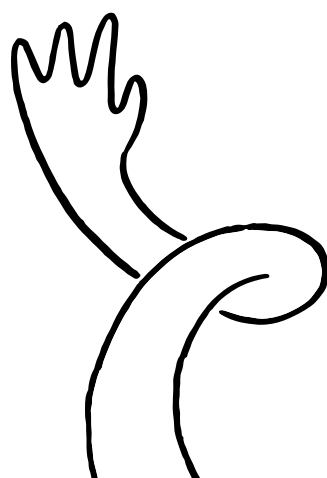


[1] Hoge Raad 24 maart 2023, ECLI:NL:HR:2023:443 (Deliveroo).

Risico's bij schijnzelfstandigheid

De genoemde factoren op de vorige pagina worden in onderlinge samenhang beoordeeld en helpen om schijnzelfstandigheid te herkennen en te voorkomen. Blijkt uit deze toetsing dat de samenwerking sterke gelijkenissen vertoont met een dienstverband, dan brengt dit aanzienlijke risico's met zich mee:

- **Financiële risico's:** Boetes en naheffingen kunnen oplopen tot tienduizenden euro's per zzp'er. Dit omvat het met terugwerkende kracht afdragen van loonbelasting en sociale premies, vermeerderd met rente en mogelijke boetes.
- **Verlies van expertise:** Als zzp'ers niet correct kunnen worden ingezet, kan dit leiden tot een tekort aan specialistische kennis binnen uw organisatie. Dit kan de voortgang van projecten vertragen en de algehele bedrijfsvoering negatief beïnvloeden.
- **Toename van administratieve lasten:** Het corrigeren van foutieve arbeidsrelaties kost niet alleen tijd, maar ook aanzienlijke middelen. Het herstructureren van contracten, aanpassen van werkafspraken en implementeren van extra controles kan zorgen voor hogere werkdruk binnen HR- en juridische teams.
- **Juridische complicaties:** Uw organisatie kan aansprakelijk worden gesteld voor arbeidsrechtelijke verplichtingen zoals loondoorbetaling bij ziekte, vakantiedagen en ontslagbescherming. Dit kan resulteren in langdurige juridische procedures en onverwachte financiële verplichtingen.
- **Reputatieschade:** Negatieve publiciteit rondom schijnzelfstandigheid kan het vertrouwen van klanten en partners schaden. Daarnaast kan het uw aantrekkelijkheid als werkgever verminderen, wat het moeilijker maakt om nieuw talent aan te trekken en bestaande medewerkers te behouden.



Kenmerken van een echte zzp-opdracht

Een authentieke zzp-opdracht wordt onder andere gekenmerkt door:

- **Zelfstandigheid:** De zzp'er bepaalt zelf hoe en wanneer het werk wordt uitgevoerd, zonder directe instructies van de opdrachtgever.
- **Vervangbaarheid:** De zzp'er kan zich laten vervangen door een ander, mits de kwaliteit gewaarborgd blijft.
- **Ondernemersrisico:** De zzp'er draagt zelf het financiële risico, investeert in eigen middelen en is verantwoordelijk voor winst of verlies.
- **Meerdere opdrachtgevers:** De zzp'er werkt voor meerdere opdrachtgevers en is niet economisch afhankelijk van één partij.
- **Eigen tariefstelling:** De zzp'er bepaalt zelfstandig zijn tarieven en onderhandelt hierover met opdrachtgevers.

Door inzicht te krijgen in de aard van de samenwerking en de juiste maatregelen te nemen, kunnen de risico's worden beperkt en wordt voldaan aan de wet- en regelgeving.

De IT-consultant

Een IT-consultant werkt fulltime voor één opdrachtgever, ontvangt een vast maandelijks bedrag en volgt de werktijden en instructies van de opdrachtgever. Hoewel hij als zzp'er is ingehuurd, wijzen de omstandigheden op een verkapt dienstverband.

De freelance journalist

Een freelance journalist schrijft artikelen voor diverse media, bepaalt zelf haar werktijden en tarieven, en kan opdrachten weigeren. Ze draagt zelf zorg voor haar apparatuur en loopt ondernemersrisico. Dit duidt op een echte zzp-opdracht.

DE OPLOSSING: WERKEN MET DE PROFESSIONALS *van* EIFFEL

Heeft uw organisatie een risico op schijnzelfstandigheid bij de inhuur van zzp'ers? Dan is het belangrijk om snel en zorgvuldig actie te ondernemen. Er zijn drie opties waarmee u deze risico's kunt aanpakken, elk met hun eigen voordelen en consequenties.

Optie 1. Beëindigen van de samenwerking

Als het risico te groot is of er geen andere werkbare oplossing is, kan het beëindigen van de samenwerking met de zzp'er een logische keuze zijn. Dit betekent dat u de opdracht stopzet en de relatie afsluit.

VOORDELEN: U elimineert volledig het risico op boetes en naheffingen en het geeft ruimte om nieuwe samenwerkingen aan te gaan.

NADELEN: Dit kan leiden tot vertragingen in projecten of kennisverlies, heeft mogelijk impact op uw capaciteit en planning en voor zzp'ers betekent dit verlies van inkomsten en zekerheid, vooral als zij afhankelijk zijn van één opdrachtgever.



