



Jaouad Seghrouchni: 'Met de wet DBA is de onzekerheid juist toegenomen'

Voor Jaouad Seghrouchni is de vraag of sprake is van een arbeids-overeenkomst of van het inhuren van een zzp'er dagelijkse kost.

'Behandel zzp'er ook echt als zelfstandige'

Een recent voorbeeld van de uitdagingen en risico's die zzp'ers inhuren met zich mee kan brengen, komt uit de houtsector. Een bedrijf dat jarenlang vier zelfstandige timmerlieden inhuurde voor het plaatsen van houten constructies, kreeg daarvoor een naheffingsaanslag loonheffingen van ruim 310.000 euro. Volgens de inspecteur van de Belastingdienst ging het om een gezagsverhouding en arbeidsovereenkomst. Het gerechtshof in Den Bosch oordeelde dat deze claim niet genoeg was onderbouwd, waardoor het bedrijf met de schrik vrij kwam.

Voor Jaouad Seghrouchni is de vraag of sprake is van een arbeidsovereenkomst of van het inhuren van een zzp'er dagelijkse kost. Maar het antwoord kan van geval tot geval verschillen.

Welke vragen krijg jij zoal inzake flexwerk?

'Vaak zitten cliënten met een kwalificatievraagstuk: is iets een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht? Opdrachtgever en zzp'er willen dan allebei een constructie waarbij geen sprake van of risico op een arbeidsovereenkomst is. Bij het beantwoorden van zo'n kwestie hangt heel veel af van de omstandigheden. Een lijstje dat je kunt afvinken om zeker te weten wat

de arbeidsrelatie is, bestaat helaas niet.'

Zien we dat ook terug in de zaak van het houtbedrijf?

'Dat is een fiscale zaak en ik ben thuis in het arbeidsrecht, maar als advocaat zie ik dat het gerechtshof zeven argumenten vóór een arbeidsovereenkomst benoemt en zeven argumenten tégen. Allemaal gebaseerd op het Deliveroo-arrest uit een arbeidsrechtelijke zaak. Het gebruik van eigen vervoer, werkkleding en handgereedschap door de timmerlieden duidt allemaal op zelfstandigheid. Dat een bedrijf materiaal klaarzet, bouwtekeningen verschaft en klachten afhandelt voor de ingehuurde werkers, wijst dan weer in de richting van een arbeidsovereenkomst. In deze zaak kon het beide kanten op. Een duidelijk kantelpunt naar het uiteindelijke oordeel is er eigenlijk niet.'

Welke houvast is er dan wel voor bedrijven?

'In het arrest X/Amsterdam oordeelde de Hoge Raad in 2020 dat de bedoeling die twee partijen hebben niet bepalend is voor de kwalificatie van hun werkrelatie. Er moet juist worden gekeken naar wat de partijen hebben afgesproken qua rechten en plichten en of die afspraken voldoen aan de wettelijke elementen van een arbeidsovereenkomst. Om het overzichtelijker te maken, zijn

LEIDEN ■ Vaststellen of iemand zzp'er is of een dienstverband heeft, is niet altijd even simpel. Er is veel ruimte voor interpretatie en specifieke omstandigheden spelen een grote rol. Waar schildersbedrijven én zzp'ers op moeten letten? Senior advocaat arbeidsrecht Jaouad Seghrouchni (34) van De Clercq Advocaten Notariaat legt uit.

TEKST: VINCENT KRABBENDAM, FOTO: DE CLERCQ ADVOCATEN NOTARIAAT

in het Deliveroo-arrest aspecten benoemd die helpen bepalen of sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dan gaat het onder meer over aard en duur van de werkzaamheden. Huur je al jaren zzp'ers in voor werk dat door iemand in vaste dienst kan worden gedaan, dan wijst dat meer richting een arbeidsovereenkomst. Ook wordt gekeken naar tal van andere zaken, zoals hoe werk en werktijden worden bepaald, of een werker is ingebed in de organisatie van de werkverschaffer en de manier waarop de beloning en de hoogte ervan worden bepaald. En verder of er een verplichting is om het werk zelf uit te voeren, en of de werker zich als ondernemer gedraagt.'

Heeft de invoering van de wet DBA verbetering gebracht?

'In mijn ogen is de onzekerheid over schijnzelfstandigheid en het vaststellen van werkrelaties daardoor alleen maar toegenomen. De wet is

lange tijd niet volledig gehandhaafd. De afgelopen tijd is er veel gezegd en geschreven over de strengere handhaving door de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 en het is terecht dat bedrijven zich daar zorgen om maken. Er is nu politiek veel aandacht voor dit onderwerp en ik hoop dat er de komende tijd meer duidelijk over wordt.'

Wat kun schildersbedrijven doen als ze willen dat ingehuurde zzp'ers ook echt zzp'er zijn en blijven?

'Zorgen voor zoveel mogelijk omstandigheden die wijzen op een werkrelatie tussen opdrachtgever en zzp'er. Dan moet je die persoon dus ook echt behandelen als een zelfstandige. Geef zzp'ers bijvoorbeeld geen spullen van jouw bedrijf om mee te werken, nodig ze niet uit voor personeelsfeestjes, geef ze geen werkinhoudelijke instructies tussendoor en laat ze zelf hun werktijden bepalen. Laat zzp'ers geen werk verrichten dat je vaste

medewerkers doen. Als iemand na een lang dienstverband door wil als zzp'er, ga dan nadrukkelijk anders met diegene om dan voorheen. En probeer een contract aan te gaan met een rechtspersoon als een BV in plaats van met de zzp'er als natuurlijk persoon.'

Waar moet een zzp-schilder op letten om de indruk van schijnzelfstandigheid of arbeidsrelatie te vermijden?

'Als zzp-schilder kun je denken aan: geen onderdeel vormen van de organisatie van de opdrachtgever, geen tussentijdse instructies krijgen over hoe het werk verricht moet worden en zelf bepalen wanneer, hoe lang en met wie je werkt. Een ander aspect is een hogere vergoeding ontvangen dan schilders in loondienst, het liefst minimaal 35 euro per uur exclusief btw. Ook belangrijk: niet werken betekent geen vergoeding, ook niet tijdens ziekte. Zorg voor een eigen busje en schilderkleding – met eigen bedrijfsnaam of logo –, werk voor meerdere opdrachtgevers, blijf niet te lang bij een opdrachtgever hangen, heb zelf contact met de klant namens je eigen bedrijf en houd de verantwoordelijkheid voor je werkzaamheden bij jezelf. Helemaal waterdicht is dit natuurlijk niet. Maar hoe meer omstandigheden aanwezig zijn die horen bij een 'gewone' zelfstandige, hoe kleiner de kans op een arbeidsovereenkomst.'