

Samenwerken met zzp'ers

te nemen stappen & praatstuk



Sinds de afschaffing van de VAR in 2016 is het zoeken naar een werkbare vorm van samenwerking met zzp'ers waarbij lusten en lasten voor zowel opdrachtgever, de zzp'er én de maatschappij eerlijk verdeeld zijn. Uitgangspunt daarbij is dat als de samenwerking het karakter heeft van een dienstbetrekking, er loonbelasting en sociale verzekeringspremies betaald worden die onze samenleving draaiende houden. Zowel de opdrachtgever als de zzp'er zijn erbij gebaat dat er geen risico is op naheffing van deze loonheffingen.

Twee opties

Om risico's in de samenwerking zo veel mogelijk te vermijden zijn er kort samengevat twee opties:

1. Zzp'er/onderaannemer inzetten: afspraken schriftelijk vastleggen in goedgekeurde modelovereenkomst aanneming van werk of overeenkomst van opdracht.



Kan of wil je dat niet? Dan:

2. Arbeidsovereenkomst of uitzendovereenkomst.

Hoe dan?

Invallende zijn er vanuit wetgeving en handhaving veranderingen in werking gezet die het verschil tussen werknemers en zzp'ers kleiner maken. Dat betekent onder meer dat het risico vergroot dat er loonheffingen opgelegd worden. Dat vraagt van opdrachtgevers en zzp'ers een (her)afweging hoe de samenwerking vorm te geven. Dit document kan daarbij helpen door:



1. Voor de opdrachtgever de huidige en toekomstige gewenste samenwerking met zzp'ers in kaart te brengen.
2. Aan de hand van 6 onderwerpen het gesprek aan te gaan met de zzp'ers.

Huidige en toekomstige samenwerking met zzp'ers

Gebruik onderstaande vragen om de huidige en gewenste samenwerking met de zzp'ers te bepalen. Advies is om dit samen te doen met bijvoorbeeld de projectleiders, uitvoerders en administratie.



Hoe werk je nu met zzp'ers?

- Hoeveel werken er voor je?
- Op wat voor soort contract?
- Factureren de zzp'ers op resultaat of op uren (hoogte uurtarief?)
- Zijn ze ingeschakeld via een bureau/tussenpersoon?
- Wat voor soort werkzaamheden voeren ze uit? stoffelijk/niet-stoffelijk, zelfde werkzaamheden die ook door eigen mensen worden uitgevoerd, is specifieke/specialistische kennis gevraagd?
- Beschikken ze over eigen materieel/bedrijfskleding/verzekeringen?
- Hoe lang werken jullie al samen? (fulltime?)

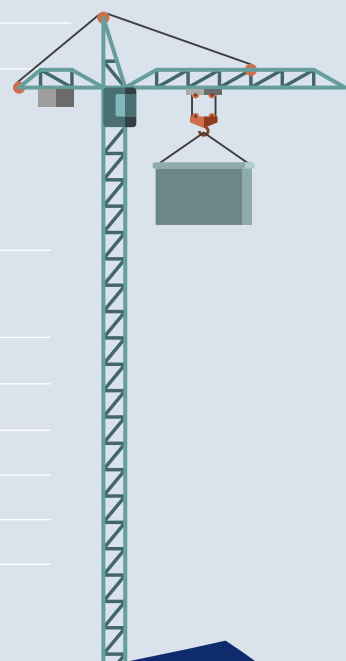
Wat gaat er veranderen in de regels en handhaving?

- verschil tussen werknemer en zzp'er wordt kleiner.

- Handhaving door Belastingdienst per 1 januari 2025 op onder andere het volgende:
 - Wordt er gewerkt op basis van een goedgekeurde modelovereenkomst?
 - Is de modelovereenkomst goed ingevuld?
 - Gebeurt in de praktijk wat op papier is afgesproken?
- Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering en opbouw pensioen per 1 januari 2028.
- Afbouwen zelfstandigenaftrek.
- Mogelijk nieuwe wetgeving.

Welk effect hebben de nieuwe regels en handhaving op je zzp-beleid/welke risico's loop je/welke wil je niet meer lopen? Denk hierbij aan:

- Gebruik maken van een goedgekeurde modelovereenkomst.
 - Onderaanneming, overeenkomst van opdracht, bemiddeling, tussenkomst.
- De resultaatverplichting duidelijk vormgeven.
- De modelovereenkomst mogelijk gebruiken als raamovereenkomst.
- De feitelijke situatie (op de bouwplaats) in overeenstemming brengen met de contractafspraken.
- Vragen naar de arbeidsongeschiktheidsverzekering van je zzp'er.
- Vragen naar het VCA-certificaat van je zzp'er.
- Een interne procedure afspreken voor werken met zzp'ers.