Optie 2. Een dienstverband aanbieden

Een andere oplossing is om de zzp'er een tijdelijk of vast dienstverband aan te bieden.

VOORDELEN: Het risico op schijnzelfstandigheid verdwijnt volledig, het vergroot de betrokkenheid en loyaliteit van de zzp'er en biedt zekerheid voor de zzp'er, zoals doorbetaling bij ziekte en pensioenopbouw.

NADELEN: Hogere kosten door sociale premies en pensioenbijdragen, minder flexibiliteit voor uw organisatie en de zzp'er kan verlies van vrijheid en zelfstandigheid ervaren.

Optie 3. Het werkondernemerschap van EIFFEL

In plaats van zzp'ers zelf in dienst te nemen of een complexe juridische constructie op te zetten, kunnen organisaties samenwerken met EIFFEL. Met het werkondernemerschap bieden we:

- **Een breed netwerk van specialisten**, direct inzetbaar voor uw projecten.
- **Juridische zekerheid**, zonder risico op schijnzelfstandigheid of naheffingen.
- **Flexibiliteit in inzet**, waarbij u profiteert van de expertise van onze professionals zonder langdurige verplichtingen.
- **Een solide oplossing voor de lange termijn**, zonder dat u zich zorgen hoeft te maken over wet- en regelgeving.
- **Volledig ontzorgd**, Wij regelen alle juridische en administratieve verantwoordelijkheden.

VOORDELEN VOOR UW ORGANISATIE:

Deze aanpak biedt verschillende voordelen. U voldoet volledig aan de Wet DBA, wat de juridische zekerheid vergroot. Daarnaast behoudt uw organisatie de flexibiliteit om met externe professionals samen te werken en nemen wij alle administratieve lasten uit handen, inclusief contractbeheer en belastingaangiften.

VOORDELEN VOOR DE PROFESSIONAL:

Het werkondernemerschap biedt ook duidelijke voordelen voor de professionals. Zij behouden de vrijheid en flexibiliteit om te werken zoals ze gewend zijn, maar profiteren daarnaast van extra zekerheid. Dit omvat een vast inkomen, toegang tot sociale zekerheden zoals doorbetaling bij ziekte, pensioenopbouw en administratieve ontzorging. Hierdoor kunnen zij zich volledig richten op hun opdrachten zonder zich zorgen te maken over juridische of fiscale kwesties.

Kunt u een bestaande zzp'er inzetten via EIFFEL?

Wij begrijpen dat u mogelijk al samenwerkt met een zzp'er en deze persoon wilt behouden. EIFFEL biedt de mogelijkheid om te onderzoeken of de betreffende professional bij ons in dienst kan treden, zodat u zonder juridische risico's kunt blijven samenwerken. Wij hanteren hierbij onze eigen selectieprocedure en bijbehorende criteria zoals kennis en ervaring om te bepalen of er een goede match is met onze organisatie en of dit aansluit bij de wensen en behoeften van zowel de professional als uw organisatie.

Welke keuze past bij uw situatie?

De juiste keuze hangt af van de specifieke omstandigheden binnen uw organisatie en de relatie met de zzp'er. Voor zzp'ers met een cruciale rol kan het werkondernemerschap van EIFFEL een goede balans bieden. Voor tijdelijke of minder strategische opdrachten kan beëindiging een geschikte optie zijn. Wat u ook kiest, zorg ervoor dat de communicatie met de zzp'er transparant en zorgvuldig verloopt, zodat beide partijen zich gehoord en begrepen voelen.



HOE WERKT DIT *in* *de* PRAKTIJK?

Samenwerken met EIFFEL is eenvoudig:

- 1 **ANALYSE VAN UW
PERSONEELSBEHOEFTE**
Welke specialistische kennis heeft u nodig?
- 2 **MATCHING UIT ONZE TALENTPOOL**
Wij selecteren de juiste professional uit ons brede netwerk.
- 3 **ONDERZOEK NAAR OVERNAME VAN
EEN BESTAANDE ZZP'ER**
Wij beoordelen of de zzp'er bij EIFFEL in dienst kan treden.
- 4 **DIRECT INZETBAAR ZONDER RISICO'S**
Onze professionals werken DBA-proof binnen uw organisatie.
- 5 **CONTINUÏTEIT EN EXPERTISE**
EIFFEL biedt structurele en flexibele oplossingen voor uw uitdagingen.



ZET VANDAAG *nog* *de* VOLGENDE STAP

Wilt u verzekerd zijn van naleving van de regels en tegelijkertijd talent behouden? Dan is dit het moment om actie te ondernemen. Plan een vrijblijvend adviesgesprek en ontdek hoe wij uw organisatie kunnen helpen.

Contactgegevens:

Bel ons op 088 045 6789

Stuur een e-mail naar staffing@teameiffel.nl

Of bezoek onze website: www.eiffel.nl/werkondernemerschapsmodel

laten we **SAMEN**
BOUWEN AAN EEN
JURIDISCH ZEKERE
en **FLEXIBELE**
TOEKOMST!



Voorblijven. Niet bijblijven.