

Whitepaper

# Hoe blijf je zzp'er vanaf 2025?

Zo pak je het aan.



September 2024

compagnon 

# In deze whitepaper hebben we het over:



1. Voorwoord.....	3
2. Nieuwe wetten.....	5
3. Opstarten handhaving schijnzelfstandigheid en inhuur zzp.....	8
4. Stappenplan beoordeling huidige inhuur .....	12
5. Alternatieven voor zelfstandig professionals.....	14
6. Ondersteuning door Compagnon.....	15



# 1. Voorwoord

**Voor alle zelfstandigen nadert een spannende tijd, ook voor wie als zelfstandig interim professional werkt in de wereld van HR of recruitment. Je hebt er ongetwijfeld over gelezen: de Belastingdienst gaat strenger handhaven op schijnzelfstandigheid. Wanneer kan iemand juridisch gezien ingehuurd worden als zelfstandige en wanneer niet? Het handhavingsmoratorium dat in 2016 werd ingevoerd voor controles daarop wordt volgend jaar opgeheven.**

Dit gaat niet alleen over pakketbezorgers of pizzakoeriers. Ook voor zelfstandige professionals die zich laten inhuren is het belangrijk om te weten wat er speelt. Het is bovendien goed te begrijpen dat er, zeker rond HR en recruitment, nog veel mogelijk is. Dat vraagt wellicht om aanpassingsvermogen, maar dat is jou, als zelfstandige, niet vreemd.

## Voor jou als zelfstandige en voor je opdrachtgever

We zeiden het al: het handhavingsmoratorium voor de controle op schijnzelfstandigheid vervalt per 1 januari 2025. Vanaf dat moment gaat de Belastingdienst weer actief controleren of ingehuurde zelfstandigen ook echt als zzp'er kunnen worden gezien. Zo niet, dan is er een risico op navordering van loonheffingen en sociale premies, en kunnen er boetes volgen.

Dit heeft voor jou twee gevolgen. Allereerst zal de HR-afdeling waar je werkt alle overeenkomsten met zelfstandigen moeten herzien. Wat doet deze medewerker, hoe lang doet hij of zij dit al, en hoe doet hij of zij dat? Met name bij uitvoerende, operationele werkzaamheden die onderdeel uitmaken van de kernactiviteit van een organisatie, zal het een stuk lastiger worden om zzp'ers in te zetten. Als je deze whitepaper leest, weet je in één keer exact wat er speelt.

Daarnaast kan het ook persoonlijke gevolgen hebben. Kun jij nog wel ingehuurd worden als zelfstandige? Ook als je specifiek werk doet als interim-professional, en als je zonder al te veel aansturing van het management je werk doet, is het verstandig om je eigen situatie in kaart te brengen.

## Aan de slag

Wacht niet af. Ga er op tijd over in gesprek met je opdrachtgever. Misschien zijn er aanpassingen nodig zodat jij de opdracht kunt blijven doen. Een tijdelijke functie waarbij je feitelijk hetzelfde werk doet als collega's in loondienst, wordt lastiger. Maar veel is er nog wel mogelijk voor interim professionals, zeker als het om een concrete opdracht gaat. In deze paper gaan we uitgebreid in op wat daar precies onder wordt verstaan. Met de juiste stappen zijn er, zeker bij staffuncties, nog legio mogelijkheden. En passen bepaalde typen opdrachten toch niet meer bij je? Dat is geen reden voor paniek. Er zijn tal van alternatieven, zoals een (tijdelijk) dienstverband of detachering.

Kortom: er kan veel, maar je moet wel snel met de voorbereidingen beginnen. Heb je daar hulp bij nodig of wil je graag met een externe partij sparren? Als dé kennispartner op het gebied van externe inhuur van HR helpen wij je graag. We zorgen dat je het werk kunt blijven doen dat je graag doet, zonder risico's op extra loonheffingen of boetes van de fiscus voor je opdrachtgever.

Ook ontzorgen wij onze opdrachtgevers via het Compagnon Veilig Inhuur Programma (VIP). Ook daar lees je meer over in deze paper. Maar speciaal voor opdrachtgevers hebben we ook een aparte whitepaper gemaakt met de titel "Veilig inhuren van interim-professionals. Better safe than sorry...". Ook deze paper is te vinden op onze website onder de tab 'Ons vak'.

## Leeswijzer

Voor jou als zelfstandig interim professional is het om twee redenen belangrijk om deze whitepaper goed te lezen. Het feit dat de Belastingdienst vanaf januari 2025 weer gaat handhaven op schijnzelfstandigheid, heeft impact op de markt waarin jij als zelfstandige werkt. Mogelijk is het ook een onderwerp binnen de organisatie waar je je opdracht(en) uitvoert. Vanuit je HR-rol krijg je wellicht vragen over hoe organisaties zich moeten voorbereiden op die handhaving. In dit document doen we daar suggesties voor.

