

Artikel: Zzp'er of werknemer?

Datum: 23 juli 2025

Door: Gabriëlle Verberne

De weg naar een scherpe afbakening tussen wanneer je werknemer bent en wanneer zzp'er is 'a bumpy road'.

- a. De in 2016 ingevoerde Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) heeft meteen voor veel onrust gezorgd vanwege de onduidelijke regels. Kort na de invoering werd de wet al niet meer gehandhaafd (handhavingsmoratorium), tenzij sprake was van kwaadwillendheid.
- b. Per 1 januari 2025 is het handhavingsmoratorium voor de wet DBA opgeheven. De belastingdienst treedt weer actief op tegen schijnzelfstandigheid en heeft de mogelijkheid naheffingen op te leggen. Een nieuwe wet is er nog niet (zie hieronder d).
- c. Er is veel geprocedeerd over of iemand een zzp'er of werknemer is. Lang is uitgekeken naar het arrest van de Hoge Raad in de Deliveroo-zaak. In het in 2023 gewezen arrest heeft de Hoge Raad het gezagscriterium niet definitief verduidelijkt. Wel zijn er tien, niet-limitatieve, gezichtspunten geformuleerd bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst ([ECLI:NL:HR:2023:443](#)).
- d. Ook het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (wet Vbar) heeft veel stof doen opwaaien. Er is veel kritiek op het voorstel gekomen, zowel door de Raad van State (advies van 11-11-2024) als in de internetconsultatie.
- e. Het kabinet heeft naar aanleiding van alle kritiek het wetsvoorstel Vbar en de toelichting hierop in 2025 aangepast. Hierbij zijn ook de antwoorden van de Hoge Raad in de Uber zaak meegenomen ([ECLI:NL:HR:2025:319](#)).
- f. Op 7 juli heeft het kabinet het aangepaste wetsvoorstel Vbar ingediend bij de Tweede kamer, hierover lees je later meer.

Waarom is een duidelijk onderscheid tussen zzp'er en werknemer belangrijk?

Stel dat een zzp'er toch een werknemer blijkt te zijn, dan betekent dit voor de werkgever onder meer dat (met terugwerkende kracht):

1. aan de werknemer loon moet worden betaald, de werknemer recht heeft op vakantiedagen, vakantietoelage en de in de cao geregelde arbeidsvoorwaarden, voor loonvorderingen geldt een verjaringstermijn van 5 jaar,
2. de Belastingdienst, cao-fondsen en het (bedrijfstak)pensioenfonds zich kunnen melden voor achterstallige premies en loonbelasting. Voor de belasting geldt eveneens een verjaringstermijn van vijf jaar, voor pensioenpremies is deze termijn 20 jaar,
3. er ook arbeidsrechtelijke consequenties zijn, denk aan het van toepassing zijn van de ketenregeling en het beroep op rechtsvermoeden. De zzp'er die dus eigenlijk een werknemer is, kan mogelijk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd claimen met een vaste omvang,
4. de werknemer ontslagbescherming heeft en een aanspraak op de wettelijke transitievergoeding als de werkgever de overeenkomst wil beëindigen.

Wetsvoorstel Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar)

Het wetsvoorstel beoogt meer duidelijkheid te geven over de vraag wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst, door:

- I. de gezagsverhouding tussen de werkgever en de werknemer te verduidelijken, waarbij twee elementen centraal staan, namelijk 1. werkinhoudelijke of organisatorische sturing door de werkgever en 2. werken voor eigen rekening en risico,
- II. te toetsen of sprake is van werkinhoudelijke en organisatorische sturing. Als dit ontbreekt, is er geen gezagsverhouding. Als dit wel aanwezig is, worden ook contra-indicaties meegewogen

die juist wijzen op zelfstandig ondernemerschap. Het Deliveroo-arrest vormt een belangrijke basis voor de indicaties, die nu wettelijk worden vastgelegd.

A. Indicaties die wijzen op werken onder werkinhoudelijke of organisatorische sturing:

- de werkgevende is bevoegd aanwijzingen en instructies te geven, de werkende moet deze opvolgen
- de werkgevende heeft de mogelijkheid de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd in te grijpen
- de werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorische kader van de organisatie van de werkgevende
- de werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie
- de werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijke werkzaamheden verrichten.

B. Indicaties die juist wijzen op werken voor eigen rekening en risico:

- de financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende
- de werkende zorgt voor een herkenbare en zelfstandige uitvoering van de werkzaamheden
- de werkende is in bezit van een specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die in de organisatie van de werkgevende niet structureel aanwezig is
- er is sprake van een korte duur van de opdracht en/of een beperkt aantal uren per week
- kenmerken die wijzen op ondernemerschap van de werkende (buiten de arbeidsrelatie gelegen) voor soortgelijke werkzaamheden (extern ondernemerschap).

Rechtsvermoeden

Daarnaast introduceert het wetsvoorstel een rechtsvermoeden op basis van uurtarief. Zzp'ers die minder dan € 36 per uur verdienen, kunnen zich beroepen op dit rechtsvermoeden. De werkgevende moet dan bewijzen dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Hoe verder?

Als de Tweede kamer instemt, gaat het voorstel naar de Eerste Kamer. Als ook de Eerste Kamer instemt, is de beoogde ingangsdatum van het wetsvoorstel 1 juli 2026. Er geldt geen overgangsrecht, de wet is meteen van kracht.

Einde bumpy road?

Er zijn nog steeds kritische geluiden. De Raad van State heeft vraagtekens geplaatst bij de praktische uitvoerbaarheid: rechters zullen in elk individueel geval nog steeds moeten oordelen aan de hand van omstandigheden. Het introduceren van een rechtsvermoeden op basis van een uurtarief kan in bepaalde sectoren wel verstrekken gevolgen hebben. Bovendien vrezen sommige zzp'ers dat zij minder worden ingehuurd vanwege de risico's voor de werkgevers. Wordt vervolgd.