



**De mogelijkheden
voor zzp'ers
na 1 januari 2025**

Inhoud

1. Voorwoord	pagina 3
2. Wetgeving rond zzp'ers	pagina 4
3. Handhaving belastingdienst per 1 januari 2025	pagina 5
4. Wat gaat Maandag [®] doen?	pagina 7
5. Van zzp'er naar Maandag [®] professional: de voordelen	pagina 8
Bijlage 1: Zzp stroomschema	pagina 9

1. Voorwoord

Er is onrust op de arbeidsmarkt ontstaan omdat de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 gaat handhaven op schijnzelfstandigheid. Hoewel de politiek en de Belastingdienst nog in discussie zijn over de uitvoering van de handhaving, is het duidelijk dat organisaties moeten voldoen aan de wet- en regelgeving rond de inhuur van zzp'ers. Mogelijk komt er een 'zachtere landing', maar de handhaving gaat in elk geval door.

Maandag® gaat samen met haar zzp'ers en opdrachtgevers in gesprek om de inzet van zzp'ers vanaf 1 januari 2025 vorm te geven. In deze hand-out krijg je informatie over de wet- en regelgeving, lees je de aanpak van Maandag® en wordt het je duidelijk hoe je na 1 januari 2025 als zzp'er actief kunt zijn.



2. Wetgeving rond zzp'ers

Sinds mei 2016 is de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) van kracht. Een opdrachtgever en zzp'er moeten samen bepalen of de opdracht door de zzp'er kan worden uitgevoerd. De wet DBA heeft het uitgangspunt of loonheffingen betaald moeten worden veranderd: voortaan staat de dienstbetrekking centraal, niet alleen het ondernemerschap van de zzp'er. Voor elke opdracht moet worden beoordeeld of de zzp'er de werkzaamheden zelfstandig en zonder gezag kan uitvoeren. Als achteraf blijkt dat er toch sprake is van schijnzelfstandigheid, kan de Belastingdienst een naheffing of boetes opleggen aan de opdrachtgever, Maandag® en/of de zzp'er.

De Wet DBA heeft veel onzekerheid gebracht omdat het niet duidelijk was in welke gevallen of onder welke voorwaarden een opdrachtgever een zzp'er kon inhuren. Door de Wet DBA werd het lastig om als zzp'er dezelfde werkzaamheden te verrichten bij een opdrachtgever als mensen die daar in loondienst waren. Bijvoorbeeld als docent Nederlands, verpleegkundige of medewerker loonadministratie. Voor deze functies worden er bijvoorbeeld bij langdurige ziekte of zwangerschap worden zzp'ers vaak ingezet.

Opdrachtgevers werden echter huiverig om zzp'ers in te huren en daarom werd de handhaving van de Wet DBA tot (uiteindelijk) 1 januari 2025 opgeschort. De bedoeling was dat er in de tussentijds meer duidelijkheid zou komen wanneer er sprake

was van een gezagsverhouding en dit vast te leggen in duidelijkere wetgeving. Ondertussen werd er wel gehandhaafd als er kwaadwillend werd gehandeld.

Uiteindelijk is een aantal wetsvoorstellen de revue gepasseerd, maar tot op heden is er nog geen nieuwe wetgeving van kracht. Formeel is dus de Wet DBA nog steeds van kracht. Momenteel is er wel een concept wetsvoorstel gepubliceerd, de Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR). Die wordt mogelijk in 2026 actief.