Ook schetsen we welke andere wetten eraan komen. De overheid wil de arbeidsmarkt als geheel aanpakken. Zo kunnen werkgevers medewerkers straks geen nulurencontract meer aanbieden, moeten flexwerkers eerder een vast contract krijgen, en veranderen de regels rondom de inhuur van uitzendkrachten en gedetacheerden.

Daarnaast leggen we uit waarom het handhavingsmoratorium wordt opgeheven, wat dat in de praktijk betekent, en wat de impact van het Deliveroo-arrest is op de inhuur van zzp'ers.

We laten je zien hoe je met behulp van een rood-grijs-groen stoplicht kunt bepalen wanneer je als zelfstandige nog wél ingehuurd kunt worden. Dat is zowel van belang voor jou als voor je klanten.

Tot slot leggen we in een apart hoofdstuk uit welke stappen jij als zelfstandige kunt nemen om toekomstbestendig te blijven. Zo kan het oprichten van een BV een goede optie zijn.





## 2. Nieuwe wetten

**De hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid is niet de enige verandering die er aankomt. Het kabinet gaat een aantal wetten en regelingen aanpassen.**

Al jaren werkt de overheid (commissie Roemer, commissie Borstlap, de SER, voormalig minister Van Gennip) aan nieuwe spelregels voor een veranderende arbeidsmarkt. Wat alle plannen gemeen hebben: flex wordt minder flex, het vaste contract moet weer de norm worden, vooral bij meer operationele functies in de lagere loonschalen.

Het nieuwe kabinet heeft aangegeven door te gaan op de lijn die voormalig minister Van Gennip heeft ingezet. Het past in de lijn om mensen meer (bestaans)zekerheid te geven.

De politiek wil de arbeidsmarkt als geheel aanpakken. Er komen meerdere nieuwe wetten aan, die grote impact hebben op de inhuur van personeel, maar ook op andere vormen van flexibiliteit. Hieronder zetten we de wetten op een rijtje. En vergis je niet, organisaties zullen nu al moeten beginnen met de voorbereidingen als ze op tijd klaar willen zijn.

### De wet Meer zekerheid flexwerkers

Met deze wet moet het gebruik van tijdelijke contracten verder ontmoedigd worden. Nulurencontracten komen te vervallen (met uitzonderingen voor seizoenswerk en jongeren). Een organisatie moet werkenden voortaan voor een minimaal aantal uur inroosteren. En werknemers bijna oneindig tijdelijke contracten aanbieden kan niet meer. De onderbrekingstermijn, die nu op een halfjaar ligt, gaat naar vijf jaar. Je zult dus vaker medewerkers een vast contract moeten aanbieden.

Ook de spelregels voor de uitzendbranche veranderen. Uitzendbureaus moeten de uitzendkrachten eerder in vaste dienst nemen en fase A van de uitzendtermijn wordt verkort van 78 naar 52 weken. Dat kost geld en die kosten zullen de uitzendbureaus mogelijk doorberekenen. Voor organisaties is het belangrijk om uit te zoeken of de uitzendbureaus waarmee je werkt alles op orde hebben.

Het wetsvoorstel rondom de wet Meer zekerheid flexwerkers wordt in de loop van dit parlementaire jaar behandeld in de Tweede Kamer en zal waarschijnlijk per 1 januari 2026 van kracht worden.

# “Wie zich nu goed voorbereidt, zet vanzelf ook de juiste stappen om klaar te zijn voor de nieuwe Wet VBAR”

## De wet Toelating Terbeschikkingstelling van Arbeidskrachten (TTA)

Met deze wet wordt een toelatingsstelsel ingevoerd voor bedrijven die arbeidskrachten ter beschikking stellen, zoals uitzendbureaus en detacheerders. Organisaties mogen dan alleen gebruikmaken van dienstverleners die voldoen aan de eisen die deze wet stelt en dus ‘toegelaten worden’. Deze wet gaat in 2026 in. Betrouwbare partijen hebben een keurmerk van de Stichting Normering Arbeid (SNA). Organisaties kunnen nu al controleren of een bureau het SNA-keurmerk heeft, dan weten ze dat ze ook in de toekomst met dat bureau kunt blijven samenwerken. Zie [www.normeringarbeid.nl/snakeurmerk/gecertificeerde-ondernemingen](http://www.normeringarbeid.nl/snakeurmerk/gecertificeerde-ondernemingen). Overigens is Compagnon uiteraard SNA-gecertificeerd.

## De wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR)

Onder welke voorwaarde mag je een zelfstandige inhuren en wanneer zijn de voorwaarden zodanig dat het werk alleen door iemand in loondienst kan worden gedaan? De Wet VBAR moet voor jou als werkgever/opdrachtgever verduidelijken hoe dat zit, zodat je zelf kunt beoordelen wat kan en wat niet kan. In het concept-wetsvoorstel staat een tiental concrete criteria.

