

# **NOTULEN BIJEEENKOMSTEN OPHEFFEN HANDHAVINGSMORATORIUM**



**Voor en door zorgprofessionals**

## **INLEIDING**

Werken als zelfstandige zonder personeel (zzp'er) in de zorgsector is momenteel een onderwerp van veel discussie en onzekerheid. Hoewel er sinds 2016 wetgeving van kracht is, bleef duidelijke handhaving uit door interpretatieproblemen binnen de wetgeving. Hierdoor bestaat er nog steeds onduidelijkheid over de regelgeving en de manier waarop deze wordt gehandhaafd. De bijeenkomsten zijn bedoeld om jou op de hoogte te brengen van de laatste ontwikkelingen rondom de Wet DBA en de aankomende handhavingsplannen. Daarnaast bieden ze de gelegenheid om ervaringen te delen en in gesprek te gaan met andere zzp'ers over hoe zij met de huidige situatie omgaan.

Informatie van vandaag kan morgen alweer anders zijn. Daarom raden wij je aan om ook na deze bijeenkomsten de ontwikkelingen nauwlettend te blijven volgen. Heb je vragen of twijfels, schroom dan niet om contact met ons op te nemen. Bij X2Medic staan we altijd klaar om zaken bespreekbaar te maken en je verder te helpen.

**GASTSPREKER: DHR. J. VAN OOIJEN**

**FUNCTIE: FISCAAL-JURIST  
(HENDRIKS VAN BERGEN & SMULDERS)**

---

## **SCHIJNZELFSTANDIGHEID**

### **Als opdrachtnemer werken in (fictieve) dienstbetrekking**

#### **Historie; VAR**

Sinds 2005 en tot 1 mei 2016 konden zzp'ers als zelfstandige werken met een door de Belastingdienst goedgekeurde Verklaring Arbeidsrelatie (VAR). Aan de hand van een vooraf ingevuld vragenformulier door de opdrachtnemer beoordeelde de Belastingdienst de arbeidsrelatie. De mogelijke uitkomsten:

- loon uit dienstbetrekking (VAR-loon);
- resultaat uit overige werkzaamheden (VAR-row);
- winst uit onderneming (VAR-wuo);
- inkomsten uit werkzaamheden voor rekening en risico van uw vennootschap (VAR-dga).

In theorie gaf de VAR duidelijkheid voor opdrachtgever en opdrachtnemer. Echter de Belastingdienst kon bij schijnzelfstandigheid achteraf anders oordelen over de aard van de arbeidsrelatie, wat uiteraard tot ongewenste onzekerheid leidde. Zowel bij opdrachtgevers als bij opdrachtnemers. Echter leidde het achteraf vervallen van een VAR voor vervelende ongewenste gevolgen bij de opdrachtnemers en niet voor de opdrachtgevers, wat de wetgever een doorn in het oog was, met name gezien de doorgaans ongelijke machtspositie van opdrachtgever en opdrachtnemer. De VAR gold voor de opdrachtgever namelijk als fiscaal vrijwaringsbewijs: het risico van naheffingsaanslagen en boetes rustte enkel bij de opdrachtnemers. Als achteraf bleek dat de opdrachtnemer toch werkzaam was in loondienst, dan kreeg hij vervolgens te maken met een naheffingsaanslag inkomstenbelasting, waarin hij dan het recht op de ondernemersfaciliteiten zou verliezen en eveneens geen zakelijke kosten in aftrek kon brengen. De opdrachtgever was in die gevallen niet aansprakelijk.

#### **Wet DBA**

Zodoende kwam het Kabinet per 1 mei 2016 met de Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelatie (Wet DBA). Deze wet zou duidelijkheid en rust geven aan zowel opdrachtgever als opdrachtnemer. Doordat dat niet gelukt is, heeft het Kabinet het voornemen om de wet DBA per 1 januari 2026 te vervangen door de wet VBAR, die thans in behandeling is.