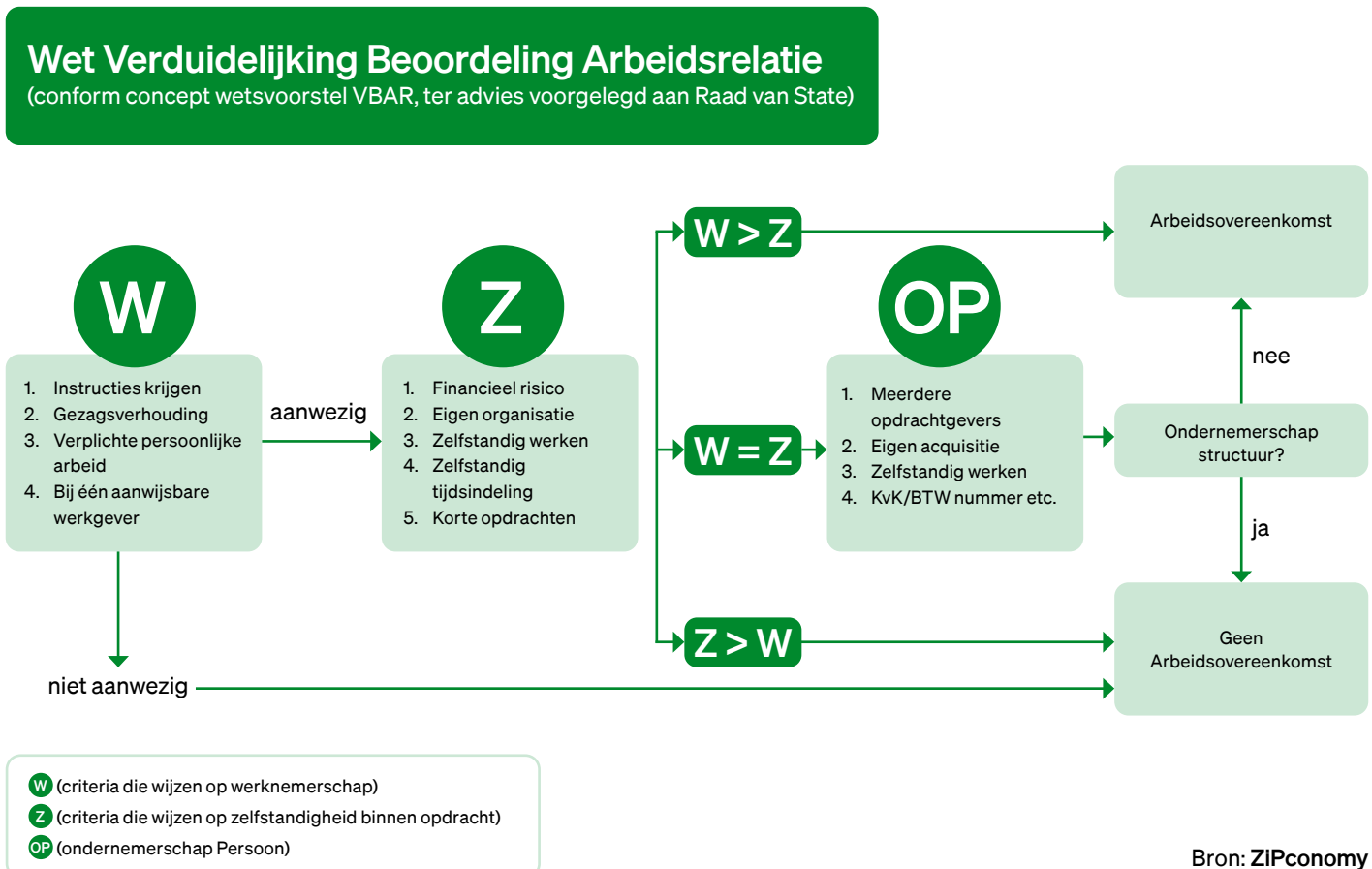
De Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR)

Het doel van de Wet VBAR is om schijnzelfstandigheid te voorkomen en handhaving makkelijker te maken. De wet bestaat uit 2 onderdelen: het eerste onderdeel geeft criteria die bepalen of zzp'er voor bepaalde werkzaamheden ingehuurd kan worden. Het tweede onderdeel gaat over een minimum uurtarief van € 33 per uur. Is het uurtarief lager? Dan is er vermoedelijk sprake van werken in loondienst.

De criteria in deze wet zijn onderverdeeld in 3 types:

1. Kenmerken van de opdracht die wijzen op een werknemer in loondienst.
2. Kenmerken van de opdracht die wijzen op een zzp'er.
3. Kenmerken van de zzp'er die wijzen op ondernemerschap.

In onderstaand schema zie je hoe je dit praktisch kunt toetsen:



Bron: ZiPconomy

3. Handhaving Belastingdienst per 1 januari 2025

De grote vraag is hoe de Belastingdienst de wet DBA gaat handhaven zolang er nog geen nieuwe wetgeving is. De Belastingdienst heeft bevestigd dat zij dit vanaf 1 januari 2025 gaat doen op basis van de criteria uit de Deliveroo-rechtszaak. Deliveroo huurde bezorgers in als zzp'ers. Dit was financieel aantrekkelijk voor het bedrijf, maar beschermde de bezorgers te weinig op sociaal vlak. De rechter heeft geoordeeld dat de bezorgers eigenlijk werknemers in loondienst waren. Om tot deze uitspraak te komen, heeft de rechter de volgende criteria gegeven:

- De aard en duur van de werkzaamheden.
- De wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald.
- De inbedding van het werk en van degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht.
- Het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren.
- De wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen.
- De wijze waarop de beloning (prijs/tarief) wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd.
- De hoogte van deze beloningen.
- Ondernemerscriteria - de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt en zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld:
 - Bij het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling.
 - Het aantal opdrachtgevers voor wie hij werkt of heeft gewerkt.
 - De duur waarvoor hij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.

