

temper

2026-versie

Hoe werk je op de juiste manier samen met zzp'ers?

Volgens de richtlijnen van de Belastingdienst



Intro

Nederland telt op dit moment ruim 1,3 miljoen zzp'ers. Het zijn mensen die een cruciale rol spelen in de arbeidsmarkt en een breed scala aan verschillende opdrachten vervullen. De overgrote meerderheid van deze groep kiest er heel bewust voor om als zelfstandige aan de slag te gaan. Dit komt meestal voort uit de wens om meer autonomie en controle te krijgen over hun werkende bestaan, en daarmee zelf te bepalen waar, wanneer en voor wie ze werken.

Misvatting: Nederland kent veel gedwongen zelfstandigen.

Slechts 7% van de zelfstandigen in Nederland geeft aan uit noodzaak zelfstandig te zijn geworden.

Sinds 2025 is er veel te doen over de inzet van zzp'ers. Wanneer is iemand echt zelfstandig? En wanneer zou iemand eigenlijk in dienst genomen moeten worden? Het antwoord is vaak genuanceerd en afhankelijk van meerdere factoren. Dit betekent dat het als organisatie extra belangrijk is om hier een gedegen afweging in te maken. Het klinkt misschien lastig, maar met de juiste ondersteuning is het goed te doen.

In dit whitepaper bespreken we:

- 1. Juridisch kader** →
- 2. Risicogerichte handhavingsstrategie** →
- 3. Concrete handvatten om goed voorbereid te zijn** →
 - Stap 1: Template beleid inhuur** →
 - Stap 2: Template kwalificatie arbeidsrelaties** →

1. Juridisch kader

Op dit moment gelden in Nederland de Wet DBA en Artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek. Artikel 7:610 BW definieert wat een arbeidsovereenkomst is. De Wet DBA bepaalt hoe de Belastingdienst controleert op schijnzelfstandigheid. In de praktijk is daarnaast de jurisprudentie – met name de holistische toets op basis van de 9 criteria uit het Deliveroo-arrest – leidend bij de beoordeling van schijnzelfstandigheid.

Misvatting: de Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties (VBAR) is al actief en leidend in de kwalificatievraag.

In de huidige plannen, gepresenteerd in januari 2026, wordt het wetsvoorstel VBAR zelfs niet doorgezet. Enkel het rechtsvermoeden van werknemerschap bij een laag uurtarief uit dit wetsvoorstel wordt in de huidige plannen benoemd om te behouden.

Artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek definieert wat een arbeidsovereenkomst is en kent drie vereisten:

- 1 Persoonlijke arbeid:** Moet de persoon het werk zelf verrichten, zonder de mogelijkheid het werk aan anderen uit te besteden?
- 2 Loon:** Wordt er direct betaald voor verrichte arbeid en is er weinig vrijheid om zelf tarieven te bepalen?
- 3 Gezagsverhouding:** Is er sprake van gezag of inhoudelijke aansturing vanuit de opdrachtgever over de werkzaamheden?

Het Deliveroo-arrest

Net zoals bij veel andere wetten, biedt de wettekst op zichzelf onvoldoende houvast om de kwalificatievraag (is iemand een zelfstandige ondernemer of een werknemer) goed te beantwoorden. Daarom zijn ook hier eerdere uitspraken van rechters belangrijk om het kader van de wet verder in te vullen.

In het geval van de arbeidsrechtelijke toets is de belangrijkste jurisprudentie het Deliveroo-arrest. In dit arrest heeft de Hoge Raad 9 gezichtspunten gedefinieerd die helpen om de relatie tussen opdrachtgever en werkende op de juiste manier te duiden. Deze 9 criteria vind je verderop in dit document.

Handhavingsmoratorium

In 2016 verving de Wet DBA de oude VAR-verklaring met als doel om schijnzelfstandigheid effectiever te bestrijden. Deze wet zorgde echter meteen voor veel discussie in de markt, omdat de criteria als onduidelijk gezien werden. Daarmee werd de Wet DBA al vrij snel als 'niet te handhaven' bestempeld.

Het toenmalige kabinet legde daarom kort na de invoering van de Wet DBA het handhavingsmoratorium op. Dit betekende dat er geen boetes en naheffingen zouden worden opgelegd, tot er een nieuwe, duidelijkere wetgeving zou zijn.

In januari 2025 werd het handhavingsmoratorium op de Wet DBA echter opgeheven. Dit zorgde opnieuw voor veel ophef en onrust. Als reactie hierop besloot het kabinet te kiezen voor een [risicogerichte handhavingsstrategie](#). Hierbij wordt ingezet op een zogenoemde zachte landing, met focus op begeleiding en herstel in plaats van sancties.

