

Uber uitspraak Hoge Raad 2025

Van betekenis voor opdrachtgevers en zzp'ers



Juli 2025

Inhoudsopgave

Inleiding	2
De reis naar de uitspraak van de Hoge Raad	4
Uitspraak Hoge Raad 2025	6
Hoe kan USG HR helpen?	8



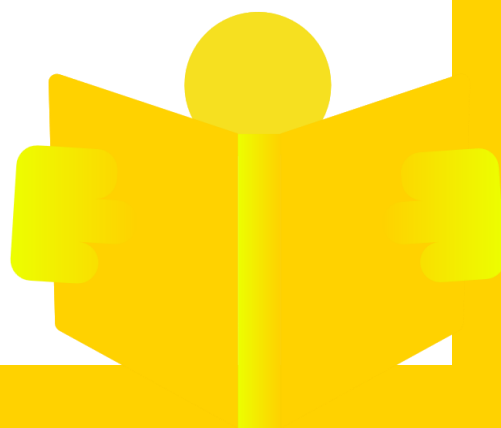
Inleiding

Op 21 februari 2025 heeft de Hoge Raad antwoord gegeven op belangrijke vragen van het Gerechtshof Amsterdam. Deze vragen gingen over de juridische positie van Uber-chauffeurs. De antwoorden geven duidelijkheid over hoe wordt gekeken naar het werken met zzp'ers.

Voordat we dieper ingaan op deze uitspraak, leggen we eerst kort uit wat de Hoge Raad is. De Hoge Raad is de hoogste rechter in Nederland, Aruba, Curaçao en Sint Maarten voor civiele zaken, strafzaken en belastingzaken. Deze rechter kijkt niet opnieuw naar de feiten van een zaak, maar controleert of eerdere rechters het recht goed hebben toegepast. Dat heet 'cassatie'. De Hoge Raad beslist dus niet opnieuw over de inhoud van de zaak, maar beoordeelt of alles volgens de regels is verlopen.

De uitspraak van de Hoge Raad over Uber hebben dus niet direct invloed op die zaak zelf. Maar ze geven wel richting aan hoe rechters in andere zaken moeten kijken naar arbeidsrelaties met zzp'ers. Dit is belangrijk voor zowel zelfstandigen als voor de bedrijven die met hen werken.

In dit artikel nemen we je mee in de ontwikkelingen die hebben geleid tot deze uitspraken. Eerst kijken we terug naar de voorgeschiedenis. Daarna bespreken we de inhoud van de uitspraken en wat deze betekenen voor het werken met en als zzp'ers in 2025. Tot slot lichten we toe welke rol USG HR hierin kan spelen – voor zowel zelfstandigen als opdrachtgevers.



De reis naar de uitspraak van de Hoge Raad



Na de financiële crisis van 2008 tot 2013 begon de Nederlandse economie zich vanaf 2014 te herstellen. Werkgevers waren toen nog voorzichtig met het geven van vaste contracten, maar hadden wel mensen nodig. Daarom kozen veel werkenden ervoor om als zelfstandige (zzp'er) aan de slag te gaan. Tussen 2014 en 2024 is het aantal zelfstandigen in Nederland met maar liefst 85% gegroeid.

Door deze snelle groei ontstond er meer behoefte aan duidelijke regels en bescherming, zowel voor zzp'ers als voor opdrachtgevers. In 2016 werd daarom de Wet DBA ingevoerd. Deze wet was bedoeld om schijnzelfstandigheid tegen te gaan – situaties waarin een zzp'er wordt ingehuurd maar diegene eigenlijk hetzelfde werk doet als iemand in loondienst.

De Wet DBA kreeg echter veel kritiek van zowel politici als bedrijven. De regels waren onduidelijk en lastig toe te passen in de praktijk. Daarom besloot de overheid om deze wet voorlopig niet te handhaven (het zogenaamde “handhavingsmoratorium”). Tot 1 januari 2025 controleerde de Belastingdienst dus niet streng op deze wet.

Tussen 2016 en 2023 veranderde er daardoor weinig in de regels rondom de inzet van zzp'ers. Pas in 2023 kwam er duidelijkheid dankzij de uitspraak van de Hoge Raad in de Deliveroo-zaak. In deze uitspraak werd uitgelegd hoe je kunt bepalen of iemand echt zelfstandig werkt of toch in loondienst is. Dit gebeurt aan de hand van een ‘holistische toets’. Dit betekent dat je moet kijken naar alle feiten en omstandigheden, waarbij rekening kan worden gehouden met een aantal belangrijke gezichtspunten. Ook wel bekend als de negen gezichtspunten van de Deliveroo-uitspraak.

Gezichtspunten Deliveroo-uitspraak

De Hoge Raad heeft in de Deliveroo-uitspraak onderstaande 9 gezichtspunten geformuleerd.

1. Aard en duur van de werkzaamheden

Een zzp'er houdt zich met name bezig met werkzaamheden die niet standaard zijn en kan een resultaatverplichting hebben.

2. Bepalen werkzaamheden en werktijden

Vakinhoudelijk en organisatorisch is een zzp'er vrij om te bepalen.