Vijf die mogelijk wijzen op de aanwezigheid van werknemerschap:

- Werkinhoudelijke instructies.
- Mate van controle op het werk.
- Is iemand organisatorisch ‘ingebed’.
- Heeft het werk een structureel karakter.
- Wordt hetzelfde werk ook gedaan door mensen in loondienst.

## Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelatie

(conform concept wetsvoorstel VBAR, ter advies voorgelegd aan Raad van State)



W = Criteria die wijzen op werknemerschap  
 Z = Criteria die wijzen op zelfstandigheid binnen opdracht  
 OP = Ondernemerschap Persoon (buiten opdracht)

Illustratie Zipconomy (2024), bewerkt door Compagnon

En vijf criteria die kunnen wijzen op zelfstandigheid:

- Loopt de werkende financieel risico gekoppeld aan de opdracht.
- Gebruikt de werkende eigen gereedschap.
- Heeft hij/zij specifieke expertise nodig voor de opdracht.
- Werkt iemand zelfstandig.
- Is de opdracht van korte duur.

Wanneer de criteria die wijzen op zelfstandigheid zwaarder wegen dan de criteria die wijzen op werknemerschap, dan kan de opdracht 'buiten dienstbetrekking' worden uitgevoerd. Alleen als beide sets aan criteria in balans zijn, wordt er gekeken naar vier extra criteria die te maken hebben met het feit of iemand zelf ondernemer is.

Daarnaast staat in deze wet geregeld dat wie ingehuurd wordt tegen een uurtarief van onder de 33 euro, eenvoudig een positie als werknemer kan opeisen. De verwachting is dat dit als een soort minimumtarief gaat werken.

Een conceptversie van deze wet VBAR is opgesteld door voormalig minister Van Gennip. Het voorstel ligt politiek gevoelig en zal naar verwachting nog worden aangepast. Wat zeker is, is dat deze wet niet voor medio 2026 van kracht zal zijn, ruim na de hervatting van de handhaving op schijnzelfstandigheid. Toch is het belangrijk de ontwikkelingen rond deze wet te volgen. En als jij je als zelfstandige nu goed voorbereidt op de opheffing van het handhavingsmoratorium, zet je vanzelf ook de juiste stappen om klaar te zijn voor de nieuwe wet VBAR, hoe die er ook uit zal zien. En dat geldt natuurlijk dan ook voor de organisaties waar je nu je opdrachten doet.



# 3. Opstarten handhaving schijnzelfstandigheid en inhuur zzp

**Hoewel er nog geen nieuwe wet is, gaat de Belastingdienst vanaf 2025 weer meer controleren op schijnzelfstandigheid. Speciaal daarvoor zijn er 80 fte aan extra medewerkers aangenomen en opgeleid. Maar waarom eigenlijk? En waarom nu pas handhaven? We frissen het geheugen even op.**

Opdrachtgevers en opdrachtnemers (zzp'ers) willen graag zekerheid over de arbeidsrelatie die ze met elkaar aangaan. Tot 1 mei 2016 kon dit met de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR), een verklaring die je als zelfstandige kon aanvragen bij de Belastingdienst. Deze VAR gaf opdrachtgevers flink wat zekerheid dat er met jou gewerkt kon worden zonder het risico dat er achteraf toch een naheffing loonbelasting zou plaatsvinden en/of eventuele boetes zouden volgen.

Met de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) kwam de VAR te vervallen. Inhurende organisaties moesten vanaf mei 2016 zelf beoordelen of een opdracht 'buiten dienstbetrekking' uitgevoerd kon worden. Daartoe werden onder meer vooraf door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomsten gebruikt.

Nog voordat de Wet DBA van kracht werd, kondigde staatssecretaris Wiebes van Financiën aan dat de Belastingdienst voorlopig niet zou handhaven op schijnzelfstandigheid. Onduidelijkheid over de exacte regels zorgde ervoor dat werkgevers huiverig werden om zzp'ers in te huren.

In afwachting van een nieuwe wet, met duidelijkere regels, werd een handavingsmoratorium (een uitstel of een tijdelijke opschorting) ingevoerd. In eerste instantie tot 1 januari 2018. Daarna is het meerdere keren verlengd en geldt het nu tot 1 januari 2025.

Vanaf volgend jaar gaat de Belastingdienst dus weer meer controleren op schijnzelfstandigheid.

Dat betekent dat organisaties goed hun werkprocessen in kaart moeten brengen. Onder welke voorwaarden kan een organisatie nog wél verder

met zzp'ers werken zonder risico op naheffing van loonheffingen en premies? En als dat toch echt niet meer kan, welke alternatieven zijn er? Mensen in loondienst nemen? Of is detachering wellicht een oplossing? De opdracht anders inrichten kan – zeker bij HR-taken – een optie zijn. Belangrijk is dat organisaties, als ze dat nog niet gedaan hebben, nu al starten met de voorbereidingen. Vanuit je rol als interim HR-expert kun je hen daarbij helpen.

Vanuit het perspectief van jou als opdrachtnemer is het ook belangrijk om proactief te zijn: ga het gesprek aan met je opdrachtgever. In het volgende hoofdstuk gaan we dieper in op welke regels er nu gelden en hoe deze toe te passen.