2. Risicogerichte handhavingsstrategie

Deze risicogerichte handhavingsstrategie houdt in dit geval in dat er vooral gekeken zal worden naar probleemgevallen zoals gedwongen zelfstandigheid, onderbetaling, evidente schijnzelfstandigheid of arbeidsmigratieconstructies. Deze strategie en de zachte landing wordt ook in 2026 voortgezet.

De belangrijkste punten voor jou als opdrachtgever:

- **Focus op begeleiding:**
De Belastingdienst kiest net zoals in 2025 voor ondersteuning en correctie, totdat er nieuwe wetgeving is aangenomen.
- **Geen verzuimboetes, wel vergrijpboetes bij kwaadwillendheid:**
Voor onopzettelijke fouten worden in 2026 nog geen boetes uitgedeeld. Bij probleemgevallen (zie voorbeelden hierboven) kan de fiscus vergrijpboetes opleggen.
- **Huidig toetsingskader leidend:**
In de beoordeling van schijnzelfstandigheid blijven de 'holistische toets' en bestaande rechtspraak (zoals het Deliveroo-arrest) leidend, waarbij alle feiten en omstandigheden van de werkrelatie in samenhang worden gewogen.

Er blijft dus ruimte om met zelfstandigen te werken, zolang de samenwerking zorgvuldig is ingericht volgens de richtlijnen van de Belastingdienst. Hoe je je voorbereidt op eventuele controles, lees je op de volgende pagina.

Controles gericht op begeleiding

De Belastingdienst werkt in 2026 risicogericht. Dit betekent dat als er een risico is geïdentificeerd, de Belastingdienst in het beginsel start met een bedrijfsbezoek om de organisatie te informeren en te attenderen op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties.



“Dit doen we omdat we ervan uitgaan dat de meeste opdrachtgevers de regels willen naleven.”

De Belastingdienst (Handhavingsplan Arbeidsrelaties 2026)

Als je tijdens dit bezoek kunt laten zien dat je 'in control' bent, je je inhuurprocessen op orde hebt en actief werkt aan het voorkomen van schijnzelfstandigheid, zal de Belastingdienst geen verder onderzoek doen. Je kunt dit doen aan de hand van twee stappen. Op de volgende pagina vind je hier handige templates voor.

Stap 1: Leg vast hoe de inhuur in je organisatie verloopt

Doe dit via een duidelijk beleid en specificeer de arbeidsrelaties.

Stap 2: Kwalificeer die arbeidsrelaties

Doe dit aan de hand van de 9 gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest.

3. Concrete handvatten om goed voorbereid te zijn

Om deze twee stappen goed uit te voeren hebben we templates en hulpmiddelen toegevoegd in dit document:



Stap 1: Template beleid inhuur



Stap 2: Template kwalificatie arbeidsrelaties



Deze tools helpen je om bewust bezig te zijn met inhuur van zzp, volgens de richtlijnen van de Belastingdienst, en optimaal voorbereid te zijn op eventuele controles vanuit de Belastingdienst.



Stap 1: Leg vast hoe de inhuur in de organisatie verloopt

Dit is stap 1, volgens het schillenmodel van de Belastingdienst. Het advies is om hier duidelijk beleid voor op te stellen. Om je hierbij te ondersteunen hebben wij een template toegevoegd die je hiervoor kunt inzetten.

Beleid inhuur []

Organisatie vul aan

Organisatiegegevens

Organisatiename: _____

KvK-nummer: _____

Beleidsopsteller: _____ Naam en functie van verantwoordelijke

Beleidsdatum: _____

Laatste herziening: _____ Datum laatste update

1. Doelstelling en toepassingsgebied van het beleid

Doelstelling

Dit beleid heeft als insteek om heldere richtlijnen te bieden voor het kwalificeren van verschillende arbeidsrelaties. Doel is om altijd de juiste contractvorm toe te passen en daarmee de risico's op schijnzelfstandigheid te minimaliseren.

Vul aan

Toepassingsgebied

Dit beleid geldt voor alle inhuur van personeel, zowel op tijdelijke als zelfstandige basis, binnen: _____ Naam van de organisatie

2. Arbeidsrelaties en Inzetcriteria

2.1 Vaste Dienstverbanden

- **Omschrijving:** Medewerkers in loondienst met een vast contract.
- **Inzetcriteria:** Wordt gebruikt voor langdurige functies die deel uitmaken van de kernactiviteiten van de organisatie en waarvoor structurele aansturing en gezagsverhouding noodzakelijk zijn.