3. Inbedding van het werk en persoon

Een zzp'er is geen onderdeel van de organisatie en het werk (lees: de werkzaamheden van de opdracht) vormt geen kernactiviteit van de opdrachtgever.

4. Persoonlijke uitvoering werk

Een zzp'er is vrij zich te laten vervangen en hier commercieel aan te verdienen.

5. Wijze contractuele regeling

Bij zzp is er sprake van gelijkwaardige partijen waarbij de zzp'er kan onderhandelen.

6. Beloning bepaling en uitkering

Een zzp'er bepaalt of partijen bepalen gezamenlijk de beloning. De zzp'er stuurt facturen en krijgt niet doorbetaald bij ziekte.

7. Hoogte van beloning

Het tarief ligt beduidend hoger bij een zzp'er dan bij een werknemer, een zzp'er is niet gebonden aan een CAO en draagt de lasten zelf.

8. Lopen van commercieel risico

Een zzp'er is aansprakelijk voor het werk en is verantwoordelijk voor facturatie en andere financiële zaken.

9. Extern ondernemerschap

Naar buiten toe gedraagt een zzp'er zich als ondernemer (bv. acquisitie, meerdere opdrachtgevers, heeft een website, verzekeringen afgesloten, draagt BTW af, etc.)

Hoge Raad buigt zich tweemaal over Uber

De vakbond FNV bracht in 2023 het taxiplatform Uber voor de rechter, omdat FNV van mening was dat het bedrijf zzp'ers uitbuitte die eigenlijk werknemersrechten hadden. De zaak begon bij de rechtbank Amsterdam, ging daarna naar het gerechtshof, en kwam uiteindelijk terecht bij de Hoge Raad.

De uitspraak van de Hoge Raad in 2023 richtte zich vooral op de arbeidsrechtelijke kant van de zaak. De rechter keek vooral naar de rol van ondernemerschap binnen de arbeidsrelatie. Omdat het handavingsmoratorium toen nog gold, had de uitspraak geen directe fiscale gevolgen.

In 2025, na het einde van het handavingsmoratorium, kwam de zaak Uber weer bij de Hoge Raad terecht. De Hoge Raad herbeoordeelde het vraagstuk rondom de beoordeling van een arbeidsrelatie. Weer speelde het criterium 'ondernemerschap' een belangrijke rol, met nu een prominente rol voor extern ondernemerschap. Hieronder zetten we de uitspraak van 2025 uiteen.

Uitspraak Hoge Raad 2025

2.1 Al wet- en regelgeving

Op 21 februari 2025 heeft de Hoge Raad antwoord gegeven op belangrijke zogenoemde prejudiciële vragen van het Gerechtshof Amsterdam over de positie van Uber-chauffeurs. Er werden in totaal drie prejudiciële vragen gesteld. De eerste vraag gaat over het ondernemerschap van de werkende; is het ondernemerschap doorslaggevend voor het bepalen of er wel of geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. De tweede vraag gaat over, bij een positief antwoord op de eerste vraag, het wel of niet kunnen uitvoeren van dezelfde werkzaamheden als een werknemer van de opdrachtgever. De laatste vraag gaat over, zoals genoemd in de Deliveroo-uitspraak van 23 maart 2023, het al dan niet meewegen van extern ondernemerschap (bijvoorbeeld het hebben van meerdere opdrachtgevers, doen van eigen acquisitie, etc.) in het bepalen of er wel of geen sprake is van een arbeidsovereenkomst.

De antwoorden van de Hoge Raad komen in het kort neer op:

1. Alle kenmerken zijn even belangrijk

De Hoge Raad overweegt dat er geen volgorde van belangrijkheid is tussen de verschillende kenmerken/gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest, die iets zeggen over een arbeidsrelatie. Dus ook het kenmerk/gezichtspunt 'ondernemerschap' telt evenveel mee als de andere kenmerken.

2. Verschil tussen werkenden met hetzelfde werk is mogelijk

Het kan zich voordoen dat twee werkenden hetzelfde werk doen voor dezelfde opdrachtgever, maar toch verschillend beoordeeld worden op hun arbeidsrelatie. Dit kan bijvoorbeeld komen doordat de ene werkende wel meer het extern ondernemerschap op orde heeft.

3. Extern ondernemerschap speelt zeker een rol

Het gaat bij ondernemerschap niet alleen om hoe iemand werkt binnen de arbeidsrelatie, maar ook om omstandigheden buiten die relatie. Zo kan er gekeken worden naar bijvoorbeeld het aantal opdrachtgevers, of er verzekeringen zijn afgesloten, het financieel risico, acquisitie-gedrag, het afdragen van BTW en de zichtbaarheid van de ondernemer via een website.