Het doel van de huidige wet DBA is dat opdrachtgevers en opdrachtnemers samen verantwoordelijk zijn voor de arbeidsrelatie en de gevolgen daarvan, die zij met elkaar aangaan. Indien zij besluiten om op basis van een overeenkomst van opdracht met elkaar te gaan werken, dienen zij samen te bepalen en vast te stellen dat er geen sprake is van schijnzelfstandigheid; dat er dus geen sprake is van werken in (fictieve) dienstbetrekking.

Ter verdere zekerheid biedt de overheid modelovereenkomsten aan om vooraf zekerheid te hebben over de voorgenomen arbeidsrelatie tussen hen. Opdrachtgevers hebben dan duidelijkheid dat zij geen loonheffingen hoeven in te houden en af te dragen op de

vergoeding aan de opdrachtnemers. Het is vervolgens belangrijk dat beide partijen conform het bepaalde in deze modelovereenkomsten werken. Net zoals de VAR is het niet verplicht om hiermee te werken, maar het kan dus zekerheid geven. De wet DBA zou de verstoorde balans in de verantwoordelijkheid tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers moeten herstellen en zou de Belastingdienst in staat stellen om te gaan handhaven. Mede doordat de modelovereenkomsten voor 5 jaar gelden, zou dit de administratieve lasten moeten verlagen, ten opzichte van het jaarlijks aanvragen van de VAR.

Deze wet geeft net als de VAR wederom geen uitsluitel over het ondernemerschap van de opdrachtnemer. Het geeft enkel duidelijkheid over de eventuele verplichting voor de opdrachtgever om loonheffingen in te houden en af te dragen over de vergoeding die hij aan de opdrachtnemer betaald.

**Met andere woorden: De grens tussen ondernemerschap en dienstverband verandert niet.**

Als de Belastingdienst bij een opdrachtgever vaststelt dat een arbeidsrelatie loondienst is, terwijl partijen werkzaam zijn op basis van een overeenkomst van opdracht, heeft dat fiscale gevolgen. In die situatie is het mogelijk dat de Belastingdienst een naheffingsaanslag loonheffingen oplegt aan de opdrachtgever, waarbij ze reeds rekening zullen houden met de door de opdrachtnemer over diens inkomsten reeds afgedragen inkomstenbelasting. Enkel de premie werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet komt voor rekening van de opdrachtgever en is niet verhaalbaar.

Verder kan het zijn dat de opdrachtnemer diens positie verlies als fiscaal ondernemer. Hij heeft dan geen recht meer op de ondernemersfaciliteiten en geen recht meer op zakelijke kostenaftrek.

Voor de opdrachtgevers en opdrachtnemers kunnen er nog gevolgen zijn voor de omzetbelasting, de pensioenpremies en eventuele toepasselijkheid van CAO bepalingen.

### **Nieuwe wetgeving (Wet VBAR)**

Er is op dit moment nieuwe wetgeving in voorbereiding, de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden. Deze wet moet wederom de regels met het werken met zelfstandigen verduidelijken, echter ook de behandeling van deze wet brengt tot nu toe veel onrust en onduidelijkheid met zich mee. Toch is het wetsvoorstel naar de Raad van State gestuurd voor advies en is het de bedoeling dat deze wet in 2026 in werking treedt.

Daarnaast heeft de Hoge Raad der Nederlanden in 2024 een aantal uitspraken gedaan (Deliveroo, Mediahuis) over de vraag of zelfstandigen werkzaam waren in loondienst, dan wel op basis van een overeenkomst van opdracht. De hierin gestelde criteria zijn tot de invoering van de Wet VBAR het huidige te volgen toetsingskader bij de beoordeling van een arbeidsrelatie:

Of een overeenkomst moet worden aangemerkt als arbeidsovereenkomst, hangt volgens de Hoge Raad af van **alle** omstandigheden van het geval, in onderling verband bezien (samenhang). Van belang kunnen onder andere zijn:

- de aard en duur van de werkzaamheden (voortaan werken met contracten met einddatum);
- de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald (sturing op resultaat, niet procesinhoudelijk);
- de inbedding van het werk en de zzp'er in de organisatie en bedrijfsvoering;

- de verplichting om het werk al dan niet persoonlijk uit te voeren (vrije vervanging met objectieve criteria (werkt X2M reeds mee));
- de wijze waarop de overeenkomst tot stand is gekomen;
- de wijze waarop de beloning wordt bepaald en uitgekeerd;
- de hoogte van deze beloningen, en;
- de vraag of de zzp'er daarbij commercieel risico loopt.