Vul aan

► Voorbeelden van functies:

Vul aan

2.2 Tijdelijke Dienstverbanden (Tijdelijke Contracten)

► **Omschrijving:** Werknemers die voor een beperkte periode worden ingezet via een tijdelijk contract.

► **Inzetcriteria:** Wordt gebruikt voor tijdelijke functies of projecten waar tijdelijk versterking nodig is. Er is sprake van een gezagsverhouding, maar de arbeid is van tijdelijke aard.

Vul aan

► Voorbeelden van functies:

Vul aan

2.3 Uitzendkrachten

► **Omschrijving:** Werknemers die voor een afgesproken periode via een uitzendbureau ingehuurd worden. Organisatie is zelf dus geen juridisch werkgever.

► **Inzetcriteria:** Wordt gebruikt voor tijdelijke functies of projecten waar tijdelijk versterking nodig is. Er is sprake van een gezagsverhouding, juridisch werkgeverschap ligt bij het uitzendbureau.

Vul aan

► Voorbeelden van functies:

Vul aan

2.4 Zzp'ers (Zelfstandigen Zonder Personeel)

- ▶ **Omschrijving:** Inhuur van zelfstandige professionals op basis van een overeenkomst van opdracht.
- ▶ **Inzetcriteria:** Wordt gebruikt voor opdrachten waar extra ondersteuning of expertise nodig is. Deze opdrachten zijn niet structureel van aard (kortlopend), en de zelfstandige heeft een grotere mate van autonomie (bijvoorbeeld in het bepalen van werktijden of uitvoering van werkzaamheden) dan eigen werknemers. Inzet wordt getoetst aan de hand van de 9 [Deliveroo-criteria](#).

Vul aan

- ▶ Voorbeelden van functies:

Vul aan

3. Inhuurproces en monitoring

3.1 Controle en monitoring

Richtlijnen voor inzet zzp'ers [vul aan/in]:

- Zzp'ers kunnen niet ingezet worden voor opdrachten die langer dan _____ duren
- Zzp'ers moeten altijd minimaal _____ % boven het geldende CAO-loon verdienen
- Zzp'ers hebben altijd het recht om zichzelf vrij te laten vervangen
- Zzp'ers sluiten direct een overeenkomst van opdracht en hebben inspraak over de invulling van die overeenkomst
- Zzp'ers worden niet uitgenodigd op bedrijfsfeesten en hebben geen recht op benefits (kerstpakket, gratis lunch) waar werknemers wel recht op hebben

Vul aan

Evaluatie van individuele arbeidsrelaties:

Per functie (en indien nodig, individuele werkende) wordt aan de hand van de Deliveroo criteria gekeken of er sprake is van een dienstbetrekking of van zelfstandigheid. Zie bijlage voor deze evaluatie (stap 2).

Vul aan

3.2 Verantwoording en Verificatie

Interne Evaluatie: Regelmatig worden de contracten en werkwijzen geëvalueerd om te waarborgen dat de arbeidsrelatie nog voldoet aan de voorwaarden van de Wet DBA en dat er geen sprake is van schijnzelfstandigheid.

4. Verantwoordelijkheden en Contact

Verantwoordelijke Afdeling/Contactpersoon

Naam: _____ Naam verantwoordelijke persoon of afdeling

Contactinformatie: _____ E-mail en telefoonnummer

Dit beleid wordt jaarlijks geëvalueerd en, indien nodig, aangepast aan de geldende wetgeving en interne behoefte.

Stap 2: Kwalificeer deze arbeidsrelaties aan de hand van de 9 gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest

Dit is stap twee, volgens het schillenmodel van de Belastingdienst. Het advies is om deze arbeidsrelaties te kwalificeren per functiegroep (bijvoorbeeld retail, horeca of logistiek). Je kunt hiervoor ons [template](#) gebruiken. Gebruik ook onze handige [scorekaart](#) als hulpmiddel.

Kwalificatie arbeidsrelaties []

Functiegroep vul aan

Leg aan de hand van de 9 gezichtspunten, die de Belastingdienst hanteert bij de beoordeling op schijnzelfstandigheid, uit hoe jullie omgaan met zzp'ers binnen de organisatie. Raadpleeg hiervoor onze handige [scorekaart](#).

1. Aard en duur van de werkzaamheden

Voeren de zzp'ers bijvoorbeeld korte opdrachten en specialistische werkzaamheden uit?

Vul aan

2. Wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald

Is er bijvoorbeeld volledige vrijheid om zelf te bepalen waar, wanneer en voor wie een werkende aan de slag gaat?