Deze criteria heeft de belastingdienst zelf verwerkt in 10 stellingen. Hiermee kun je zelf beoordelen of je werkzaamheden als zzp'er kunnen worden uitgevoerd. Ook zijn er voorbeelden gepubliceerd.



Wat zijn die 10 stellingen?

Beantwoord de stellingen met ja of nee.

1. De opdrachtgever kan de werktijden en werkwijze bepalen.
2. Het werk wordt gedurende langere tijd gedaan. Langer dan 3 maanden en voor meer dan 20 uur bij 1 opdrachtgever.
3. De werkende voert werkzaamheden uit die ook door werknemers van de opdrachtgever worden gedaan.
4. De werkende verricht taken die structureel onderdeel zijn van de organisatie (zoals bouwen bij een bouwbedrijf, of lesgeven op een school).
5. De werkende verricht het werk persoonlijk. De werkende mag zich niet zonder toestemming van de werkgevende laten vervangen.
6. De vergoeding/het salaris voor het werk wordt van tevoren per uur (of per maand) afgesproken en op een vast moment overgemaakt.
7. De vergoedingen zijn niet veel hoger dan het salaris dat aan werknemers wordt betaald voor gelijksoortig werk.
8. De werkende loopt weinig commercieel risico bij het uitvoeren van het werk. Bijvoorbeeld omdat de werkgever/opdrachtgever de kosten draagt als het werk niet goed wordt uitgevoerd.
9. De werkende heeft steeds verschillende opdrachten en opdrachtgevers.
10. De werkende heeft een 'inspanningsverplichting'. Dit betekent dat hij/zij niet rechtstreeks wordt afgerekend op een bereikt resultaat.

Bij de beoordeling moeten de 10 antwoorden tegen elkaar worden afgewogen.

Voorbeelden

Enkele voorbeelden van werkzaamheden die uitgevoerd kunnen worden door een zzp'er:

- Werkzaamheden als organisatieadviseur die zich regelmatig laat inhuren om reorganisaties in kaart te brengen en zelf de vrijheid heeft om zijn werkzaamheden in te richten, kunnen wel door een zzp'er uitgevoerd worden.
- Een jurist die WOB-verzoeken in behandeling moet nemen maar zelf zijn of haar werkzaamheden mag indelen maar wel rapporteert over de voortgang. De jurist mag de werktijd zelf indelen zolang er maar 10 WOB-verzoeken zijn afgehandeld binnen 3 maanden.
- Een teambuildingscoach die zich regelmatig laat inhuren door verschillende bedrijven en aan de hand van zijn of haar eigen methodiek teams coacht zodat er een betere teambuilding ontstaat.
- Werkzaamheden als IT'er die zich voor langere tijd dan gebruikelijk is laat inhuren voor het implementeren van een nieuw ICT-systeem waarbij de opdracht stopt als het nieuwe ICT-systeem is geïmplementeerd.

Enkele voorbeeldenvan werkzaamheden die uitgevoerd kunnen worden door een in loondienst:

- Een zorgverlener die voor een ziekenhuis werkt en werkzaamheden uitvoert, die door het ziekenhuis wordt bepaald en ook door andere werknemers in loondienst wordt verricht, kan niet door een zzp'er worden uitgevoerd.
- Een docent die werkzaam is op een school als docent Nederlands als tijdelijke vervanger wegens zwangerschapsverlof.
- Een medewerker die werkzaamheden verricht voor de loonadministratie en moet werken onder gezag van een teamleider en niet zijn of haar eigen werkzaamheden kan indelen.

Meer voorbeelden en informatie vind je in het artikel '[Voorkomen van Schijnzelfstandigheid](#)' op de site van de Rijksoverheid.