Gesprek met je zzp'er

Praatstuk voor opdrachtgever & zijn zzp'er(s)



Beste zzp'er,

Er gaat de komende jaren veel veranderen voor zzp'ers. Het verschil met werknemers wordt kleiner, er komt meer nadruk en ruimte voor ondernemerschap. Heb je al nagedacht hoe jij met die veranderingen omgaat? En weet je wat de gevolgen zullen zijn voor bijvoorbeeld je onderneming, je financiële situatie en de relatie met je opdrachtgevers? Met onderstaande vragen kun je een inschatting maken of je met de opdrachtgevers in gesprek zou moeten.

- ☐ 1. Ben je ingeschreven bij de KvK?
- ☐ 2. Maak je gebruik van de zelfstandigenaftrek?
- ☐ 3. Factureer je op basis van gewerkte uren?
- ☐ 4. Verwacht je opdrachtgever dat je het werk zelf uitvoert?
- ☐ 5. Doe je hetzelfde werk als de werknemers van je opdrachtgever?
- ☐ 6. Gebruik je het materieel van je opdrachtgever?
- ☐ 7. Volg je aanwijzingen van leidinggevenden van je opdrachtgever?
- ☐ 8. Werk je in bedrijfskleding van je opdrachtgever?
- ☐ 9. Geef je leiding aan medewerkers van je opdrachtgever of andere zzp'ers?
- ☐ 10. Doe je mee aan medewerkersactiviteiten zoals collectieve scholing of personeelsbijeenkomsten?

Heb je de meeste van deze vragen met 'ja' beantwoord, dan is het raadzaam om met je opdrachtgever in gesprek te gaan over hoe jullie met elkaar samenwerken. Blijf je zzp'er of is loondienst een interessante optie? We hebben een aantal relevante gespreksonderwerpen voor je op een rijtje gezet.

1 Wat zijn de wetten en regels?

Als zzp'er doe je werk voor je opdrachtgever: jullie hebben een arbeidsrelatie. Volgens de Nederlandse wetten zijn er drie vormen van arbeidsrelaties:

- **Dienstbetrekking:** een werkgever heeft een werknemer in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst. De werkgever heeft gezag over de werknemer, de werknemer voert de werkzaamheden zelf (persoonlijk) uit en de werknemer ontvangt daar loon voor. De werkgever betaalt aan de Belastingdienst loonheffingen: loonbelasting en sociale verzekeringspremies.
- **Aanneming van werk:** een opdrachtgever besteedt een uit te voeren stoffelijk werk uit aan een aannemer of onderaannemer. Stoffelijk wil zeggen dat er iets verandert: er is iets gebouwd, gesloopt, gegraven enzovoort. De aannemer hoeft het werk niet zelf (persoonlijk) te doen. Van tevoren is er een afspraak gemaakt over het op te leveren resultaat tegen een van tevoren afgesproken prijs of op regiebasis. Aanneming van werk moet schriftelijk zijn vastgelegd in een aannemingsovereenkomst die is goedgekeurd door de belastingdienst.



- **Overeenkomst van opdracht:** de opdrachtgever laat niet-stoffelijke werkzaamheden uitvoeren door een opdrachtgever op een manier die niet past bij een dienstbetrekking of aanneming van werk. Denk aan het maken van afspraken of het uitvoeren van diensten, bijvoorbeeld constructieberekeningen. Het leveren van de inspanning wordt beloond, niet het op te leveren resultaat.

Advies: bespreek wat voor jullie situatie van toepassing is. Kijk eerst of je voldoet aan de criteria voor een dienstbetrekking, daarna voor aanneming van werk en als laatste optie een overeenkomst van opdracht. Is er sprake van aanneming van werk? Leg jullie arbeidsrelatie dan vast in een modelovereenkomst die is goedgekeurd door de Belastingdienst. Deze kun je vinden op de [website van Bouwend Nederland](#) of de Belastingdienst. Daarmee help je voorkomen dat je opdrachtgever loonheffingen moet betalen en dat je als zzp'er de zelfstandigenaftrek moet terugbetalen. Op de [kennispagina zzp](#) lees je ook de een toelichting op de modelovereenkomst.