Vul aan

3. Inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering

Worden de werkenden bijvoorbeeld als externen behandeld (geen deelname aan bedrijfsuitjes, trainingen, etc.)?

Vul aan

4. Verplichting het werk persoonlijk uit te voeren

Is vervanging van de zzp'ers ongelimiteerd toegestaan?

Vul aan

5. Wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen is tot stand gekomen

Wordt er bijvoorbeeld ruimte gegeven aan de werkenden om zelf invulling te geven aan de overeenkomst?

Vul aan

6. Wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd

Is er bijvoorbeeld ruimte voor onderhandeling en wordt er betaald aan de hand van een factuur?

Vul aan

7. Hoogte van deze beloningen

Is er bijvoorbeeld een hoger uurtarief dan in het CAO is voorgeschreven?

Vul aan

8. Commercieel risico

Wordt er bijvoorbeeld enkel uitbetaald voor de geleverde diensten en dus niet bij ziekte en verlof?

Vul aan

9. Ondernemerschap in het economisch verkeer

Wordt er bijvoorbeeld ook bij andere opdrachtgevers gewerkt?

Vul aan

Bij het documenteren van bovenstaand beleid is het dus relevant en gewenst om de arbeidsrelaties langs de meetlat van de 9 gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest te leggen. Raadpleeg hiervoor onze handige scorekaart. Deze vind je op de volgende pagina.







[1/2] Scorekaart: Werknemerschap vs. Zelfstandigheid



Het is belangrijk om de arbeidsrelatie tussen jou en de opdrachtnemer goed vast te stellen. De Belastingdienst kijkt naar de 9 verschillende gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest om te bepalen of iemand als werknemer of zelfstandige wordt gezien. Ze nemen altijd de volledige situatie in overweging, dus geen enkel gezichtspunt is op zichzelf doorslaggevend. Alles wordt samen beoordeeld.

Hieronder hebben we de **9 gezichtspunten** op een rij gezet waarmee je kunt checken of jullie de arbeidsrelatie juist hebben gekwalificeerd.


Beoordeel zelf of er sprake is van:

Gezichtspunt	Indicatie werknemerschap Is er sprake van:	Indicatie zelfstandigheid Is er sprake van:	Wat doet Temper
 Aard en duur van de werkzaamheden	<ul style="list-style-type: none"> Eenvoudige werkzaamheden waar geen specifieke kennis of ervaring voor nodig is. Langdurige opdrachten of verplichting tot meerdere diensten. 	<ul style="list-style-type: none"> Gespecialiseerde werkzaamheden waarbij kennis en ervaring vereist zijn. Korte opdrachten (individuele diensten). 	<ul style="list-style-type: none"> Op het platform moeten opdrachten worden omschreven met duidelijke vereisten en kwalificaties. Opdrachten zijn beperkt tot een enkele dienst (gemiddelde duur op het platform is 6,5 uur).
 Wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald	<ul style="list-style-type: none"> Afwijken van de vooraf afgesproken opdracht, werkende verplichten andere activiteiten te ondernemen. Inhoudelijke aansturing tijdens de uitvoering van de opdracht, opleggen van bedrijfseigen methodes en regels. Inperkingen op de vrijheid van werkenden om opdrachten te weigeren of voor andere opdrachtgevers aan de slag te gaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Duidelijke opdracht met verantwoordelijkheid voor resultaat, mogelijkheid voor werkenden om verzoek te weigeren Volledige vrijheid in de uitvoering van de opdracht (buiten de werkinstructie om). Volledige vrijheid om zelf te bepalen waar, wanneer en voor wie een werkende aan de slag gaat. 	<ul style="list-style-type: none"> Op het platform worden opdrachten en vereisten helder vooraf gedefiniëerd. Via het platform hebben werkenden volledige vrijheid in waar, wanneer en of zij werken.
 Inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering	<ul style="list-style-type: none"> Werkenden onderdeel laten zijn van de organisatie (bijv. deelname aan bedrijfsuitjes, trainingen, kerstpakket). Langdurige of (verplicht) opeenvolgende opdrachten. Opdracht in lijn met de hoofdactiviteit van de onderneming (bedrijfseigen werk). 	<ul style="list-style-type: none"> Werkenden als externen behandelen (geen deelname aan bedrijfsuitjes, trainingen, etc.). Korte opdrachten die individueel geaccepteerd kunnen worden. Opdracht buiten hoofdactiviteit van de onderneming (geen bedrijfseigen werk). 	<p>Via Temper worden werkenden gestimuleerd om voor meerdere opdrachtgevers aan de slag te gaan. Full-time bij één opdrachtgever werken is niet mogelijk (limiet van 660 uur per jaar).</p>
 Verplichting het werk persoonlijk uit te voeren	<ul style="list-style-type: none"> Werkenden verplichten om het werk persoonlijk uit te voeren. Vervanging inperken (bijvoorbeeld in de functieomschrijving). 	<ul style="list-style-type: none"> Werkenden als 'aannemers' behandelen. Vervanging ongelimiteerd toestaan (zowel via platform als daarbuiten) 	<p>Werkenden zijn volledig vrij zich binnen en buiten het platform te laten vervangen zonder hier vooraf van Temper of de opdrachtgever toestemming voor te vragen.</p>
 Wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen is tot stand gekomen	<ul style="list-style-type: none"> Vaste overeenkomst (zonder ruimte voor bijvoorbeeld onderhandeling over tarief of annuleringsstermijn) voorschrijven aan werkende. 	<ul style="list-style-type: none"> Werkenden de ruimte geven om zelf invulling te geven aan de overeenkomst (modelovereenkomst via het platform is dynamisch). 	<p>Via Temper wordt een modelovereenkomst ter beschikking gesteld die dynamisch wordt ingevuld aan de hand van de uitkomst van de onderhandeling tussen opdrachtgever en werkende.</p>
 Wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd	<ul style="list-style-type: none"> Nooit ingaan op onderhandelings voorstellen vanuit werkenden omtrent tarief of anderszins de mogelijkheid inperken. Betalingen zonder factuur of niet op basis van daadwerkelijk geleverde diensten. 	<ul style="list-style-type: none"> Werkenden de vrijheid bieden om te onderhandelen, en hier ook daadwerkelijk in meegaan. Betaling enkel op factuur, inclusief btw (of met KOR vrijstelling), op basis van de daadwerkelijk geleverde diensten. 	<ul style="list-style-type: none"> Via Temper kunnen werkenden onderhandelen over hun tarief. Via Temper kunnen werkenden automatisch volledige facturen voor hun geleverde diensten versturen.

