

WHITEPAPER



Dit Whitepaper wordt u aangeboden door HR TRANSFER. Het is een informatief document met betrekking tot de bestaande en in ontwikkeling zijnde regelgeving van overheidswege met als doel het tegengaan van schijnzelfstandigheid.

HR TRANSFER richt zich op het bemiddelen van HR Professionals voor vaste banen en interimopdrachten. De missie van HR TRANSFER bestaat hieruit dat deze de 'personal touch' niet slechts propageert maar daadwerkelijk in praktijk brengt. HR TRANSFER IS geïnteresseerd in de mensen, niet in de cv's. HR TRANSFER beschouwt de organisatie en de kandidaten beiden als opdrachtgever.

NU EIGEN ONDERNEMERSCHAP PRECISEREN IS VOOR ZELFSTANDIGE HR PROFESSIONALS OPPORTUUN

De arbeidsmarkt voor HR-professionals is nog altijd krap.¹ Nu de laatste decennia het aandeel zzp'ers actief in de HR-discipline sterk groeide, zou het niet onaannemelijk zijn dat de heropleving van de Wet DBA gepaard zou gaan met een krimp. Het is mij opgevallen dat vooral (semi)overheidsorganisaties meer dan voorheen vermelden dat in geval van een tijdelijke vraag geen ZZP mogelijk is. Desondanks verwachten onderzoekers van de arbeidsmarkt dat de vraag naar zelfstandige professionals stabiel zal blijven. Hoofdredeën hiervoor zijn de krapte op de arbeidsmarkt en het feit dat een flink deel van de ervaren HR-professionals onderhand heeft gekozen voor een bestaan als zelfstandige. Het aantal HR vacatures is nochtans hoog; er zijn heel wat organisaties die niet kiezen voor invulling van vacatures met vaste banen. Het werken met ZZP-ers heeft als evident voordeel dat de bezetting van de HR-afdeling soepeler kan worden aangepast dan bij een vaste bezetting. In zowel kwantitatief opzicht als kwalitatief. Er zijn juridische risico's van het werken met ZZP-ers vanuit de Wet DBA. Voor zelfstandige HR Professionals niet direct een reden voor paniek, maar niettemin een moment om het eigen ondernemerschap te te preciseren.

Laten we de juridische risico's: de Wet DBA en de voorgenomen Wet Vabr nog een keer op een rijtje zetten.

¹ Zie ook: <https://www.zipconomy.nl/2024/02/recruiter-actiever-op-de-krappe-arbeidsmarkt-hr-professional-wordt-vaker-zzper/>

Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties)

Vanaf januari 2025 is het zogeheten handhavingsmoratorium opgeheven. En dit is een feit. Dit betekent dat de Belastingdienst naleving van de Wet DBA zal handhaven. De Wet DBA heeft als hoofddoel om opdrachtgevers en zzp'ers te verplichten hun arbeidsrelatie zorgvuldig te beoordelen, met behulp van o.a. modelovereenkomsten. Dit betekent dat beide partijen goed moeten vaststellen of er geen sprake is van een dienstbetrekking maar van een overeenkomst van opdracht.

Wat betekent het dat het zogeheten Handhavingsmoratorium is vervallen dit jaar? De website van de Rijksoverheid vermeldt dat sprake is van een overgangperiode van 1 jaar en dat opheffing van het handhavingsmoratorium een van de maatregelen is die het kabinet neemt om schijnconstructies te bestrijden en bij te dragen aan meer zekerheid op de arbeidsmarkt.²

Indien de Belastingdienst meent dat het gaat om schijnzelfstandigheid, dan moet rekening worden gehouden met correctieverplichtingen of naheffingsaanslagen loonheffingen, eventueel met een boete. Dat kan tot 5 jaren terug, echter niet verder terug dan tot 1 januari 2025. Het opheffen van het Handhavingsmoratorium is geen voorgenomen besluit, het is reeds van kracht

