



## Informatie handhaving Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA)

Naarden, 18 november 2024

**HET**

**BRANCHE**

**BUREAU**

Het Branche Bureau B.V.  
Gooimeer 4-15  
1411 DC Naarden  
035-542 74 00

## Einde van het handhavingsmoratorium, hoe verder?

### Inleiding

In 2016 is de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) ingevoerd. Met deze wet zijn de verklaringen arbeidsrelatie (VAR) afgeschaft. De wet DBA heeft geleid tot onrust en discussie, met als gevolg de instelling van een handhavingsmoratorium. De Belastingdienst kon als gevolg daarvan bij opdrachtgevers alleen bij kwaadwillendheid corrigeren op de kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen.

De staatssecretaris van Financiën en de minister van SZW hebben in een brief aan de Eerste en de Tweede Kamer de opheffing van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025 aangekondigd. Dit betekent dat met ingang van 1 januari 2025 bij de handhaving op de kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen de normale regels gelden voor het opleggen van correctieverplichtingen, naheffingsaanslagen en boetes.

### Schijnzelfstandigheid

Schijnzelfstandigheid betekent kort gezegd dat iemand zich presenteert als zelfstandige terwijl er volgens het arbeidsrecht sprake is van een dienstverband. Door zulke contracten aan te bieden, verstoren opdrachtgevers het gelijke speelveld en gaat de opdrachtgever (oftewel de werkgever) zijn verplichtingen uit de weg naar de Belastingdienst en de werkende toe. De wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie) draagt eraan bij dat **werkgever en werknemer gezamenlijk verantwoordelijk** zijn voor afspraken over en de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie.

Drie belangrijke pijlers:

1. **Gelijker speelveld voor werknemers**, met als doel het ontmoedigen van het op puur financiële gronden voor het ZZP-schap kiezen.
2. **Meer duidelijkheid over werken in dienstverband**, met als doel het verkleinen van het grijze gebied tussen ZZP'er en werknemer door duidelijker te maken wanneer iemand in dienstverband is.
3. **Verbeteren handhaving op schijnzelfstandigheid**, met als doel het ondersteunen van een toekomstbestendige arbeidsmarkt en een houdbaar belasting- en sociaalverzekeringsstelsel.

**Kortom, vanaf 2025 gaat de Belastingdienst actief handhaven tegen schijnzelfstandigheid.**

### Beoordeling arbeidsrelatie

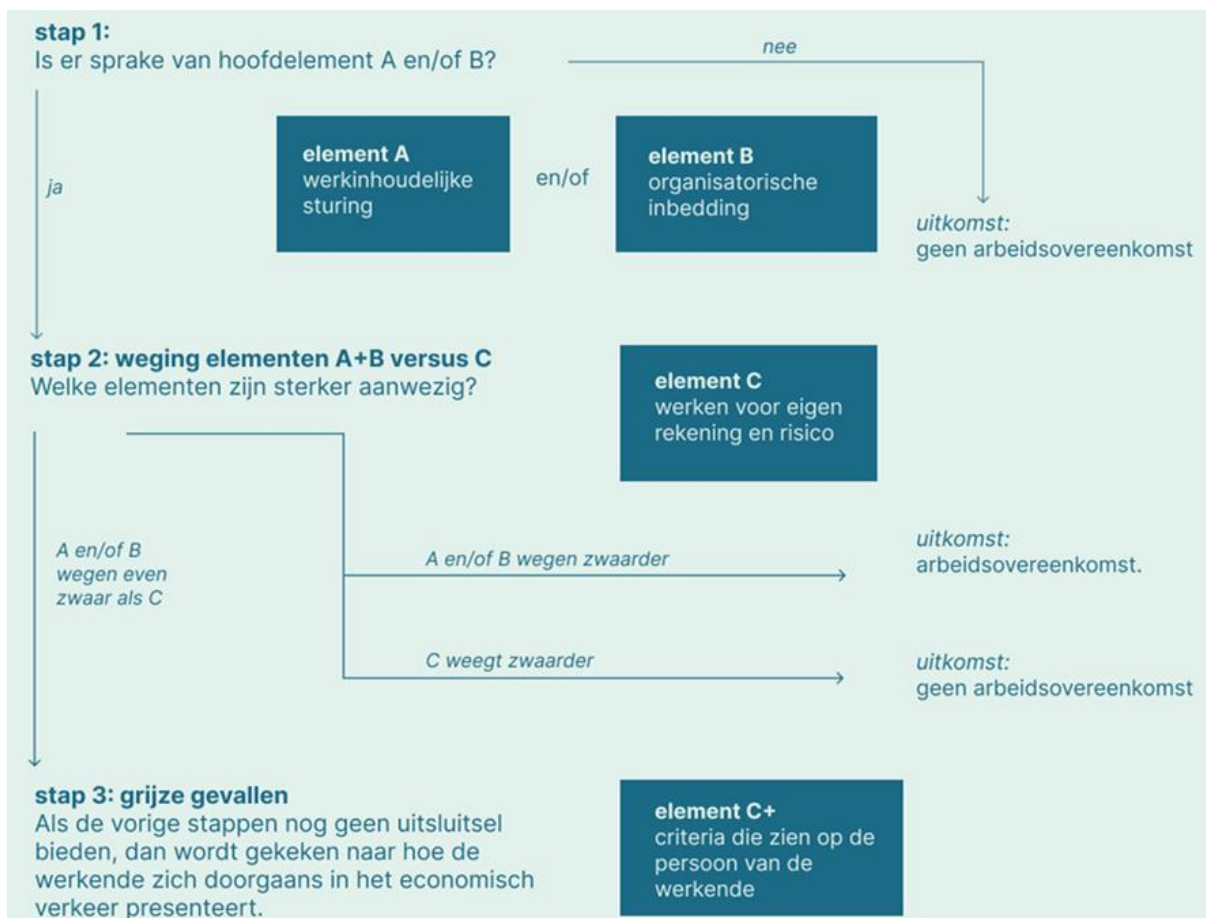
Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een module ontwikkeld die u behulpzaam kan zijn, om te beoordelen of sprake is van een ZZP-situatie of dat sprake is van een arbeidsovereenkomst:

<https://beoordelingarbeidsrelatie.nl/>. Wij adviseren u om van deze module gebruik te maken.

## Schematische weergave beoordeling

Hieronder een schematische samenvatting om te beoordelen of er sprake is van arbeidsrelatie.

1. A = werkinhoudelijke aansturing door de werkgever
2. B = organisatorische inbedding in de organisatie van de werkgever
3. C = werken voor eigen rekening en risico
4. C+ = hoe werkt de werkende doorgaans in het economische verkeer?



## Nadere toelichting:

Onderstaande aspecten spelen een rol en dienen in onderling verband te worden beoordeeld bij het antwoord op de vraag of sprake is van een ZZP-relatie:

1. Aard en duur van de werkzaamheden
2. De manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald
3. De mate waarin de werkzaamheden én de ZZP-er onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever:
4. Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren:
5. De manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen
6. De manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald
7. De hoogte van de beloning
8. De mate waarin de ZZP-er bij de opdracht commercieel risico loopt
9. De mate waarin de ZZP-er zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen.

### Ad. 1 Aard en duur van de werkzaamheden:

#### Aard

- Is sprake van een inspanningsverbintenis of resultaatverbintenis? Bij een Inspanningsverbintenis is er eerder sprake van een arbeidsovereenkomst, bij een resultaatverbintenis is eerder sprake van een ZZP-relatie.
- Worden de werkzaamheden gebruikelijk uitgevoerd binnen de organisatie? In dat geval is eerder sprake van een dienstbetrekking. Voorbeeld: een ziekenhuis huurt verpleegkundigen in. Deze werkzaamheden worden gebruikelijk binnen een ziekenhuis uitgevoerd.
- De mate van ingewikkeldheid/specifieke kennis die voor de werkzaamheden zijn vereist.

#### Duur

- Hoe langer de werkzaamheden duren des te eerder wordt aangenomen dat sprake is van een arbeidsovereenkomst. Vaak wordt als termijn gehanteerd een duur van 3 maanden.
- Urencriterium, hoe minder uren per week wordt gewerkt, hoe meer dit kan betekenen dat sprake is van een ZZP-relatie.
- Frequentie: is sprake van incidentele of structurele inhuur?

### Ad. 2 De manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald:

- Als de ZZP-er bepaalt wat de werkwijze, de werktijden en de locatie van de werkzaamheden zijn, dan is dit een indicatie dat er sprake is van een ZZP-relatie. In veel gevallen zal de opdrachtgever dit bepalen, bijvoorbeeld bij een docent. Dit betekent niet dat in dat geval altijd sprake is van een arbeidsrelatie. Dit zal afhangen van de overige aspecten.