Daarnaast kan het van groot belang zijn of de zzp'er zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt, bijvoorbeeld:

- bij het verwerven van een reputatie;
- bij diens acquisitie;
- wat betreft fiscale behandeling;
- en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij/zij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij/zij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt (richtlijn 3 opdrachtgevers; max. 70% omzet bij opdrachtgever).

### **(Opheffen) Handhavingsmoratorium**

De wet DBA werd in 2016 ingevoerd met als doel om de schijnzelfstandigheid beter aan te passen. Doordat de invoering hiervan wederom tot veel onrust en discussie leidde, omdat de regels rondom het werken met zelfstandige niet duidelijk genoeg waren, werd kort na de invoering het handhavingsmoratorium ingevoerd.

Het handhavingsmoratorium houdt concreet in dat de Belastingdienst geen actieve controles uitoefent bij opdrachtgevers, behoudens kwaadwillendheid. Indien er bij een eventuele controle schijnzelfstandigheid zou blijken, maar geen kwaadwillendheid, dan legt de Belastingdienst niet met terugwerkende kracht naheffingsaanslagen en boetes op aan opdrachtgevers en opdrachtnemers, maar geeft zij aanwijzingen om dit binnen een periode van drie maanden te verbeteren.

In de Kamerbrief van 6 september 2024 heeft het Kabinet aangekondigd de balans op de arbeidsmarkt te willen verbeteren en daarnaast het werken met en als zelfstandigen toekomstbestendiger te willen maken. Het Kabinet zet in op drie hoofdlijnen om dit te realiseren:

1. Het realiseren van een gelijk spelveld tussen de verschillende contractvormen;
2. Een betere werking op de arbeidsmarkt, met meer duidelijkheid over de vraag wanneer gewerkt wordt als werknemer, dan wel als zelfstandige;
3. Een verbetering van de handhaving op schijnzelfstandigheid.

Het opheffen van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025 is hiervan een belangrijk onderdeel.

Hiervoor heeft de Belastingdienst 80fte aan personeel aangenomen.

Met het opheffen van het handhavingsmoratorium zal de Belastingdienst bij een onjuiste kwalificatie van een arbeidsrelatie zich niet meer beperken tot het geven van een aanwijzing. De Belastingdienst kan vanaf die datum in alle gevallen weer correctieverplichtingen, naheffingsaanslagen en eventueel boetes opleggen, echter niet verder terug dan 1 januari 2025.

Ook kan het leiden tot het schrappen van de ondernemersfaciliteiten en van de zakelijke kosten.

In de laatste plaats kan het gevolgen hebben voor de toepasselijkheid van een pensioenfonds en CAO.

## Tips en advies

### Ondernemers-check:

Maak gebruik van de tool van de Belastingdienst 'ondernemers-check'. Deze tool geeft slechts een indicatie, maar de uitkomst hiervan kan ter verdere onderbouwing van je casus dienen:

<https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/ondernemers/content/hulpmiddel-checken-of-ik-ondernemer-ben-voor-de-inkomstenbelasting>

### Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie:

Maak gebruik van de tool van de Belastingdienst 'Webmodule Beoordeling Arbeidsrelaties'. Deze tool geeft slechts een indicatie, maar de uitkomst hiervan kan ter verdere onderbouwing van je casus dienen:

<https://ondernemersplein.kvk.nl/webmodule-beoordeling-arbeidsrelatie>

Let op: Deze hulpmiddelen zijn opgesteld vanuit een bepaald perspectief en bij het geven van antwoorden op vragen uit deze hulpmiddelen dien je op zoek te gaan naar de onderliggende vraag.