Gevolgen bij schijnzelfstandigheid

Als de Belastingdienst oordeelt dat er vanaf 1 januari 2025 sprake is van schijnzelfstandigheid, dan wordt er gevraagd om loonheffingen te betalen. De naheffing bestaat uit loonbelasting, premies voor de volksverzekering, premies werknemersverzekeringen en de bijdrage voor de Zorgverzekeringswet. De naheffingsaanslag stuurt de Belastingdienst dan aan de opdrachtgever of het bemiddelingsbureau. Afhankelijk van de contractuele afspraken komt dit vervolgens voor rekening voor het bemiddelingsbureau, op de zzp'er of op de opdrachtgever.



4. Wat gaat Maandag[®] doen?

Je hebt inmiddels kunnen lezen dat de Belastingdienst gaat handhaven vanaf 1 januari 2025 en hoe zij dat gaan doen. Maandag[®] gaat op basis van deze informatie alle werkzaamheden beoordelen die door zzp'ers worden verricht en bepalen of deze vanaf 1 januari 2025 nog steeds door zzp'ers uitgevoerd kunnen worden. Opdrachten die op schijnzelfstandigheid wijzen, worden aangepast. Lukt dit niet, dan zoekt Maandag[®] naar een andere oplossing, zoals het in dienst nemen van een zzp'er door Maandag[®].

Hiervoor doorloopt Maandag[®] de volgende stappen:

Stap 1. In kaart brengen van de zzp'ers

Maandag[®] begint met het in kaart brengen van de zzp'ers die voor Maandag[®] werkzaam zijn. Op welke afdelingen zitten ze, welk werk doen ze, wat staat er in de contracten en tot wanneer loopt de opdracht? De handhaving start op 1 januari 2025 en geldt niet met terugwerkende kracht. Maandag[®] concentreert zich daarom alleen op opdrachten waarvan de looptijd verder gaat dan 1 januari 2025.

Stap 2. Beoordelen van de opdracht

Iedere opdracht wordt afzonderlijk beoordeeld op hoe die zich verhoudt tot de Deliveroo-criteria en de relevante elementen van de Belastingdienst. Het 'zzp-stroomschema' wordt hierbij gebruikt. Het schema en bijpassende leesinstructies staan in bijlage 1.

Drie mogelijke uitkomsten

Zzp'er. Er is eigenlijk geen discussie mogelijk: deze opdracht kan door een zzp'er worden uitgevoerd. Het is een duidelijk project met een kop en een staart; de zzp'er heeft specifieke expertise die niet elders in de organisatie aanwezig is. Deze persoon heeft ook voldoende vrijheid om de opdracht naar eigen inzicht uit te voeren. Deze aspecten zijn ook goed vastgelegd in een overeenkomst van opdracht. Alle documentatie die deze beoordeling aantoont, worden bewaard.

Misschien een zzp'er. Er zullen na de beoordeling opdrachten zijn die in het grijze gebied vallen. Ze zijn aan interpretatie onderhevig. Deze casussen worden door de juridische afdeling van Maandag[®] bekeken. Los daarvan is er actie nodig. Met wat aanpassingen kunnen dit soort opdrachten vaak groen worden gemaakt.

Waarschijnlijk werknemer. Hoe graag een zzp'er en een opdrachtgever ook zelf willen, dit zijn de opdrachten die, zelfs als de omstandigheden zouden worden aangepast, niet geschikt zijn om door een zzp'er te laten uitvoeren. De zzp'er kan (vermoedelijk) ook niet via een andere partij in eenzelfde rol gaan werken. Maandag[®] gaat met de zzp'er om tafel om de mogelijkheden te bespreken. Wil de zzp'er als Maandag[®] professional aan de slag? De recruiter van Maandag[®] zorgt voor een goede voorlichting en kan alle voor- en nadelen benoemen. In hoofdstuk 5 vind je alle voordelen om bij Maandag[®] werken op een rij.

Stap 3. Aanpassen van opdrachten

Het is mogelijk om de lopende 'grijze' opdrachten zodanig aan te passen zodat ze 'groen' worden. Door bijvoorbeeld meer zelfstandigheid in de opdracht te verwerken, zodat de inhoud van het werk en de manier waarop iemand werkt echt afwijkt van een reguliere functie.