2 Handhaving



Welke arbeidsrelatie je hebt, is van invloed op hoe en welke belasting je betaalt. Ben je werknemer, dan betaalt je werkgever loonheffingen voor je aan de Belastingdienst. Als ondernemer betaal je inkomstenbelasting (eenmanszaak) of vennootschapsbelasting (bv) en geen loonbelasting en kom je in aanmerking voor de zelfstandigenaftrek (zie punt 5). De Belastingdienst controleert of de juiste arbeidsrelatie en bijbehorende belastingregels worden toegepast. Daarbij kijkt de fiscus naar hoe het werk in de praktijk wordt uitgevoerd.

Vanaf 2025 zal de Belastingdienst controleren en handhaven op de juiste arbeidsrelatie, de juiste bijbehorende overeenkomst en of er loonheffingen verschuldigd zijn. Als zzp'er ben je vaak onderaannemer van je opdrachtgever. Je werkt dan op basis van een goedgekeurde modelovereenkomst voor aanneming van werk. Je vindt modelovereenkomst op de [website van Bouwend Nederland](#) of de Belastingdienst.

Advies: kijk nu zelf of je de juiste arbeidsrelatie en regels toepast om problemen in de toekomst te voorkomen.

3 Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering

Het kost veel geld om je tegen arbeidsongeschiktheid te verzekeren. Veel zzp'ers hebben daarom geen arbeidsongeschiktheidsverzekering en zij lopen een groot financieel risico als ze door ziekte niet meer kunnen werken. Daarom heeft de overheid besloten dat zzp'ers verplicht worden om een arbeidsongeschiktheidsverzekering af te sluiten. Uiterlijk in 2028 moeten alle zzp'ers een arbeidsongeschiktheidsverzekering hebben.



Advies aan opdrachtgever: controleer nu al of je zzp'er een arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft. Dat voorkomt vervelende discussies als er sprake is van uitval door ziekte.

Advies aan zzp'er: sluit een passende arbeidsongeschiktheidsverzekering af en reken een voldoende hoog tarief om een dergelijke verzekering te kunnen betalen.

4 Verplichte pensioenopbouw

Net als een arbeidsongeschiktheidsverzekering is een pensioen opbouwen duur, wat een reden is voor veel zzp'ers om dat niet te doen. Met alleen AOW is de verwachting dat veel oudere zzp'ers in armoede komen te leven. Om die reden zal het ook voor zzp'ers verplicht worden om pensioen op te bouwen als aanvulling op de AOW. Dat is afgesproken in het pensioenakkoord en uiterlijk in 2028 geldt voor zzp'ers een verplichting om aanvullend pensioen op te bouwen.

Advies: zorg dat je in je tarief rekening houdt met opbouw van een pensioen. Hoe hoog dat pensioen is hangt af van je wensen voor je oude dag. Het kan raadzaam zijn hierover in gesprek te gaan met een pensioenadviseur.

5 Afbouw zelfstandigenaftrek

Als zzp'er mag je jaarlijks een bedrag aftrekken van je belastbare omzet, de zogenaamde zelfstandigenaftrek. In 2024 is dat bedrag nog €3.750. De zelfstandigenaftrek wordt de komende jaren afgebouwd naar € 900 in 2027. Daarmee wordt het verschil tussen werkgever en zzp'er verder verkleind.

Advies: Ga na wat de afbouw van de zelfstandigenaftrek betekent voor je netto-inkomen en bekijk of het nodig is om je tarief bij te stellen.

6 Duurzame inzetbaarheid

De AOW-leeftijd is op dit moment 67 jaar en die zal de komende jaren verder stijgen. Hoe jonger je nu bent, hoe later de leeftijd waarop je AOW zult krijgen. Werkgevers investeren veel geld om hun medewerkers langer inzetbaar te houden. Daarbij gaat het niet alleen om de gezondheid, maar ook om het bijhouden van kennis en vaardigheden om de vele en snelle veranderingen in onze samenleving bij te kunnen houden.

Als ondernemer/zzp'er moet je zelf investeren in je eigen inzetbaarheid. Houd er in je planning en tariefstelling rekening mee dat je tijd en geld besteedt aan scholing en kijk ook op langere termijn naar je fysieke belastbaarheid. Bijvoorbeeld: kun en wil je op de 55e of 60e nog wat je nu doet?