[2/2] Scorekaart: Werknemerschap vs. Zelfstandigheid



Beoordeel zelf of er sprake is van:

Gezichtspunt	Indicatie werknemerschap Is er sprake van:	Indicatie zelfstandigheid Is er sprake van:	Wat doet Temper
 Hoogte van deze beloningen	<ul style="list-style-type: none"> Werkenden niet tot nauwelijks meer betalen dan in de CAO (of Wet Minimumloon) is voorgeschreven. 	<ul style="list-style-type: none"> Werkenden significant (>150%) meer betalen dan in de CAO (of Wet Minimumloon) is voorgeschreven. 	<ul style="list-style-type: none"> Via Temper kan er nooit gecontracteerd worden voor uurtarieven onder de Wet Minimumloon. Gemiddelde beloning ligt 150% boven de geldende CAO lonen (marktwerking).
 Commercieel risico	<ul style="list-style-type: none"> Werkenden gegarandeerd uitbetalen (ook bij annulering van werkzaamheden, of ziekte). Beperkingen opleggen omtrent andere commerciële activiteiten. 	<ul style="list-style-type: none"> Werkenden enkel betalen voor daadwerkelijk geleverde diensten, zonder garanties vooraf. Volledige commerciële vrijheid. 	Via Temper lopen werkenden in principe altijd een commercieel risico. Ze hebben de (commerciële) keuze om dat risico af te kopen door hun vordering aan een factoringmaatschappij over te dragen.
 Ondernemerschap in het economisch verkeer	<ul style="list-style-type: none"> Werkenden inperken in hun vrijheid om voor concurrenten of andere opdrachtgevers te werken. 	<ul style="list-style-type: none"> Werkenden volledig vrij laten in het ontplooiën van activiteiten buiten de opdrachtrelatie. 	<ul style="list-style-type: none"> Opdrachtnemers die via Temper werken hebben meerdere ondernemerskenmerken (bijv. BTW-nummer, KVK-inschrijving) Via Temper werken werkenden gemiddeld voor 8 verschillende opdrachtgevers. Temper legt geen enkele beperking op om de eigen reputatie op te bouwen. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat zij relaties die zij via het platform tot stand brengen buiten het platform continueren.

Meer weten?

Heb je op basis van deze informatie vragen of heb je hulp nodig bij het invullen van de templates? [Neem dan gerust contact op](#), we helpen je graag verder.

Wil je meer weten over de Wet DBA en veranderingen op het gebied van de inzet van zelfstandigen in 2026, [lees dan hier verder](#).

temper