Ontwerp van Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties

Nu is door een voorganger van de huidige Minister (K. van Gennip) een voorstel gedaan om schijnzelfstandigheid te voorkomen en handhaving beter mogelijk te maken. Dit is de voorgenomen Wet Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) en die kan worden beschouwd als opvolger van de Wet DBA. Deze voorgenomen wet is al voorgelegd aan de Raad van State. En die concludeerde 'het wetsvoorstel terecht verschillende knelpunten signaleert, maar dat het voorstel aan de oplossing daarvan een beperkte bijdrage zal leveren'.³ We zien nu al ruime tijd dat de wetgever doorlopend worstelt met de vraag of iemand nu werknemer is of juist of zelfstandige. Ondernemerschap blijft een essentieel beoordelingscriterium, alsook de vraag of iemand wordt aangestuurd in het werk en voor eigen risico werkt. De huidige Minister Eddy van Hijum, zo laat de website van de Rijksoverheid weten, zal de voorgenomen Wet Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) concretiseren door controlemaatstaven toe te voegen.⁴ Je moet dan denken aan zaken als de vraag of iemand btw afdraagt, investeert in het eigen bedrijf of tijd en geld besteedt aan het werven van klanten.

² Ibid.

³ Bron: <https://www.raadvanstate.nl/adviezen/@144529/w12-24-00156-iii/>

⁴ Zie: <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/>

Het blijft een moeizaam verhaal en de doorlooptijd is eigenlijk te gek voor woorden. Beide hebben uiteraard met elkaar te maken.

De Wet Vbar is nog in wording. Voor nu ziet het er naar uit dat het huidige Kabinet streeft naar implementatie van deze wet, na verder aanpassing.

Alternatief voorstel

Ook bekommeren zich inmiddels politieke partijen over de afbakening van ondernemerschap ten opzichte van schijnzelfstandigheid. Een trojka van VVD, D66, CDA en SGP heeft – in relatie tot de initiatieven van minister van Hijum – een (alternatief) wetsvoorstel opgesteld dat helderheid moet scheppen. Het is geïnspireerd op de Belgische wetgeving, en daarmee verschuift de focus naar de zelfstandige zelf en laat het criterium van ‘inbedding in de organisatie’ buiten beschouwing. Er zijn twee toetsen die dit voorstel kenmerken, namelijk:

1. De Zelfstandigentoets – Is iemand een echte ZZP'er?

- Werkt iemand voor meerdere opdrachtgevers?
- Investeert iemand in zijn eigen onderneming
- Gedraagt iemand zich als zelfstandige naar buiten toe?
- 2. *De Werkrelatietoets – Zijn er belemmeringen om als ZZP'er te werken?*
- Werkt iemand vrijwillig als zelfstandige?
- Heeft iemand vrijheid in de uitvoering van werk, werktijden en verlof?
- Is er sprake van hiërarchische controle?

Daarnaast is in het voorstel van deze partijen een zogeheten Sectoraal rechtsvermoeden opgenomen. Dit gaat dan om sectoren met een hoger risico op schijnzelfstandigheid, bijvoorbeeld voor sectoren waarin arbeidsmigranten vaak als schijn-ZZP'ers werken.

Conclusie ten aanzien van de (juridisch/fiscale) positie zelfstandige HR professional

Wat we in ieder geval constateren is dat momenteel het onderwerp van schijnzelfstandigheid actueel is op verschillende fronten. Dit heeft zeker effect op de markt. Beter gezegd, het zijn met name de onduidelijkheid en onzekerheid over de definitieve regelgeving die ZZPers en opdrachtgevers parten spelen.