**Belangrijk:** *de Belastingdienst gaat niet met terugwerkende kracht controleren. Dus mocht er tussen 2016 en 2025 met zelfstandigen zijn gewerkt, terwijl dat juridisch gezien eigenlijk niet mocht (lees: schijnzelfstandigheid), dan zal de fiscus over de eerdere jaren geen loonheffingen of premies innen, noch boetes opleggen. Overigens: de controles zullen plaatsvinden bij werkgevers/opdrachtgevers, niet bij zzp'ers zelf. Eventuele boetes zijn ook voor die werkgevers of het bureau, niet voor de zelfstandigen.*

## Leidende regels voor nu: Het Deliveroo-arrest

Over de criteria die de Belastingdienst bij hun controles gebruikt, bestaan de nodige misverstanden. Zoals eerder uitgelegd: er is nog geen nieuwe wet. Daarbij regelt de Wet DBA uit 2016 alleen dat de VAR werd afgeschaft. In die wet staan geen concrete criteria over wat wel of niet mag.

Criteria die bepalen of werkzaamheden door een zzp'er gedaan kunnen worden, zijn een afgeleide van bepalingen in het arbeidsrecht (wanneer is iemand een werknemer). De toepassing daarvan op het inhuren van zzp'ers is vooral vormgegeven in rechtszaken. Het is deze jurisprudentie die leidend is voor de manier waarop de Belastingdienst controleert.



Die jurisprudentie is ook vertaald naar een online checklist 'Wanneer is er sprake van loondienst' van de Belastingdienst (de "webmodule").

De meest recente en daarmee meest relevante uitspraak van de hoogste rechter is die in de zaak rond de maaltijdbezorgers van Deliveroo.

Het bedrijf liet de maaltijden bezorgen door 'riders' die werden ingehuurd als zzp'ers. Goedkoop voor het bedrijf, maar konden die bezorgers eigenlijk wel gekwalificeerd worden als zelfstandigen? Nee, vond de Hoge Raad na jarenlang juridisch gesteggel. De maaltijdbezorgers hadden een arbeidsovereenkomst moeten krijgen en dus het cao-loon en vakantiegeld moeten ontvangen.

In de uitspraak (het arrest) heeft de Hoge Raad een lijst van criteria opgesteld waar volgens de hoogste rechter naar gekeken moet worden om te bepalen of er wel of niet sprake is van 'werken buiten dienstbetrekking'. Let wel: deze criteria gelden dus voor alle situaties van inhuur van zelfstandigen.

De letterlijke opsomming uit het arrest luidt:

- 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 is tot stand 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.

## Omstandigheden die in onderling verband moeten worden gezien:



Het gaat om de werkelijke situatie, niet om het contract: "Wezen gaat voor schijn"!

Illustratie W&RK Advies (2024)

Deze lijst – die volgens de Hoge Raad overigens ‘niet uitputtend’ is – valt ook te herschikken naar drie hoofdelementen:

- De ‘aard van de werkzaamheden’, de wijze waarop werkzaamheden bepaald worden en termen als ‘inbedding’ zijn criteria – binnen de opdracht – die kunnen wijzen op werknemerschap.
- De duur van de werkzaamheden, de mogelijkheid het werk door iemand anders te laten uitvoeren, de hoogte van de beloning en de wijze waarop de beloning tot stand komt, zijn criteria – binnen de opdracht – die juist kunnen wijzen op zelfstandigheid.
- De ondernemerscriteria kijken naar de persoon die de opdracht uitvoert. Dat zijn dus criteria die buiten de opdracht spelen.

Sommige woorden in deze lijst zijn anders, maar het mag duidelijk zijn: de criteria in de voorgestelde Wet VBAR, waar we het eerder over hadden, zijn niet heel anders dan deze criteria.

Of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst of niet, hangt af van alle criteria. Ze moeten ook in onderling verband worden bekeken, aldus de Hoge Raad. Het gewicht van elk los element hangt af van de specifieke omstandigheden van de zaak. Daarmee valt er geen algemeen principe af te leiden uit dit arrest.

Het is wellicht verleidelijk om te denken dat deze ‘Deliveroo-criteria’ alleen gelden voor meer kwetsbare werkenden. Dat is onjuist. De criteria gelden voor iedereen en voor situaties waarin er twijfel kan zijn of de opdracht geschikt is voor een zzp’er, en dus ook voor jou. Het zijn ook criteria die de Belastingdienst dient te hanteren.

Wat echter wel steeds verschillend is, is de context van een specifieke opdracht. Zo zal de afweging bij een interim-professional die – zoals jij – over specifieke expertise beschikt, veel vrijheid geniet in de manier waarop hij of zij het werk doet en bovendien goed betaald wordt, heel anders uitpakken dan voor een maaltijdbezorger.