Er zijn hierbij twee aandachtspunten:

1. Maandag[®] doet aanpassingen altijd in goed overleg tussen opdrachtgever en zzp'er. Mocht er sprake zijn van een intermediair dan wordt deze hierbij betrokken. Dit is vanzelfsprekend, want er is vaak ook een gemeenschappelijk belang. In de regel wil een zzp'er ook graag als zzp'er verder.
2. De aanpassingen moeten niet alleen op papier worden vastgelegd (bijvoorbeeld door een opdrachtformulering op te stellen als deze er nog niet was), maar ze moeten ook in de praktijk worden gebracht. Aanpassingen voor de vorm hebben geen waarde.



5. Van zzp'er naar Maandag® professional: de voordelen

Als blijkt dat de zzp'er een werknemer is, zijn er andere mogelijkheden om actief te blijven in je rol. Één daarvan is, werken voor Maandag®. Werken voor Maandag® in loondienst heeft veel voordelen:

1. Financiële en sociale zekerheid

Je krijgt een vast salaris, ook als er tijdelijk geen opdracht is. Inclusief vakantiegeld, eventuele bonussen en doorbetaling bij ziekte of vakantie. Daarnaast bouw je pensioen op. Zzp'ers hebben juist geen financiële stabiliteit, omdat zij betaald krijgen per gewerkt uur. Bij ziekte en vakantie krijgt een zzp'er dus niet betaald. Een zzp'er ontvangt een vaste vergoeding per uur waarin alle kosten die zij maken moeten zijn opgenomen. Als zzp'er ontvang je geen extra's zoals vakantiegeld. Daarnaast draagt een zzp'er ook nog het debiteurenrisico bij non-betaling door de opdrachtgever. Als zzp'er heb je geen sociale zekerheid en dus geen opvangnet. Je bent dan zelf verantwoordelijk voor het regelen van pensioen en een arbeidsongeschiktheidsverzekering. Deze is vaak duur (rond de € 3.000 jaarpremie) en biedt beperkte dekking.

2. Boost voor je carrière

Je doet snel diverse werkervaring op in verschillende projecten en organisaties. Door het grote netwerk van Maandag® koppelt jouw contactpersoon je aan een opdracht die past bij jou en je fase in je carrière. Door alle verschillende ervaringen ontdek je wat je leuk vindt, waar je sterke punten liggen en welke kansen er voor je zijn in je carrière. Je contactpersoon bij Maandag® begeleidt je hierbij.

3. Professionele ontwikkeling

Binnen Maandag® vinden we carrièreperspectief erg belangrijk en wordt er per werknemer een ontwikkelplan opgesteld. Maandag® biedt haar werknemers gratis een online leeromgeving, trainingen en opleidingen aan via de Maandag® Academy. Daarnaast is het altijd mogelijk om in overleg een opleiding te starten. Zzp'ers moeten zelf investeren in hun ontwikkeling en dragen hier zelf de kosten voor.

4. Teamgevoel en sociale voordelen

Werken bij Maandag® betekent dat je deel uitmaakt van een team, wat sociale interactie met zich meebrengt. Als je bij Maandag® in loondienst bent, word je ook betrokken bij teambuildings, jaarlijkse bedrijfsuitjes en ontvang je met kerst een cadeau. Zzp'ers werken vaak zelfstandig en missen deze voordelen. Bovendien mogen zzp'ers uit juridische

overwegingen vaak niet meedoen aan teamactiviteiten, om schijnzelfstandigheid te voorkomen.

5. Secundaire arbeidsvoorwaarden

Bij Maandag® kom je in aanmerking voor meerdere secundaire arbeidsvoorwaarden. Denk hierbij aan een reiskosten- en/of thuiswerkvergoeding, een collectieve zorgverzekering, een auto van de zaak en bruikleenartikelen zoals een laptop, telefoon of andere middelen die benodigd zijn. Zzp'ers moeten deze kosten zelf opnemen in hun tarief.

6. Ontslagbescherming

Als werknemer kan jouw arbeidsovereenkomst niet zomaar tussentijds worden beëindigd. Dit is alleen mogelijk met jouw toestemming. Daarnaast kan een arbeidsovereenkomst niet beëindigd worden als er bijvoorbeeld sprake is van ziekte, zwangerschap, ouderschapsverlof of discriminatie. Een werkgever moet zich altijd houden aan het ontslagrecht. Daarnaast heb je recht op transitievergoeding als Maandag® ervoor kiest om de arbeidsovereenkomst te beëindigen of niet te verlengen. Een opdracht met een zzp'er kan met een zeer korte opzegtermijn of zelfs per direct beëindigd worden en je hebt dan geen recht op ontslagvergoeding. Als zzp'er heb je ook geen recht op een werkloosheidsuitkering en moet je dus altijd zorgen voor een financiële buffer mocht je opdracht stoppen.