## Inrichting administratie

Het wegvallen van de modelovereenkomsten maakt dat de beoordeling van de arbeidsrelaties wordt gebaseerd op de feitelijke situatie van het geval, daarin alle elementen gezamenlijk meegenomen en gewogen. Dit betekent concreet dat opdrachtgever en opdrachtnemer hun samenwerking vooral in de praktijk goed moeten inrichten en waar nodig moeten vastleggen en documenteren. Eveneens regelmatig evalueren of er geen sprake is van schijnzelfstandigheid. Hierbij wordt dan goed gekeken naar de verhouding tussen zelfstandigheid, gezag, en de verplichtingen binnen de werkrelatie. Het lopen van ondernemersrisico en het ontbreken van gezag zijn met name van belang!

Deze zijn in het Deliveroo arrest bepaald:

*Van een zelfstandig ondernemer kun je verwachten dat die naar eigen inzicht kan handelen. Bijvoorbeeld zelf de aanvangstijd van diens werkzaamheden bepalen en een vervanger sturen indien hij dat nodig acht. Een werknemer kan dat doorgaans niet. Andere factoren zijn het dragen van bedrijfskleding en het gebruik van eigen of door de opdrachtgever verstrekte bedrijfsmiddelen. Daarnaast speelt het aantal opdrachtgevers een rol.*

**Echter indien hier duidelijke afspraken over zijn gemaakt in de (model-)overeenkomst, is dit niet doorslaggevend.**

**Belangrijk is wel dat de Hoge Raad aangeeft dat de verschillende elementen per geval en in onderling verband moeten worden gewogen!**

Het gaat hierbij om de volgende elementen:

### **Elementen die van belang zijn voor het bepalen van de gezagsverhouding:**

- de aard en de duur van de werkzaamheden;
- de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
- de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van opdrachtgever;
- het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
- de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen;
- de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;
- de hoogte van de beloning en de vraag of de opdrachtnemer commercieel risico loopt;

- ook van belang is of de opdrachtnemer zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen, zoals bijvoorbeeld:
  - bij het verwerven van een reputatie;
  - bij acquisitie;
  - wat betreft diens fiscale behandeling;
  - het aantal opdrachtgevers;
  - de duur van diens opdrachten.

Elementen ter onderbouwing zelfstandigheid:

- vergoeding per opdracht/werkzaamheid in plaats van vergoeding per uur;
- eigen bedrijfsmiddelen, eigen veiligheidskleding, -schoenen etc.;
- ⇒ **Indien hier in de (model-) overeenkomst afspraken over zijn gemaakt dat dit in de vergoeding is verwerkt, is het van ondergeschikt belang;**
- presentatie naar patiënten *niet als* werknemers van opdrachtgevers;
- rekening houden door opdrachtgever met de periodes waarop opdrachtnemers niet kunnen werken; opdrachtnemers leidend;
- *niet* meedoen met bedrijfsuitjes, bedrijfstrainingen en geen functioneringsgesprekken;
- *niet* doorbetaald worden bij ziekte, verlof en/of arbeidsongeschiktheid;
- hoe verloopt de klachtenafhandeling? Direct of indirect via opdrachtgever?
- ⇒ **In de zorg verloopt dit doorgaans via de WTZA/Wkkgz en is dit afdoende afgedekt.**

Elementen ter onderbouwing gezagsverhouding:

- opdrachtgever zorgt voor constante werkstroom;
- instructies over werkverschaffing en tarieven en tijden door opdrachtgever per sms/email;
- opdrachtgever zorgt voor de bedrijfsmiddelen;
- geen eigen bedrijfskleding;
- opdrachtgever verzorgt de communicatie met de patiënt;
- opdrachtgever is eindverantwoordelijk;

### **Gevolgen: Wat is belangrijk voor de opdrachtgevers die met ZZP-ers werken?**

Het Kabinet heeft aangegeven vooralsnog enkel de opdrachtgevers te willen gaan controleren. Om vanaf 2025 naheffingsaanslagen en eventuele boetes te voorkomen, is het voor de opdrachtgevers dus belangrijk om al hun arbeidsrelaties met zzp'ers binnen hun onderneming te inventariseren.