Daarbij kunnen we niet anders dan constateren dat een aantal van de gebruikte termen voor interpretatie vatbaar zijn. Wanneer is er nu sprake van ‘inbedding’? Wanneer is een opdracht kort of lang? Wanneer is de beloning hoog?

## Toepassen in jouw zzp-praktijk

Het is aan jou en je opdrachtgever om deze algemene criteria om te zetten naar afwegingen die passen bij de context van de organisatie. Dat geldt zowel voor nieuwe opdrachten als voor lopende opdrachten die doorlopen tot in 2025. En niet alleen voor de opdracht die jij doet, maar natuurlijk ook voor alle andere situaties waar met zzp’ers wordt gewerkt.

Juist bij HR- en andere staffuncties is het vaak prima mogelijk om een opdracht uit te laten voeren door zelfstandige professionals, mits rekening wordt gehouden met een aantal belangrijke uitgangspunten (we beschrijven ze voor de situatie dat jij wordt ingehuurd, maar ze gelden natuurlijk voor alle inhuur):

- 1. Laat je inhuren vanwege de specifieke kennis die je hebt.** Vermijd werkinhoudelijke instructies. Je opdrachtgever mag wel de kaders bepalen van wat er gedaan moet worden, maar moet de rest aan jou overlaten. Neem die ruimte en vrijheid ook. Je wordt niet voor niets ingehuurd. Jij bent de specialist!
- 2. Beoordeel je eigen opdracht kritisch en eerlijk.** Vermijd opdrachten waarbij je hetzelfde werk doet als collega’s in loondienst. Denk na over je positionering. Op welke type opdrachten ga je je richten? Laat je inhuren voor een concrete, duidelijk omschreven opdracht met een specifiek resultaat en een duidelijk begin- en eindpunt. Dat is duidelijk anders dan een reguliere functie. Vermijd de situatie waarin je wordt ingehuurd voor een ‘tijdelijke functie’ of voor ‘piek of ziek’.
- 3. Een echte ondernemer onderneemt.** Dat betekent dat je een specifiek kennisgebied hebt, je bewust hebt gekozen voor zelfstandig ondernemerschap, en dat je niet te lang bij dezelfde opdrachtgever blijft. Je doet een mix van opdrachten. Word geen zzp’er om belastingredenen. Sowieso verdwijnt binnen een paar jaar de zelfstandigenaftrek, en bovendien ben je geen echte zelfstandige als je jarenlang hetzelfde werk doet.
- 4. Kijk nog eens naar de manier waarop je je tarief in rekening brengt.** Je door te laten betalen bij verlof of ziekte is – in dit kader – zeker niet verstandig. Dat wist je waarschijnlijk al. Koppel je tarief zoveel mogelijk aan output, bijvoorbeeld per uur of per project. Is het mogelijk een resultaatbeloning af te spreken, zodat je laat zien dat je ook ondernemersrisico loopt? Voorkom dat de manier van belonen lijkt op die van loondienst.

## “De handhaving vraagt eigenlijk om een net iets andere kijk op inhuur en zelfstandig werken”

**5. Kijk de opdrachtovereenkomst (ovo) die jij gebruikt nog eens na.** Natuurlijk kunnen wij je hierbij helpen. Zo'n overeenkomst wijkt duidelijk af van een arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld als het gaat om gezagsverhoudingen en exclusiviteit (als zzp'er mag je ook voor andere opdrachtgevers werken). Weet je precies wat er in je 'ovo' staat? En handel daar ook naar in de praktijk. Er kan wel op papier staan dat jij niet iedere dag in vaste roosterdiensten werkt, maar is dat ook echt zo? Dit laatste is een aanwijzing voor een fictief dienstverband.

**6. Zorg dat de werkelijkheid overeenkomt met wat er op papier is afgesproken.** Voorkom dat intenties om het juiste te doen op papier goed kloppen, maar in de praktijk niet. Kortweg: “Het moet echt zo zijn!”

Als je vragen hebt over deze punten, dan kun je natuurlijk altijd bij ons terecht voor advies en ondersteuning.

### Regelruimte: projectmatig kijken

We zeiden het al: doe niet hetzelfde werk als collega's in loondienst. Laat je inhuren voor een concrete opdracht voor een specifieke termijn. Zeker bij HR- en andere staffuncties is er vaak voldoende regelruimte om een opdracht zo vorm te geven dat deze door een zelfstandige kan worden uitgevoerd. Een interimmer op een stafafdeling zal altijd op enige manier ook onderdeel moeten zijn van de staande organisatie om het werk goed te kunnen doen ('ingebod'). Maar qua aard van de werkzaamheden en de manier van werken kan er vaak genoeg onderscheid worden gemaakt ten opzichte van reguliere staffuncties, waardoor hetgeen gedaan moet worden vertaald kan worden naar een afgebakend project.