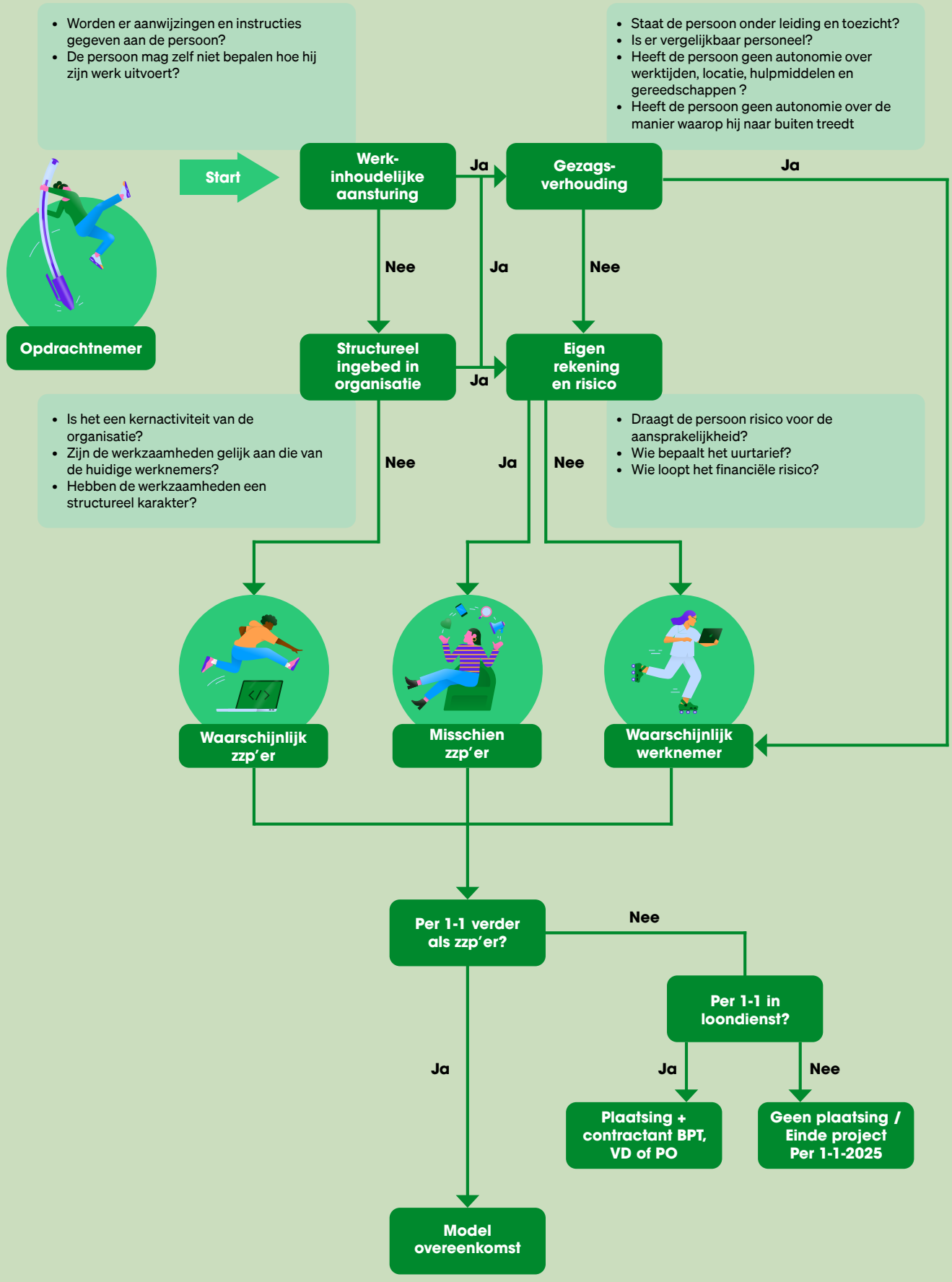
7. Aansprakelijkheid en verzekering

Als werknemer ben je automatisch verzekerd voor aansprakelijkheid en bedrijfsongevallen. Zzp'ers dragen zelf de aansprakelijkheid voor het juist uitvoeren van de opdracht en zijn dus ook aansprakelijk als er sprake is van schade. Als de opdrachtgever niet tevreden is met het door de zzp'er verrichtte werk, moet hij/zij voor eigen rekening en risico het werk herstellen. Het is ook gebruikelijk dat de zzp'er de opdrachtgever volledig vrijwaart voor zijn of haar eigen handelen en accepteert de opdrachtgever geen aansprakelijkheid voor het door de zzp'er uitgevoerde werk.