Hierbij zijn deze zaken belangrijk:

- breng de afspraken met zzp'ers ZZP-ers èn alle feiten en omstandigheden in kaart; zorg voor een goede documentatie en het werken met (model-)overeenkomsten;
- beoordeel aan de hand van het kader uit het Deliveroo arrest of er sprake is van een arbeidsovereenkomst en leg dit per ZZP-er vast;
- indien er sprake is of kan zijn van een (fictieve) arbeidsovereenkomst: ga na of je de afspraken en werkwijze kunt aanpassen zodat er geen sprake (meer) is van een (fictieve) arbeidsovereenkomst.
- indien er sprake is of kan zijn van een arbeidsovereenkomst en lukt het niet om de afspraken en werkwijze anders vorm te geven, dan dient overwogen te worden om de ZZP-er in loondienst te nemen òf dient er wellicht afscheid van deze ZZP-er worden genomen.

### **Gevolgen: Wat is belangrijk voor de ZZP-er?**

Voor de ZZP-er is het belangrijk dat voldaan blijft worden aan de criteria voor het zijn van een zelfstandig ondernemer voor de inkomstenbelasting. Dus dat hij zich in het economisch verkeer in als ondernemer gedraagt, bijvoorbeeld bij het verwerven van een

reputatie, bij acquisitie, wat betreft fiscale behandeling, en gelet op het aantal opdrachtgevers voor wie hij/zij werkt of heeft gewerkt en de duur waarvoor hij of zij zich doorgaans aan een bepaalde opdrachtgever verbindt.

Belangrijke criteria hierbij zijn dat de zzp'er ondernemersrisico loopt en dat hij de werkzaamheden zelfstandig verricht. Dat hij investeringen in eigen bedrijfsmiddelen doet en dat hij afwisselend meerdere opdrachtgevers heeft. Dat hij zelf diens werktijden bepaalt en geen leiding geeft aan en krijgt van medewerkers van opdrachtgever.

### **Terughoudendheid**

De Staatssecretaris heeft aangegeven dat de Belastingdienst in beginsel terughoudend zal optreden indien opdrachtgevers betrappt worden op schijnzelfstandigheid bij hun zzp'ers. Nog steeds heeft het de voorkeur – behoudens kwaadwillendheid - om eerst waarschuwingen te geven, voordat er boetes uitgedeeld worden. In beginsel blijft een eventuele boete beperkt tot een verzuimboete van 10% van de nageheven loonbelasting/inkomstenbelasting, met een maximum van € 5.514. Op te leggen aan de opdrachtgever.

Wel moet dan duidelijk zijn dat de opdrachtgever bezig is geweest met het inventariseren, beoordelen van schijnzelfstandigheid binnen diens onderneming of dient duidelijk te zijn dat de opdrachtgever bezig is geweest met het afbouwen van het aantal schijnzelfstandigen binnen diens onderneming.

Voor de opdrachtnemers zal het in beginsel nog niet tot directe gevolgen leiden, behoudens een eventuele herkwalificatie van diens arbeidsrelatie met diens opdrachtgever. Gezien de voorgenomen datum van invoering van de Wet VBAR per 2026 verwachten wij hierin extra terughoudendheid van de Belastingdienst.



## Update en overzicht oktober 2024:

### 1. Kabinetsbeleid

Dat het handavingsmoratorium zou komen te vervallen, dat is al langere tijd bekend. Hoe dat er precies uit zou moeten zien, heeft het Kabinet in een brief uit september duidelijk gemaakt:

- vanaf 1 januari 2025 kan de Belastingdienst – bij overtreding van de regels – weer direct naheffingsaanslagen loonheffing en sociale premies opleggen, zonder waarschuwing vooraf of zonder eerst een ‘aanwijzing’ te geven zoals nu het geval is;
- de optie van een ‘aanwijzing’ komt per 1 januari 2025 te vervallen;
- de controles vinden alleen plaats over de periode vanaf 1 januari 2025 en dus niet over de periode daarvoor. Mogelijke naheffingen zullen dus ook alleen plaatsvinden over de periode vanaf 1 januari 2025 en niet daarvoor;
- organisaties die aantoonbaar actief bezig te zijn met het verkrijgen van grip op dit dossier, zullen in 2025 nog geen ‘vergrijpboete’ krijgen (een vergrijpboete kan 25% tot 50% van de naheffingssom zijn, tot – in uitzonderlijke gevallen – 100%). Ze kunnen eventueel wel een (lagere) verzuimboete ontvangen;
- De controles zullen primair plaatsvinden bij de opdrachtgevers, niet bij individuele ZZP-ers.