Laat je bijvoorbeeld niet inhuren voor zwangerschapsverlof, maar kijk samen met je klant of je een specifiek afgebakend (verbeter)project kunt doen. Koppel een opdracht zoveel mogelijk aan specifieke omstandigheden en formuleer het te leveren werk zoveel mogelijk outputgericht. Laat je niet inhuren voor een x aantal uren als recruiter, maar voor het invullen van x aantal functies. Of ga nog een stap verder: laat je niet inhuren, maar 'neem werk aan'. Ook dat is soms een optie voor HR of recruitment.

De handhaving vraagt eigenlijk om een net iets andere kijk op inhuur en zelfstandig werken. Resultaatgericht, met duidelijkere afspraken over het gewenste resultaat en de output. Dat past wat ons betreft juist ook bij goed en professioneel opdrachtgeverschap en bij goed en professioneel opdrachtnemerschap.

Let op: het ombuigen van een tijdelijke functie naar een project moet niet alleen op papier kloppen. Het gaat ook om de daadwerkelijke praktijk. “Wezen gaat voor schijn,” heet dat in juridisch jargon.

*Het spreekt voor zich: wanneer jij nu via Compagnon werkt of wanneer wij jou voor een opdracht benaderen, kun je ervan uitgaan dat wij de beoordeling hebben gedaan of een opdracht zich leent om door een zelfstandige te worden uitgevoerd. We informeren je daarover en in geval van twijfel treden we met je in overleg. Onze overeenkomsten zijn up to date en we kijken ook regelmatig naar hoe de feitelijke situaties is, immers: die is doorslaggevend.*



## 4. Stappenplan beoordeling huidige inhuur

**We hebben het tot nu toe vooral gehad over nieuwe opdrachten en wat voor jou als zelfstandig interim professional belangrijk is. Maar wat staat opdrachtgevers nu te doen richting 1 januari 2025 en dus klaar te zijn voor een eventuele controle?**

Vanuit Compagnon adviseren wij werkgevers/opdrachtgevers om het onderstaande stappenplan door te lopen (en je kunt zelf beoordelen in hoeverre dit ook voor je eigen opdracht van toepassing is):

### Stap 1. Breng de inhuur in kaart

Breng allereerst in kaart wie er als zzp'ers in de organisatie werken, zowel rechtstreeks als via intermediairs. Op welke afdelingen zitten ze, welk werk doen ze, en wat staat er in de contracten? Bovenal: tot wanneer loopt de opdracht? Immers, zoals gezegd, de handhaving start op 1 januari 2025 en geldt niet met terugwerkende kracht. Je kunt je bij deze stap concentreren op opdrachten waarvan de looptijd verder gaat dan 1 januari 2025.

### Stap 2. Beoordeel

Doe een vlootstouw: beoordeel elke afzonderlijke opdracht en hoe deze zich (niet op papier maar) in de praktijk, verhoudt tot de bovenstaande criteria. Gebruik daarvoor een stoplichtmodel.

**Let op:** *alleen de ondernemerstoets van de Belastingdienst gebruiken of werken met een goedgekeurde modelovereenkomst van de Belastingdienst volstaat niet.*

**Groen.** Dit is een go. Er is eigenlijk geen discussie mogelijk: deze opdracht kan evident door een zelfstandige worden uitgevoerd. Het is een duidelijk project met een kop en een staart; de opdrachtnemer 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. Maak en bewaar wel alle documentatie die deze beoordeling aantoont.

**Rood.** Hoe graag een opdrachtnemer en een opdrachtgever ook zelf willen, dit zijn de opdrachten die – zelfs als de omstandigheden zouden worden aangepast – echt niet geschikt zijn om door een zzp'er te laten uitvoeren. Ga in gesprek met de zzp'ers die nu voor het bedrijf werken en bespreek een andere contractvorm. Is detacheren een optie of wil de zelfstandige bij je organisatie in loondienst? Goede voorlichting over de voor- en nadelen en een coachende houding is hier gepast.

**Grijs.** Er zullen na deze beoordeling ook opdrachten zijn die in het grijze gebied vallen. Ze zijn aan interpretatie onderhevig. Mogelijk is het goed om onze expert naar deze casussen te laten kijken. Los daarvan is er actie nodig. Met wat aanpassingen kunnen dit soort opdrachten vaak groen worden gemaakt.

### Stap 3. Pas aan

Het is zeker toegestaan om ook lopende 'grijze' opdrachten zodanig aan te passen dat ze 'groen' worden, door elementen in te brengen waarmee de bovenstaande criteria (meer) van toepassing worden. Zodat de inhoud van het werk en de manier waarop iemand werkt echt afwijken van een reguliere functie.

Er zijn daarbij twee zaken van belang:

- Doe aanpassingen altijd in goed overleg tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Ga het gesprek aan en betrek eventueel de intermediair. Dit is vanzelfsprekend, want er is vaak ook een gemeenschappelijk belang. In de regel wil een zelfstandige ook graag als zelfstandige verder.
- 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 materieel zijn. Aanpassingen voor de Bühne hebben geen waarde. Het gaat om de praktijk.