Dit raakt ook de verzelfstandigde HR Professionals. Het platform HR Praktijk meent dat de impact van de Wet DBA aanzienlijk is voor deze groep. Aangenomen wordt dat ongeveer een kwart van de HRM ZZP-ers recent opdrachten is misgelopen door onduidelijkheid over de (handhaving van de) wetgeving. Bijkomend verwacht dit platform een overschot aan HRM ZZP-ers op de markt en waarschijnlijk tevens een daling van het gemiddelde tarief.⁵

⁵ Zie: Oerlemans, I., *Wet DBA: Minder paniek maar niet minder impact – De gevolgen voor ons HR-professionals* op www.hrpraktijk.nl (27 maart 2025)

Feit is dat de regelgeving met betrekking tot ZZP-constructies en verdere flexibele arbeidsconstructies weer in beweging is gezet. En door de bestaande onzekerheid lopen de zelfstandige HR Professional nu meer risico dan voorheen. Het gaat steeds om de afweging of sprake is van zelfstandig ondernemerschap of feitelijk van werknemerschap. Wanneer we hier de componenten van een dienstbetrekking en de huidige criteria op basis van de wet DBA op loslaten, dan lijkt de kwalificatie schijnzelfstandigheid toch vaak aan de orde. Die componenten zijn: bestaat een hiërarchische relatie met de opdrachtgever (deze kan opdrachten geven en de werkinhoud bepalen), als betaling (loon) geschiedt voor het uitgevoerde werk, wat ook zelf moet worden uitgevoerd (en zich niet zomaar kan laten vervangen).

De overheid ziet ook wel in dat handhaving van de wetgeving lastig is. Zij geeft verschillende voorbeelden in de brochure 'ZZP ja of nee – Voorbeelden per sector'.⁶ Laten we de voorbeelden bezien die de Rijksoverheid vermeldt en die (al is het niet één op één) vergelijkbaar zijn met de zelfstandige opererende HR-professional. Het betreft dan 'Advisering' en 'Interim-manager'. We lezen eerst de omschrijving en vervolgens de beoordeling vanuit de Wet DBA.

'ADVISING'	'INTERIM-MANAGER'
OMSCHRIJVING: 'Een organisatieadviseur laat zich regelmatig inhuren om reorganisaties in kaart te brengen. Hij maakt een plan van aanpak en als het nodig is helpt hij met de reorganisatie zelf. Hij zoekt zelf actief klanten en opdrachtgevers. Bij grotere bedrijven duren de opdrachten wat langer, voor kleinere bedrijven geldt dat het in kortere termijn kan. Voor het plan van aanpak geldt een resultaatsverplichting. Dat betekent dat hij erop wordt aangesproken als er geen resultaat bereikt wordt. De organisatieadviseur is vrij in hoe hij dit plan van aanpak realiseert en de inhoud ervan. Er is geen inhoudelijke aansturing vanuit de bedrijven. De adviseur heeft een e-mailadres van de onderneming waar de reorganisatie wordt verricht en heeft zich te houden aan de werktijden in de onderneming. De betaling hangt af van het succes van de reorganisaties.'	OMSCHRIJVING: 'Een interim-manager laat zich inhuren ter vervanging van de zieke manager in loondienst bij de werkgever. De interim-manager is ervaren en kan daardoor snel inspringen. De interimmanager is personeelsverantwoordelijk voor ca. 25 FTE. De cultuur van het bedrijf is om managers relatief vrij te laten en autonoom te laten werken zolang productie op peil blijft, maar het bedrijf kan wel instructies geven. De interim-manager houdt zich aan de kaders van de organisatie en opereert daarbinnen. De interim-manager heeft hiermee doorgaans 2 of 3 fulltime klussen per jaar voor enkele maanden per opdracht.'
BEOORDELING WET DBA: 'Er is niet of nauwelijks sprake van 'aansturing en gezag'. Er worden geen instructies gegeven, de werkzaamheden zijn niet structureel, en worden niet ook verricht door werknemers. Het resultaat staat voorop. Wel zijn er bepaalde werktijden en wordt een e-mailadres van de organisatie gebruikt. De omstandigheden die wijzen op 'aansturing en gezag' zijn dusdanig beperkt aanwezig dat geen sprake is van werken in loondienst. ZZP JA Er is meer sprake van werken voor eigen rekening en risico dan aansturing en gezag. Er is geen sprake van een arbeidsovereenkomst.'	BEOORDELING WET DBA: 'Er is sprake van aansturing. Anderen zijn namelijk wel bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven waar de manager zich aan moet houden. Daarbij is er sprake van structureel werk, en het werk wordt ook door managers in loondienst gedaan. Ook is er sprake van een organisatorisch kader waar de manager zich aan moet houden. Er is niet of nauwelijks sprake van werken voor eigen rekening en risico. De risico's liggen bij de opdrachtgever. Wel gaat het om een opdracht van relatief kortere duur. ZZP NEE Er is sprake van een arbeidsovereenkomst met het bedrijf voor de duur van de opdracht. Er is meer sprake van aansturing en gezag dan het werken voor eigen rekening en risico.'

