

NAVIGEREN DOOR WET- EN REGELGEVING

Als zzp'er voorbereiden op het einde van het handhavingsmoratorium



Navigeren door wet- en regelgeving

COLOFON

HeadFirst Group
Taurusavenue 18
2132 GE Hoofddorp
023 – 568 56 30
info@headfirst.group
www.headfirst.group

Augustus 2024

Copyright © HeadFirst Group, 2024

Het auteursrecht op dit rapport berust bij HeadFirst Group. Deze uitgave mag niet verveelvoudigd worden. Voor publicatie van (gedeelten van) dit rapport in de nieuwsmedia, vakliteratuur of andere uitgaven is toestemming van HeadFirst Group nodig. Bovendien dient bij publicatie HeadFirst Group altijd als bron vermeld te worden.

Voor suggesties, aanvullingen en/of opmerkingen kunt u mailen naar info@headfirst.group.



Navigeren door wet- en regelgeving

VOORWOORD

Politiek en polder proberen al tien jaar duidelijke regels te scheppen om te bepalen in welke situatie een zelfstandige ingehuurd kan worden. Dit leidde in 2016 tot de afschaffing van de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) en de invoering van de wet Deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA). Deze verandering zorgde voor onrust en onzekerheid, waardoor de handhaving van de wet werd opgeschort. Sindsdien is de Belastingdienst terughoudend in de handhaving, maar dit handhavingsmoratorium loopt nu na ruim acht jaar bijna af en er zijn nog steeds geen nieuwe regels. Dit roept vragen op. Wat betekent het aflopen van het handhavingsmoratorium in de praktijk? Hoe en bij wie gaat de Belastingdienst controleren? Welke plannen voor nieuwe wetgeving zijn in de maak en bovenal: kan ik nog als zzp'er op dezelfde manier blijven werken voor opdrachtgevers?

Als jouw betrouwbare partner denken we actief mee over de rol van zzp'ers bij opdrachtgevers. Daarom vinden wij het belangrijk je hier tijdig en volledig over te informeren en adviseren. Deze uiteenzetting is de eerste in een serie waarin we deze kwesties bespreken. We gaan graag verder met je in gesprek, want één ding is duidelijk: werkgevers hebben behoefte aan flexibiliteit en veel professionals willen blijven werken via detachering of als zzp'er.

Gelukkig blijven er genoeg mogelijkheden om aan deze wederzijdse behoefte aan flexibiliteit te voldoen

Marion van Happen

CEO HeadFirst Group



Navigeren door wet- en regelgeving

INHOUDSOPGAVE

- 05** Leeswijzer
- 06** Opheffen van het handhavingsmoratorium
- 10** Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties
- 12** Conclusie, consequenties & voorbereiding

[Naar pagina](#)

[Naar pagina](#)

[Naar pagina](#)

[Naar pagina](#)



LEESWIJZER

De Belastingdienst gaat vanaf 1 januari 2025 intensiever handhaven op schijnzelfstandigheid. Om goed voorbereid te zijn is het verstandig nu een aantal maatregelen te nemen. In dit document doen we daar suggesties voor.

Om grip te krijgen op de materie, geven we eerst informatie over de wetgeving en het opheffen van het handhavingsmoratorium. Daarnaast geven we ook wat meer tekst en uitleg over het wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (VBAR). We sluiten af met concrete aanbevelingen en adviezen.

OPHEFFEN VAN HET HANDHAVINGSMORATORIUM

Nog voordat de wet DBA van kracht werd, kondigde staatssecretaris Eric Wiebes van Financiën aan dat de Belastingdienst voorlopig niet zou handhaven op schijnzelfstandigheid. Er kwam een handhavingsmoratorium in afwachting van nieuwe wetgeving, oorspronkelijk tot 1 januari 2018. Het moratorium is meerdere keren verlengd en momenteel geldt dit moratorium tot 1 januari 2025. Het bleek ijdele hoop dat er inmiddels een nieuwe wet zou zijn om schijnzelfstandigheid beter te definiëren. Op 1 januari 2025 is namelijk één ding zeker: dan is er nog steeds geen nieuwe wet. Daarentegen ligt het niet voor de hand om het handhavingsmoratorium opnieuw te verlengen.

Vorbereidingen

Al vanaf het begin is het moratorium verre van absoluut. Via een motie heeft de Tweede Kamer bedongen dat er gehandhaafd werd bij 'evident kwaadwillenden'. Inmiddels controleert de Belastingdienst bij steeds meer ondernemers op schijnzelfstandigheid. Bij een vermoeden van schijnzelfstandigheid wordt niet direct een boete opgelegd, maar volgt een aanwijzing. Een opdrachtgever krijgt pas een boete als deze aanwijzing niet wordt opgevolgd. Doorgaans krijgt een opdrachtgever hier ongeveer drie maanden de tijd voor.