### 2. Moties en verder Kabinetsbeleid

In een debat na die brief heeft de Tweede Kamer in ingestemd met deze aanpak. Ze dringt er – via moties – wel op aan om ‘risicogericht’ te handhaven en daarbij de focus te leggen op de aanpak van ‘gedwongen zelfstandigen, onderbetaling, evidente schijnzelfstandigen en arbeidsmigratieconstructies.’

De Tweede Kamer wil ook dat de Belastingdienst – in andere gevallen – bij controles de ‘menselijke maat’ hanteert en de mogelijkheid gebruikt om met een ‘waarschuwing’ te geven. Zo’n waarschuwing kan de Belastingdienst ook nu al geven dus dat is niet echt anders geworden na de motie.

- ⇒ **Het Kabinet heeft al aangegeven hier welwillend mee om te zullen gaan. Duidt dit op een koerswijziging ten opzichte van het huidige voornemen?**
- ⇒ **Het Kabinet heeft eveneens aangegeven welwillend te zijn om door te gaan met het goedkeuren van modelovereenkomsten.**

### 3. Strategie handhaving

Tijdens eerdere gesprekken en bijeenkomsten heeft de Belastingdienst nog eens verder uitgelegd welke aanpak ze hanteren. De Belastingdienst gaat steekproefsgewijs controleren, maar zet vooral in op communicatie, om zo opdrachtgevers, bureaus en zelfstandigen te wijzen op hun verantwoordelijkheid om de juiste contractvorm te kiezen. Hierbij hanteren ze een schillenmodel: eerst kijken naar processen en bijvoorbeeld keurmerken, voordat ze tot een volledig boekonderzoek overgaan. Wat verder belangrijk is om te benoemen, is dat de controles plaatsvinden bij de opdrachtgevers, niet bij de ZZP-ers.

Een paar kernpunten:

- De Belastingdienst vertelt graag dat ze na 1 januari 2025 niet anders gaat controleren (basis zijn de Deliveroo criteria) en dat ze niet méér gaat controleren (het controleteam bestaat nu al uit 80 fte en dat blijf zo);
- Wat verandert zijn de consequenties. Aanwijzingen (zonder naheffing of boetes) maken plaats voor naheffingen (zonder verzuimboete indien de contractpartij goede intenties toont qua naleving van wet- en regelgeving);

- Daarbij is wel duidelijk dat de uitleg die de Belastingdienst geeft aan wat wel of niet kan strikter is dan wat opdrachtgevers, bureaus en ZZP-ers zelf soms als wenselijk zien. Zo beschouwt de Belastingdienst opdrachten die nadrukkelijk te maken hebben met 'capaciteit' en met 'piek & ziek' als snel als niet passend bij een ZZP-overeenkomst.

#### **4. Wat moeten opdrachtgevers doen:**

Zorg dat je dossiers, processen op orde hebt, maar let wel: hoe een en ander in de praktijk werkt is belangrijk, niet wat er op papier staat

Maak een eigen afwegingskader op basis van bekende criteria en documenteer dat oordeel goed. Hou je zelf niet voor de gek: wat niet kan, kan niet.

Maar vooral de stap van een tijdelijk functie naar een echt project (uniek/specifiek).

#### **5. Wat moeten opdrachtnemers doen:**

Zelfstandigen hoeven zich niet zozeer zorgen te maken over het feit dat ze zelf gecontroleerd worden en mogelijk boetes krijgen. De grootste zorg voor zelfstandigen is niet zozeer de controle zelf, maar de mogelijke uitval van opdrachten door koudwatervrees bij opdrachtgevers. Handel vooral proactief en denk mee met je opdrachtgevers. Zorg voor echt ondernemerschap.