Kortom, reden genoeg om van zzp'er naar Maandag® professional te gaan. Enthousiast? Neem dan direct contact op met jouw contactpersoon bij Maandag®.

Bijlage 1:

zpz stroomschema



Instructies zzp stroomschema

Instructies zzp stroomschema

Het doel van het stroomschema is om te bepalen of de werkende een zzp'er is of eigenlijk een werknemer volgens de Wet DBA. Het schema maakt onderscheid op basis van verschillende criteria.

Wat is de eerste stap in het stroomschema?

De eerste stap is het beoordelen van leiding en toezicht. Hierbij wordt gekeken naar vragen zoals:

- Worden er aanwijzingen en instructies gegeven aan de persoon?
- Mag de persoon zelf bepalen hoe die het werk uitvoert?

Als er leiding en toezicht is (deze vragen worden met 'ja' beantwoord), gaat de stroom naar de beslissing dat de persoon een werknemer is. Als er geen werkinhoudelijke aansturing is, ga je door naar de volgende stap.

Wat is de volgende stap na leiding en toezicht?

De volgende stap is het beoordelen of de werkzaamheden structureel zijn opgenomen in de organisatie. Hierbij beantwoord je de volgende vragen:

- Is het een kernactiviteit van de organisatie?
- Zijn de werkzaamheden gelijk aan die van de huidige werknemers?
- Hebben de werkzaamheden een structureel karakter?

Als de werkzaamheden structureel zijn ingebed in de organisatie, wordt de persoon als werknemer beschouwd. Als dit niet het geval is, ga je door naar de volgende stap.

Wat houdt de 'gezagsverhouding' in?

Een gezagsverhouding betekent dat de opdrachtgever controle en toezicht uitoefent op de zzp'er, vergelijkbaar met hoe een werkgever dat doet bij een werknemer. Dit kan gaan over werktijden, werkmethoden en de uitvoering van taken. De vragen die je beantwoordt:

- Staat de persoon onder leiding en toezicht?
- Is er vergelijkbaar personeel?
- Heeft de persoon geen autonomie over werktijden, locatie, hulpmiddelen en gereedschappen?
- Heeft de persoon geen autonomie over de manier waarop hij naar buiten treedt?

Als er sprake is van een gezagsverhouding, wordt de persoon als een werknemer beschouwd. Als er geen gezagsverhouding is, ga je naar de volgende stap.

Wat wordt bedoeld met 'eigen rekening en risico'?

Een zzp'er werkt zelfstandig en neemt zelf financiële risico's. Dit betekent dat de zzp'er verantwoordelijk is voor het werven van opdrachten, het uitvoeren van het werk en het dragen van de eventuele kosten en verliezen die daarbij horen. De vragen die je hier beantwoordt:

- Draagt de persoon risico voor de aansprakelijkheid?
- Wie bepaalt het uurtarief?
- Wie loopt het financiële risico?

Als iemand op eigen rekening en risico werkt, ga je naar de volgende stap. Als dit niet het geval is, wordt de persoon als werknemer beschouwd.

Wat betekent 'treedt in het economisch verkeer op als zelfstandige' (zzp'er)?

Dit betekent dat de persoon zich als zelfstandige presenteert in de markt, beoordeeld op:

- KVK-nummer;
- btw-nummer;
- acquisitie;
- zelfstandigenaftrek;
- meerdere opdrachtgevers;
- investeringen.

Als iemand niet als zelfstandige in het economisch verkeer optreedt, wordt hij als werknemer beschouwd. Als dit wel het geval is, wordt hij als zzp'er beschouwd.

Wat betekent 'waarschijnlijk zzp'er' of 'waarschijnlijk werknemer' in het stroomschema?

Dit geeft aan dat iemand waarschijnlijk als zzp'er of werknemer kan worden aangemerkt. Het is geen definitieve status, maar een sterke aanwijzing in welke richting de beoordeling gaat.