Wetsvoorstel VBAR wordt in lijn gebracht met Uber uitspraak

De Wet VBAR staat voor Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden. Het doel van dit wetsvoorstel is om de regels rond werken als werknemer of zelfstandige nog duidelijker te maken door de huidige jurisprudentie als wetgeving op te nemen. De Wet VBAR voert daarvoor een toets in om te bepalen of iemand in dienst van een werkgever is. Deze toets heet de WZOP-toets, en bestaat uit drie onderdelen:

1. **W - Werknemerschap**

In deze toets staat het werknemerschap centraal. Daarbij wordt gekeken naar omstandigheden die kunnen wijzen op een gezagsverhouding (denk aan wijze van instructies, controle werkzaamheden door opdrachtgever, organisatorische inbedding, etc.).

2. **Z - Zelfstandigheid**

In deze toets staat zelfstandigheid binnen de opdracht centraal. Daarbij wordt onder meer gekeken naar het voor eigen rekening en risico werken (denk aan financieel risico, eigen gereedschap, specifieke expertise, zelfstandig werken, etc.).

3. **OP – Ondernemerschap buiten de arbeidsrelatie**

Nadat is getoetst aan de W en Z, wordt gekeken naar de OP. Dit komt neer op tekenen van ondernemerschap buiten het werk/ de opdracht (extern ondernemerschap). Voorbeelden zijn:

- Meerdere opdrachtgevers
- BTW afdracht
- Ingeschreven in de Kamer van Koophandel
- Investering(en) in eigen bedrijf
- Eigen klantenwerving/ klantacquisitie)

Nu de Hoge Raad in de Uber-uitspraak heeft bevestigd dat extern ondernemerschap als volwaardig en zelfstandig criterium moet worden aangemerkt, is de gedachte achterhaald dat extern ondernemerschap pas na de beoordeling van de W en Z aan bod komt. Minister Eddy van Hijum heeft daarom aangekondigd dat hij het wetsvoorstel wil herzien, zodat het wetsvoorstel beter aansluit op de huidige lijn in de jurisprudentie.

Bronnen

[De Rechtspraak](#)

[Hoge Raad der Nederlanden](#)

[Rijksoverheid](#)

[Professionals van USG Legal](#)

Hoe kan USG HR ondersteunen?

Wat betekenen deze uitspraken nu voor het bedrijfsleven? Voor zzp'ers en voor opdrachtgevers? Voor de Uber-uitspraak wisten we door de Deliveroo-uitspraak al op welke criteria er gelet wordt als het gaat om een arbeidsrelatie, waaronder extern ondernemerschap. Na deze uitspraak is dat niet anders, sterker nog de uitspraak bevestigt onder meer dat extern ondernemerschap als volwaardig criterium dient te worden meegenomen in de beoordeling. Dit wordt nu zelfs in het wetsvoorstel (Wet VBAR) aangepast.

In de praktijk kan het verschil tussen een zelfstandige en een werknemer soms heel klein zijn. Een fout kan dan snel worden gemaakt. Hoe weet je als zzp'er of opdrachtgever zeker dat je binnen de regels werkt? USG HR kan hierbij een belangrijke rol spelen en duidelijkheid geven.

Voor opdrachtgevers

Wat de uitspraken van de Hoge Raad ons leren is dat je als opdrachtgever niet alleen kien moet zijn op de inrichting van de opdracht, maar ook op hoe een zzp'er zich gedraagt als ondernemer. Dit betekent dat je onderzoek moet gaan doen naar de professional; heeft de zzp'er een website? Meerdere opdrachtgevers? Verzekeringen afgesloten? Dit kan allemaal veel gemakkelijker en transparanter door samen te werken met USG HR. We kijken met een scherp oog mee met de opdracht zodat aan alle wet- en regelgeving wordt voldaan. Blijkt een opdracht zich niet te lenen voor een zzp'er, zoeken we samen met de professional naar een passend alternatief, zoals een dienstverband via USG HR.

Naast het werken met een zzp'er voor een tijdelijke opdracht, kunnen organisaties ook bij ons terecht voor detachering en werving & selectie diensten. Deze diensten zijn niet onderhevig aan de wet- en regelgeving die geldt voor de inzet van zzp'ers, omdat deze professionals per definitie in dienst zijn bij USG HR.

Voor zzp'ers

De uitspraken van de Hoge Raad maken duidelijk: 2025 is hét moment voor zzp'ers om echt te investeren in hun ondernemerschap. Denk aan goede verzekeringen, een professionele website en het actief binnenhalen van opdrachten. Ook is het belangrijk om goed te kijken naar de inhoud van je opdrachten. Want als een opdracht niet voldoet aan de wet- en regelgeving, loop je mogelijk als zzp'er zelf financiële risico's.

Gelukkig hoef je er niet alleen voor te staan. USG HR denkt graag met je mee. We beoordelen de opdracht zorgvuldig en kunnen je helpen risico's te vermijden. Blijkt een opdracht toch niet geschikt voor een zzp-constructie? Dan bieden we een oplossing waarbij

je (tijdelijk) in dienst kunt komen via ons of via een van onze partners, afhankelijk van wat het beste past bij de situatie.

Wil je liever volledig in dienst maar met behoud van afwisselende opdrachten? Denk dan eens na over detachering. Jij hebt dan nog steeds de voordelen van diverse leuke opdrachten, maar met een vaste basis op de achtergrond.

Meer weten over diensten?

Neem contact op met USG HR via info@usghr.nl.