### Ad. 3 De mate waarin de werkzaamheden én de ZZP-er onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever:

- Hoe meer de ZZP-er onderdeel is van de organisatie, hoe meer de overige omstandigheden van de uitvoering van de overeenkomst van belang zijn:
  - o Is de ZZP-er als externe herkenbaar binnen de organisatie:

- worden speciale, herkenbare ZZP-emailadressen aangemaakt voor deze “medewerkers”?
- Gaat de ZZP-er mee met bedrijfsuitjes?
- Sluit de ZZP-er alleen aan bij werkoverleggen voor die onderwerpen die voor hen noodzakelijk zijn?
- Gebruikt de ZZP-er speciale ‘externe’ toegangspassen. Maakt de ZZP-er gebruik van eigen materialen en of apparaten? Is dat zichtbaar? Schrijft hij daar zelf op af? Maakt de ZZP-er bijvoorbeeld gebruik van presentaties met eigen naam/logo?

**Ad. 4 Wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren:**

- Indien de ZZP-er verplicht is het werk zelf uit te voeren, kan dit een indicatie zijn dat sprake is van een arbeidsovereenkomst.
- Is het de ZZP-er toegestaan zich te laten vervangen, dan is eerder sprake van een ZZP-relatie.

**Ad. 5 De manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen**

- Veel onderhandelingsruimte wijst eerder op een ZZP-relatie.
- Worden afspraken binnen geldende cao/bedrijfsregeling vastgelegd? Dat wijst op een arbeidsovereenkomst.

**Ad. 6 De manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald**

- Indien er onderhandelingsruimte over de hoogte van de beloning is, is een aanwijzing voor een ZZP-relatie, terwijl een beloning die past binnen het loongebouw een aanwijzing is voor het bestaan van een arbeidsrelatie.
- Stuurt de ZZP-er eigen nota's met een betalingstermijn?  
Als de opdrachtgever automatisch de beloning aan de ZZP-er betaalt of als de opdrachtgever de facturen voor de opdrachtnemer verzorgt, dan kan dat wijzen op het bestaan van een arbeidsovereenkomst.

**Ad. 7 De hoogte van de beloning**

- Voor een ZZP-relatie is van belang dat de hoogte van de beloning op basis van onderhandeling tot stand komt en niet eenzijdig bepaald wordt door de opdrachtgever.
- De volgende elementen zal de ZZP-er moeten meenemen bij het bepalen van zijn beloning:
  - Eigen pensioen
  - Verzekeringen
    - AVB / BAV
    - AOV
- Percentage voor buffer wanneer er geen werk is
- Acquisitie en overige kosten

**Ad. 8 De mate waarin de ZZP-er bij de opdracht commercieel risico loopt**

- Hierbij gaat het onder meer om de verdeling van risico's tussen de opdrachtnemer en de ZZP-er, bijvoorbeeld bij schade (aan derden), ziekte en ongeval. Loopt de ZZP-er risico, dan wijst dat op een ZZP-relatie.
- Ook is van belang de mate waarin de ZZP-er verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het resultaat. Moet de ZZP-er bijvoorbeeld in diens eigen tijd en voor eigen rekening het resultaat

verbeteren wanneer dit onder de maat is? Als het risico bij de ZZP-er ligt, wijst dit op een ZZP-relatie. Als het risico bij de opdrachtgever ligt, wijst dit op een arbeidsovereenkomst.

- Heeft de ZZP-er een eigen beroeps- en/of bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten?
- Heeft de ZZP-er een arbeidsongeschiktheidsverzekering afgesloten?
- Heeft de ZZP-er een pensioenverzekering afgesloten?

**Ad. 9 De mate waarin de ZZP-er zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen.**

- Presenteert de ZZP-er zich als ondernemer, bijvoorbeeld door gebruik te maken van een bedrijfsnaam, reclame, website? Dat wijst op een ZZP-relatie.
- Andere relevante vragen zijn: Wat doet de ZZP-er om opdrachten en een goede naam te krijgen. Hoe behandelt de Belastingdienst de ZZP-er? Wat is het aantal opdrachtgevers en hoe lang en hoeveel uur werkt de ZZP-er meestal voor een opdrachtgever?

**Afsluiting**

Aan de hand van de voorgaande aspecten kan beoordeeld worden of de ZZP-er daadwerkelijk als ZZP-er werkzaam is, of dat in feite sprake is van een verkapt dienstverband.

Dit memo heeft ten doel handvatten te bieden bij het maken van deze beoordeling. Het is aan te raden een deskundige te raadplegen. Voor vragen kun je terecht bij ons HR-team, via [hr@hbb.nl](mailto:hr@hbb.nl).

*#HBB is niet verantwoordelijk voor onjuistheden of onvolledigheden in dit memo.*