De Belastingdienst bereidt zich al twee jaar voor op het opheffen van het handhavingsmoratorium. Dat verloopt volgens plan, blijkt uit de Perspectiefnota Handhaving arbeidsrelaties. Normaliseren van de handhaving op arbeidsrelaties. Dit omvat onder andere het aannemen van tachtig extra fte en samenwerking met marktpartijen om 'de balans in het werken met zelfstandigen' te herstellen en eigen verantwoordelijkheid te stimuleren. HeadFirst Group heeft - onder andere door het lidmaatschap van de Bovib (de branchevereniging voor intermediairs en brokers) - regelmatig contact met het marktteam van de Belastingdienst en relevante beleidsmakers.

Navigeren door wet- en regelgeving

Vrijdag 6 september is de Tweede Kamer geïnformeerd via een Kamerbrief over het kabinetsstandpunt met betrekking tot de opheffing van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025. Belangrijke punten uit de Kamerbrief zijn:

- Geen vergrijpboetes in 2025 | In 2025 worden er geen vergrijpboetes opgelegd aan partijen die aantoonbaar bezig zijn met hun inhuurbeleid. Dit geeft organisaties de kans om hun processen zonder directe sancties te optimaliseren, zolang zij kunnen laten zien dat zij serieus aan de slag zijn gegaan met het aanpakken van schijnzelfstandigheid.
- Stoppen beoordeling modelovereenkomsten | De Belastingdienst stopt met ingang van 6 september 2024 met het beoordelen van nieuwe modelovereenkomsten. Eerder goedgekeurde overeenkomsten blijven geldig tot hun einddatum (uiterlijk in 2029).
- Rijksbrede publiekscampagne | Er wordt gewerkt aan een landelijke publiekscampagne die eind september van start gaat. Een nieuwe webpagina zal alle relevante informatie bevatten, en praktijkvoorbeelden worden gedeeld om je te helpen bij de implementatie van het aangepaste beleid. Houd de kanalen van Rijksoverheid vanaf eind september in de gaten.



Deliveroo-criteria

Op het moment dat de Belastingdienst gaat handhaven per 1 januari 2025, gebeurt dat niet met terugwerkende kracht. De huidige situatie wordt beoordeeld, naheffingen en boetes worden niet retroactief opgelegd.

De controle zal gebaseerd zijn op rechterlijke uitspraken (jurisprudentie) over schijnzelfstandigheid, zoals sinds 2018 vertaald in de "Relevante elementen bij beoordeling gezagsverhouding" en vanaf 2019 opgenomen in het Handboek Loonheffingen.

Sinds 2018 zijn rechterlijke uitspraken over schijnzelfstandigheid verwerkt in het Handboek Loonheffingen. Deze uitspraken bevatten indicaties en contra-indicaties voor gezagsverhoudingen. De meest recente relevante uitspraak is van de Hoge Raad in de Deliveroo-casus. Hoewel dit bedrijf niet meer actief is in Nederland en maaltijdbezorgers heel anders werken dan bijvoorbeeld IT-professionals, is deze uitspraak zeer relevant in de bredere discussie over de inzet van zzp'ers.

Deze uitspraak bevat criteria om te bepalen of iemand werknemer of zelfstandig ondernemer is:

- Aard en duur van de werkzaamheden;
- Wijze van bepaling van werkzaamheden en werktijden
- Inbedding van het werk en van degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering;
- Verplichting tot persoonlijke uitvoering;
- Contractuele regeling van de relatie tussen partijen;
- Wijze van de beloning (prijs, tarief) en uitkering;
- Hoogte van de beloning;
- Ondernemerscriteria: Loopt de opdrachtnemer commercieel risico?
- Kan de opdrachtnemer zich in het economisch verkeer als ondernemer gedragen, bijvoorbeeld bij acquisitie, fiscaal, gemiddeld aantal opdrachtgevers, en gemiddelde duur van opdrachten?

Navigeren door wet- en regelgeving

De Hoge Raad benadrukt dat de criteria in samenhang bekeken moeten worden en per situatie kunnen verschillen. Dit geeft geen absolute duidelijkheid.

Deze criteria staan in hoofdlijnen ook in het handboek Loonheffingen van de Belastingdienst en de webmodule, evenals in de conceptwet VBAR, die is opgebouwd rond de criteria 'werkinhoudelijke aansturing', 'inbedding' en 'ondernemerschap'. Hoewel ondernemerschap van de werkende meetelt, garandeert het hebben van een BV niet het zelfstandig ondernemerschap, hoewel de drempel om als werknemer aangemerkt te worden hoger ligt dan bij IB-ondernemers (eenmanszaken).

WET VERDUIDELIJKING BEOORDELING ARBEIDSRELATIES EN RECHTSVERMOEDEN (VBAR)

De Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR) is een wetsvoorstel van demissionair minister Van Gennip (Sociale Zaken en Werkgelegenheid). Het voorstel heeft twee hoofddoelen: het verminderen van schijnzelfstandigheid en het bieden van een duidelijk toetsingskader voor werkenden en werkgevers om hun rechtspositie beter te begrijpen.