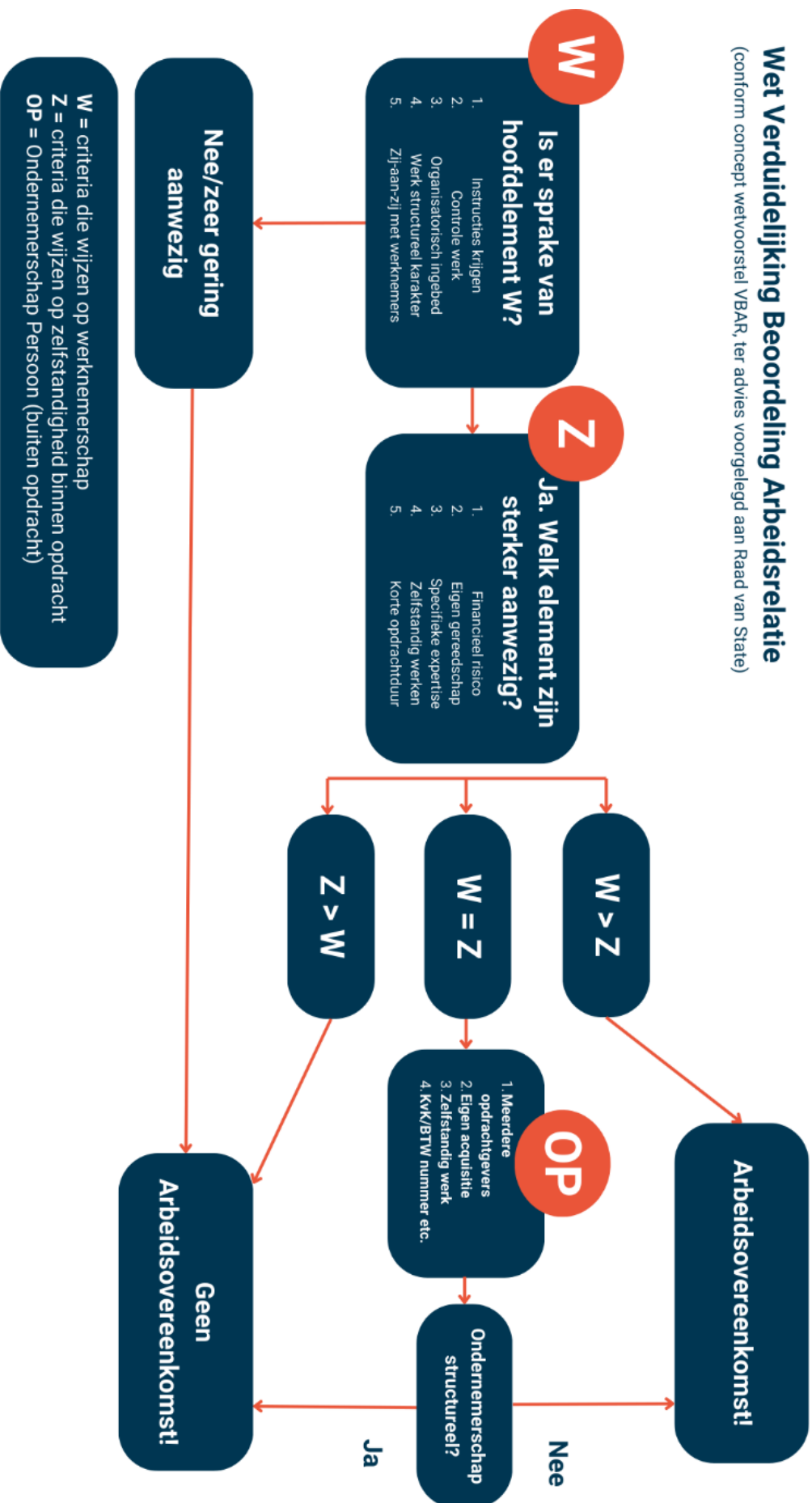
#### **Ten slotte:**

Het Kabinet heeft in hun brief aan de Tweede Kamer aangegeven dat de handhaving in 2025 nog niet direct zal leiden tot boetes, mits de ondernemers kunnen aantonen dat zij serieus werk maken van het voorkomen van schijnzelfstandigheid. Zij kunnen nog tot uiterlijk 2029 blijven werken met bestaande modelovereenkomsten, maar die bieden enkel zekerheid als de afspraken daarin in de praktijk strikt worden nageleefd.