*Voor opdrachten die via Compagnon lopen kan je ervan uitgaan dat wij deze stappen ook actief doorlopen. We informeren je daarover en in geval van twijfel treden we met jou in overleg.*



# 5. Alternatieven voor zelfstandig professionals

We hebben beschreven hoe het – in onze ogen – mogelijk blijft voor zelfstandig professionals om opdrachten te blijven doen. Het is echter duidelijk dat de voorwaarden scherper worden. Dat vraagt om aanpassingen, en het kan ook aanleiding zijn om te overwegen over te stappen naar een andere contractvorm. We zetten de alternatieven voor je op een rij en bespreken kort of het hebben van een bv een uitkomst kan zijn in deze discussie.

## In loondienst

Het ligt voor de hand en er is natuurlijk niets mis mee: (terug) in loondienst gaan bij de organisatie waar je nu een opdracht doet, of elders.

## Detachering

Een alternatief is om in loondienst te gaan bij een bureau en van daaruit je interim-opdrachten te doen, oftewel detachering. Dat kan bijvoorbeeld bij Compagnon. Voor wie gedetacheerd is – en voor detacheringbureaus – gelden de bovenstaande regels niet. Detacheringsbureaus moeten binnenkort wel voldoen aan de Wet Toelating ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten. Bureaus die nu al SNA-gecertificeerd zijn, zijn daar goed op voorbereid. Zoals je begrijpt: Compagnon heeft zo'n certificaat

## Pluslance concept

Het Pluslance-concept van Compagnon is ook een optie. Dit biedt de zekerheid van een vast contract met de voordelen van ondernemerschap. Je voelt je zzp'er, maar je bent in loondienst: een mix van detachering en ondernemerschap. Wat betreft de sociale verzekeringen ben je 100% werknemer en je valt niet onder de Wet DBA of VBAR. Er is echter wel een relatie tussen je omzet en je inkomen, net als bij een ondernemer.

Je werkt minimaal 32 uur per week met een vast contract voor onbepaalde tijd. Je krijgt een basis-salaris, en wij zorgen voor de acquisitie en inhoudelijk aantrekkelijke opdrachten. Van de omzet die je maakt, ontvang jij 70% bruto. Dus wanneer je meer uren werkt of tegen een hoger tarief, merk je dat (net als een ondernemer) direct in je portemonnee.

## Een BV oprichten

Hoe zit het nu met een bv? Ben je dan verlost van veel zorgen rondom schijnzelfstandigheid? Die vraag krijgen we regelmatig. Het antwoord is 'nee', maar het kan wel helpen. Anders dan bij een eenmanszaak, de meest voorkomende bedrijfsvorm onder zelfstandigen, is een bv een rechtspersoon. Dat schept enige afstand tot de discussie rond schijnzelfstandigheid: met een rechtspersoon kan je immers geen arbeidsovereenkomst hebben. Een bv maakt ook duidelijker dat je als zelfstandige bewust en langdurig voor het ondernemerschap hebt gekozen. Maar let op: de Belastingdienst en de rechter kijken ook 'door de bv heen', zoals dat in jargon heet. Zeker als een bv is opgezet met de intentie om de bovenstaande regels te omzeilen, kun je ook met een bv als schijnzelfstandige worden gezien. Het hebben van een bv biedt dus geen garanties.

Bij een 'declarabele uren'-BV ligt dat iets anders. Dit is een aparte vorm van een bv met speciale statuten. Hierbij ben je in loondienst bij jezelf. Bij deze juridische constructie ben je dus je eigen werkgever, een soort detacheringbureau van één persoon. Je stuurt jezelf aan, je opdrachtgevers zijn dus nooit hiërarchisch de baas, en er is automatisch geen gezagsverhouding.

Het omzetten van een eenmanszaak naar een bv vraagt zeker om andere afwegingen dan alleen het bovenstaande. Bij een bv gelden andere fiscale regels (zoals het vervallen van de zelfstandigenaftrek). Laat je hierover goed voorlichten. Compagnon brengt je graag in contact met de meest passende adviseur.

**“Het Pluslance-concept biedt de zekerheid van een vast contract met de voordelen van ondernemerschap”**

# 6. Ondersteuning door Compagnon

We hebben je met dit whitepaper inzicht willen geven in hoe je kunt beoordelen of een opdracht binnen bestaande (en nieuwe) wetgeving door een zelfstandige kan worden uitgevoerd. Zoals we hebben laten zien, is dat nog steeds mogelijk, maar niet altijd. Dit vraagt nu en richting 1 januari 2025 om actie. Want het niet correct inhuren levert voor organisaties na die datum risico's op, zoals het alsnog moeten afdragen van loonheffing en premies, en in het ergste geval het betalen van boetes (nogmaals: terugwerkende kracht geldt alleen voor de periode vanaf 1 januari 2025). Voor jou als zelfstandige betekent dit dat niet goed voorbereid zijn, mogelijk maakt dat je minder snel in aanmerking komt om ingehuurd te worden.