De norm 'werken in dienst van' (gezag) wordt gestructureerd aan de hand van drie hoofdelementen:

- A.** Werkinhoudelijke aansturing;
- B.** Organisatorische inbedding;
- C.** Werken voor eigen rekening en risico (een contra-indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst).

Deze hoofdelementen worden verder uitgewerkt met diverse indicaties om duidelijk te maken wanneer er buiten dienstbetrekking gewerkt kan worden. Daarnaast wordt beoordeeld of de werkende zich doorgaans als ondernemer in het economisch verkeer gedraagt. Hierbij wordt onder andere gekeken naar het aantal opdrachtgevers dat de werkende op jaarbasis heeft en of hij of zij recht heeft op fiscale voordelen van het ondernemerschap.

Navigeren door wet- en regelgeving

De internetconsultatie voor dit wetsvoorstel werd op 10 november 2023 afgesloten en leverde 1.111 openbare reacties op. Diverse brancheverenigingen en zzp-organisaties reageerden kritisch, met name op het inbeddingscriterium, de rol van de ondernemerscriteria in de beoordeling van de arbeidsrelatie, en de weging van de verschillende elementen. Deze kwesties zullen onderwerp zijn van stevige politieke discussie later dit jaar. Het nieuwe kabinet zal hierover een besluit moeten nemen. In het Hoofdlijnenakkoord is echter de wens uitgesproken dat het zij doorgaan met de uitwerking van dit wetsvoorstel.

Op het moment van schrijven is de VBAR nog niet naar de Tweede Kamer gestuurd. De voormalig minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Karien van Gennip, heeft de conceptwet VBAR naar de Raad van State gestuurd voor deskundig advies. In het najaar kan de wet dan behandeld worden in de Tweede Kamer. Inwerkingtreding van de wet staat nu gepland op 1 januari 2026.

CONCLUSIE, CONSEQUENTIES & VOORBEREIDING

Een aantal conclusies:

- De Belastingdienst gaat vanaf 1 januari 2025 intensiever handhaven.
- Er is dan nog geen nieuwe wet die de criteria voor het werken met zzp'ers verduidelijkt.
- Er zijn meer dan genoeg mogelijkheden om als zelfstandige actief te werken voor opdrachtgevers via eventuele algemeen verbindend verklaarde cao's.
- Let op de criteria uit Deliveroo-uitspraak van de Hoge Raad (zie pagina 7).
- De feitelijke situatie is leidend, niet wat op papier is vastgelegd. "Wezen gaat voor schijn" heet dat in juridisch jargon.



Navigeren door wet- en regelgeving

Zoals eerder aangegeven, blijft het vanaf 2025 mogelijk om als zzp'er actief te blijven voor een opdrachtgever. Desalniettemin raden we je op korte termijn aan de volgende stappen te zetten:

- **Lees de opdrachtschrijving zorgvuldig door:** zorg dat de opdracht die je aanneemt een duidelijk omschreven opdracht is en geen tijdelijke functie. Daar hoort een duidelijke opdrachtschrijving bij. Bespreek dit grondig met de opdrachtgever om misverstanden te voorkomen.
- Opdrachtgevers zijn momenteel bezig te inventariseren of opdrachten geschikt zijn om door zzp'ers uitgevoerd te worden. Hierbij wordt een score-systeem gehanteerd, zoals hieronder beschreven.
 - **Groen:** opdrachten die - voorlopig - zonder problemen kunnen doorgaan;
 - **Oranje:** opdrachten waar twijfel over bestaat of deze door een zelfstandige uitgevoerd mogen worden. Mogelijk moeten de voorwaarden aangepast worden;
 - **Rood:** de kans is groot dat deze opdracht uitgevoerd moet worden door een werknemer in loondienst.

HeadFirst Group biedt mogelijkheden voor andere contractvormen. In overleg kunnen we dit op een passende manier realiseren.

Navigeren door wet- en regelgeving

Let vooral op in de volgende situaties:

- De aard en duur van de opdracht: er is geen maximale duur of inzet per week voor een opdracht. Echter, hoe langer en intensiever de opdracht is, des te groter de kans dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.
- Gezag als indicator: beoordeel samen met de opdrachtgever kritisch de wijze waarop de werkzaamheden bepaald worden. , aangezien gezag een sterke aanwijzing kan zijn voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Kijk daarnaast ook naar de wijze waarop de beloning wordt bepaald en de manier waarop deze wordt uitgekeerd.

Ondersteuning door HeadFirst Group

HeadFirst Group geeft je handvatten en ondersteunt bij het ontwikkelen van een eigen checklist, waarbij jij uiteindelijk de beslissing neemt en de checklist implementeert in jouw organisatie. Daarnaast helpen wij de huidige situatie in kaart te brengen en adviseren wat te doen bij oranje of rode opdrachten.





Taurusavenue 18
2132 LS Hoofddorp

www.headfirst.group