Daarnaast is het raadzaam om de werkrelaties met tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers regelmatig te evalueren, vooral als het gaat om gezag, zelfstandigheid en het aannemen van werk op projectbasis. Door deze aspecten te waarborgen, kunnen opdrachtgevers de risico's op herkwalificatie van de arbeidsrelatie beperken en voldoen aan de regels van de wet DBA zonder te vertrouwen op de inmiddels afgeschafte modelovereenkomsten.

# Bijlage 1 VBAR

## Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelatie (conform concept wetvoorstel VBAR, ter advies voorgelegd aan Raad van State)



## Bijlage 2: Ondernemers-check:

### Doe de OndernemersCheck

#### Continuïteit

**Voldoet u aan alle 2 de volgende voorwaarden? Toon toelichting bij vraag**

- U levert goederen of diensten aan particulieren of bedrijven.
- U verdient daarmee geld.

Ja

**Streeft u ernaar om de komende jaren door te gaan met uw bedrijf?**

Ja

**Besteedt u tijd of geld aan het vinden van nieuwe klanten of opdrachtgevers?**

Ja

**Hebt u geld om uw bedrijf enige tijd draaiende te houden? Toon toelichting bij vraag**

Ja

#### Ondernemersrisico

**Bent u aansprakelijk voor de schulden van uw bedrijf?**

Ja

**Komt het risico dat uw klanten of opdrachtgevers niet betalen voor uw rekening?**

Ja

**Loopt u financieel risico als u uw werk niet goed doet?**

Ja

**Doet u investeringen waardoor u financieel risico loopt? Toon toelichting bij vraag**

Ja

#### Bedrijfsomvang

**Hebt u minimaal 3 klanten of opdrachtgevers per jaar?**

Ja

**Werkt u meer dan 70% van uw gewerkte uren per jaar voor dezelfde klant of opdrachtgever?**

Ja

**Wanneer bent u met uw bedrijf gestart?**

Langer dan 3 jaar geleden

**Is uw totale omzet over de afgelopen 3 jaar hoger dan uw totale zakelijke kosten?**

Ja

**Wat is uw gemiddelde jaaronzet? Toon toelichting bij vraag**

€ 25.000 of meer

#### Zelfstandigheid

**Hebt u maar 1 klant of opdrachtgever en is dat ook uw laatste werkgever?**

Nee

**Kunt u zelf bepalen hoe u uw werk uitvoert?**

Soms

**Kunt u zelf uw tarieven of verkoopprijzen bepalen? Toon toelichting bij vraag**

Soms

**Werkt u met uw eigen materiaal, gereedschap of apparatuur?**

Soms

**Kunt u zelf bepalen of u een vervanger stuurt als u het te druk hebt of ziek bent?**

Soms

**Stuurt u uw factuur rechtstreeks naar de klant of opdrachtgever waarvoor u werkt? Toon toelichting bij vraag**

Soms

**Betalen uw klanten of opdrachtgevers u door als u ziek bent? Toon toelichting bij vraag**

Nee

Doe de OndernemersCheck

Resultaat

Volgens uw antwoorden bent u ondernemer voor de inkomstenbelasting

Het lijkt erop dat u ondernemer voor de inkomstenbelasting bent. Maar: deze uitkomst is gebaseerd op de antwoorden die u hebt ingevuld. Als wij uw aangifte behandelen, kunnen wij controleren of uw antwoorden kloppen met de feiten. Als de feiten anders zijn, kunnen wij afwijken van de uitkomst van de check.

Wat betekent het voor u als u ondernemer bent voor de inkomstenbelasting?

U doet aangifte inkomstenbelasting en vult daarbij uw inkomsten in als 'Winst uit onderneming'.

Ook kunt u mogelijk gebruikmaken van de volgende aftrekposten:

- [zakelijke kosten](#)
- [zelfstandigenaftrek](#)
- [startersaftrek](#)
- [MKB-winstvrijstelling](#)
- [kleinschaligheidsinvesteringsaftrek \(KIA\)](#)
- [oudedagsreserve](#)