Het blijft een lastige materie, zeker als je er niet dagelijks mee bezig bent. Wij zijn dat wel. Twijfel je of je alle kennis in huis hebt, voor jezelf of voor het advies aan je opdrachtgever? Wij kijken graag met je mee. Niet voor niets staat het woord compagnon voor onder meer vriend en zakenpartner.

Samen met onze specialisten geven we advies over de beste contractvorm en brengen we het stappenplan graag in praktijk. Als onafhankelijke partij kunnen we zonder aanzien des persoons advies geven.

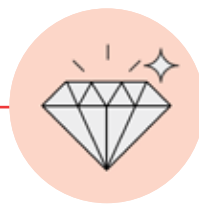
Een groot pluspunt: wie – als zelfstandige én als werkgever – zaken rondom de handhaving van de Wet DBA goed op orde heeft, is indirect ook klaar voor de nieuwe wet VBAR. Daarbij zijn we ervan overtuigd dat het scherper kijken naar inhuur, die meer gericht is op resultaat en wederzijdse professionaliteit, bijdraagt aan een duurzame en effectievere samenwerking tussen organisaties en zelfstandige interim professionals!

## Samengevat

We kunnen concluderen dat het ook na 2024 mogelijk is om zzp'ers in te zetten voor HR, recruitment en andere staffuncties, mits de opdracht aan de juiste voorwaarden voldoet. Daar vanaf nu scherper op letten, is echter wel een vereiste. Wanneer je samenwerkt met Compagnon, zullen wij daar, vanuit onze verantwoordelijkheid, ook alle zorgvuldigheid in betrachten.

Daarbij zullen jij en wij vaker dan voorheen tot de conclusie komen dat een opdracht toch echt niet door een zzp'er kan worden uitgevoerd. Gelukkig blijven er dan nog voldoende mogelijkheden over, bijvoorbeeld door gebruik te maken van een tijdelijke arbeidsovereenkomst of via detachering. Compagnon heeft met Pluslance een detacheringformule ingericht die voor kandidaten juist ook de aantrekkelijkheid van het ondernemerschap combineert met de juridische en sociale zekerheden die passen bij een vaste baan.





## Ons Veilig Inhuur Programma (VIP):

Met het Veilig Inhuur Programma (VIP) ontzorgt Compagnon haar klanten bij het inhuren van zelfstandigen:

- Bij de intake zorgvuldige beoordeling of een opdracht zich daadwerkelijk leent voor invulling door een zelfstandige. Bij twijfel: niet inhalen. We geven ook advies over alternatieven.
- Compagnon draagt uitsluitend kandidaten voor die voldoen aan eisen die de Belastingdienst stelt aan zelfstandig ondernemers.
- Voorwaarden die nodig zijn om een opdracht uit te kunnen voeren, leggen we vast in twee overeenkomsten. Die tussen jou als opdrachtgever en ons als contractpartij. En die tussen ons als bureau en de zelfstandig professional. Onze contracten zijn gecontroleerd door experts en daarmee 'Wet DBA'-proof.
- Compagnon werkt met heldere opdrachtformuleringen, zodat voor alle betrokken partijen helder is wat de relevante afspraken zijn.
- Omdat wij de zelfstandig professional contracteren dragen wij, als de belastingdienst oordeelt dat er sprake is van schijnzelfstandigheid, daarvan de lasten (een naheffing en eventueel een boete) omdat er dan van rechtswege een uitzendovereenkomst (art. 7:690 BW) bestaat tussen Compagnon en de zzp'er.
- Gedurende de looptijd van de opdracht volgen wij actief en periodiek of de omstandigheden van de opdracht voldoen aan de op papier afgesproken voorwaarden. Resultaten hiervan leggen wij vast; belangrijk voor het geval dat er gecontroleerd wordt.
- We hebben een adviserende rol naar de opdrachtgever, maar zeker ook naar de zelfstandige: hoe kunnen zij borgen dat ze ook echt als zelfstandige werken.
- We blijven onze klanten actief informeren over eventuele wijzingen in het beleid en/of wetgeving.
- Neem geen risico, kies voor de VIP-aanpak van Compagnon.



## Feedback maakt ons beter

Benieuwd naar de andere whitepapers van Compagnon over HR, recruitment en employability? Kijk op [www.compagnon.com](http://www.compagnon.com) onder het kopje 'ons vak'.

Heb je suggesties of opmerkingen? Laat het ons weten via [com@compagnon.com](mailto:com@compagnon.com). Je kunt rekenen op een snelle respons.

## Neem gerust contact op

Wil je eens van gedachten wisselen over 'hoe blijf je zzp'er vanaf 2025?' Of heb je een andere vraag op het gebied van HR of recruitment?

Neem contact met ons op via +31 (0)79 363 1680 of [com@compagnon.com](mailto:com@compagnon.com).



### HR

Professionals & Projecten

### Recruitment

Professionals & Projecten

### Employability

Professionals & Projecten

**Welkom bij Compagnon**

Hét HR-Netwerk van Nederland