⁶ Zie: <https://open.overheid.nl/documenten/db6be109-9a6e-464f-a064-8e83ad5f6caa/file>

Hoe de zelfstandige HR-professional wordt aangemerkt is gegeven de beide voorbeelden niet helemaal helder. Dit zeker als het om een hybride opdracht gaat, die deels bestaat uit een of meer projectmatige zaken en deels uit operationele voortgang.

Maar wie dit even goed op zich laat inwerken wordt er niet bepaald geruster op. Het is daarom juist in dit stadium nuttig om als ZZP-er in de HR-discipline hier kennis van te nemen en de eigen propositie tegen het licht te houden. Geen reden voor paniek, wel tijdig bijsturen.

Belangrijke elementen voor de beoordeling zijn:

- In hoeverre wordt structureel werk gedaan of betreft het eerst en vooral een resultaatsverplichting? In dat geval verdient het aanbeveling om in de opdrachtbevestiging een concreet en zo mogelijk meetbaar eindresultaat op te nemen.
- Is de functie van HR Manager uniek of zijn er ook HR Managers in loondienst werkzaam die hetzelfde werk doen? Kan dan door middel van bepaalde projectmatige taken een onderscheid worden getroffen?
- We zien in het voorbeeld van de adviseur dat de vergoeding afhankelijk is van het resultaat. Dat is nog niet algemeen gebruikelijk.
- Zijn er afspraken over aansturing en gezag en wat is de vrijheid van handelen?

Al verwacht ik nog steeds niet dat de beroepsgroep HR Professionals een prioriteit zal vormen waar het de handhaving betreft, dit is wel het juiste moment om de eigen propositie goed te definiëren en daarover duidelijke afspraken met de opdrachtgever te maken. En die afspraken helder op te nemen in de opdrachtbevestiging. En dat zodanig dat aannemelijk kan worden gemaakt dat dit in de praktijk daadwerkelijk aldus werkt.

De Rijksoverheid geeft hierop vooruitlopend de volgende mededeling: 'Het kabinet maakt ook bekend dat er geen modelovereenkomsten meer door de Belastingdienst worden goedgekeurd. Het gebruik van dergelijke modelovereenkomsten is niet langer houdbaar, omdat modelovereenkomsten geen zekerheid vooraf kunnen geven over het werken buiten dienstverband. Dit hangt namelijk af van hoe er in de praktijk wordt gewerkt, niet van wat er in een contract staat. De lopende modelovereenkomsten worden nog wel geëerbiedigd tot de einddatum van de overeenkomst'.

Dat het niet zozeer gaat om wat er aan het papier is toevertrouwd maar hoe het er werkelijk in de praktijk aan toe gaat is een valide punt.

Wij zullen binnenkort een voorbeeld van een opdrachtbevestiging beschikbaar stellen, die thans nog ter beoordeling voorligt en juridisch op zorgvuldigheid wordt getoetst.

Mei 2025

Rob van den Berg, HR TRANSFER