

Van Doorne werkt vandaag al voor morgen

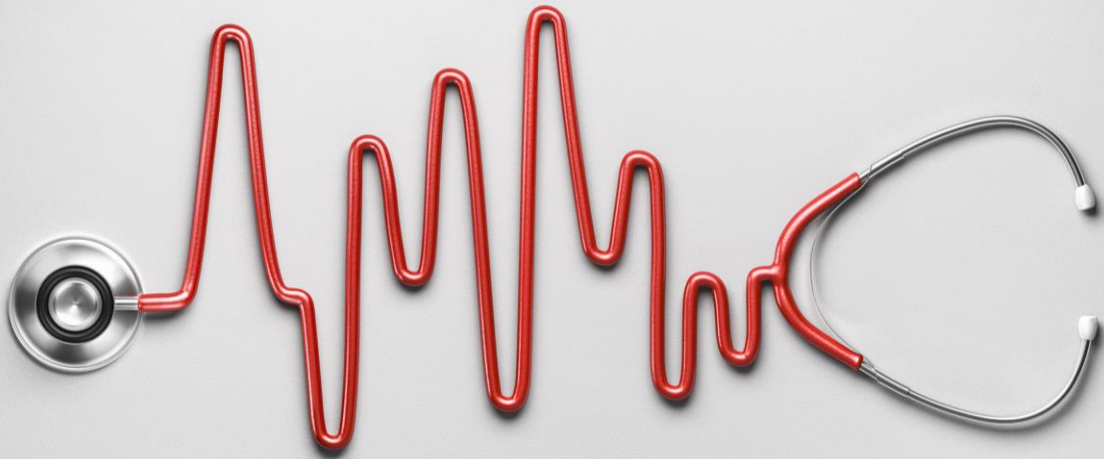
Wet DBA

Vóór 1 januari 2025 grip op zzp-risico's

November 2024

De Belastingdienst gaat vanaf 1 januari 2025 de (reguliere) handhaving hervatten als sprake is van een 'dienstbetrekking'. In dat geval kan de Belastingdienst bij de opdrachtgever/werkgever loonheffingen naheffen, evt. gepaard gaande met boetes en rente. Hoe u als opdrachtgever grip kunt krijgen op deze risico's lichten we in deze brochure toe.

Van Doorne



Handhavingsmoratorium

Vanaf **1 januari 2025** zal het handhavingsmoratorium worden opgeheven, wat betekent dat de Belastingdienst de (reguliere) handhaving hervat. Als sprake is van een dienstbetrekking kan de Belastingdienst bij de opdrachtgever/werkgever loonheffingen naheffen. Deze naheffing kan plaatsvinden vanaf 1 januari 2025 (en daarna met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025). Naheffing kan gepaard gaan met boetes en rente.

Indien een opdrachtgever aantoonbaar bezig te zijn met het terugdringen van zgn. schijnzelfstandigheid binnen de organisatie, wordt in 2025 geen vergrijpboete opgelegd. Wel kan een verzuimboete worden opgelegd. Nu de zorgsector met veel zzp'ers werkt is het voor iedere zorgorganisatie van belang eventuele **risico's in kaart** te brengen en – waar mogelijk – mitigerende maatregelen te nemen.

Dat in kaart brengen van risico's is ook nodig bij het gebruik van **goedgekeurde modelovereenkomsten**. Dit gebruikt wordt weliswaar geëerbiedigd tot de einddatum van het betreffende model (zie [bijlage](#)), maar dat geeft – net als nu – alleen meer zekerheid als in de praktijk wordt gewerkt conform de afspraken in de modelovereenkomst. Zo niet, dan kan de Belastingdienst – in tegenstelling tot nu – vanaf 1 januari 2025 handhaven.

Wettelijk kader

Van een **privaatrechtelijke dienstbetrekking** is sprake als de volgende drie kernelementen aanwezig zijn:

1. *Verplichting tot het verrichten van persoonlijke arbeid gedurende zekere tijd*

Indien sprake is van een dienstbetrekking, is de werknemer verplicht de arbeid zelf te verrichten. De ‘zekere tijd’ waarin de arbeid wordt verricht kan bepaald of onbepaald zijn.

2. *Verplichting tot het betalen van loon*

In het geval van een dienstbetrekking heeft de opdrachtgever de verplichting om loon te betalen, ook tijdens ziekte en vakantie.

3. *Bevoegdheid om gezag uit te oefenen over de arbeid*

In het geval van een dienstbetrekking heeft de werkgever de bevoegdheid om gezag uit te oefenen over de uitvoering van de werkzaamheden.

Van een **opdrachtovereenkomst** is sprake wanneer de ene partij, de opdrachtnemer, zich ten opzichte van de andere partij, de opdrachtgever, verbindt werkzaamheden te verrichten, anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst. Een opdrachtovereenkomst kan (i) – net als een arbeidsovereenkomst – voor bepaalde of onbepaalde tijd worden aangegaan en (ii) – in tegenstelling tot een arbeidsovereenkomst – worden gesloten met een rechtspersoon, zoals een BV.

Onder een opdrachtovereenkomst mogen aanwijzingen worden gegeven over het resultaat van de opdracht. De reikwijdte van deze bevoegdheid hangt o.a. af van de aard van de opdracht en bijbehorende functie. Het verschil met het uitoefenen van gezag zit er vooral in dat bij een opdracht aanwijzingen vooraf en afgebakend worden gegeven over het resultaat van de opdracht, terwijl gezag over de uitvoering van werkzaamheden doorlopend tijdens een dienstbetrekking kan worden uitgeoefend.

Voor de **fiscale kwalificatie** geldt hetzelfde wettelijk kader.

Deliveroo-arrest

De civiele en fiscale uitleg van het wettelijk kader kan soms verschillen, maar sinds het zgn. [Deliveroo-arrest](#) zijn de verschillen aanzienlijk verminderd. Dit komt doordat de Hoge Raad nauwer aansluit bij het fiscale kader en de Belastingdienst het toetsingskader uit het Deliveroo-arrest volgt in de [webmodule](#).*

De **gezichtspunten** uit het Deliveroo-arrest zijn als volgt:

1. de aard en duur van de werkzaamheden;
2. de wijze waarop de werkzaamheden en de werktijden worden bepaald;
3. de inbedding van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht;
4. het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren;
5. de wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen;
6. de wijze waarop de beloning wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd;
7. de hoogte van de beloning;
8. de vraag of degene die de werkzaamheden verricht daarbij commercieel risico loopt;
9. het in het economisch verkeer zelfstandig optreden naar buiten (acquisitie en meerdere opdrachtgevers); en
10. het gewicht dat toekomt aan een contractueel beding hangt mede af van de mate waarin dat beding daadwerkelijk betekenis heeft voor de partij die de werkzaamheden verricht.

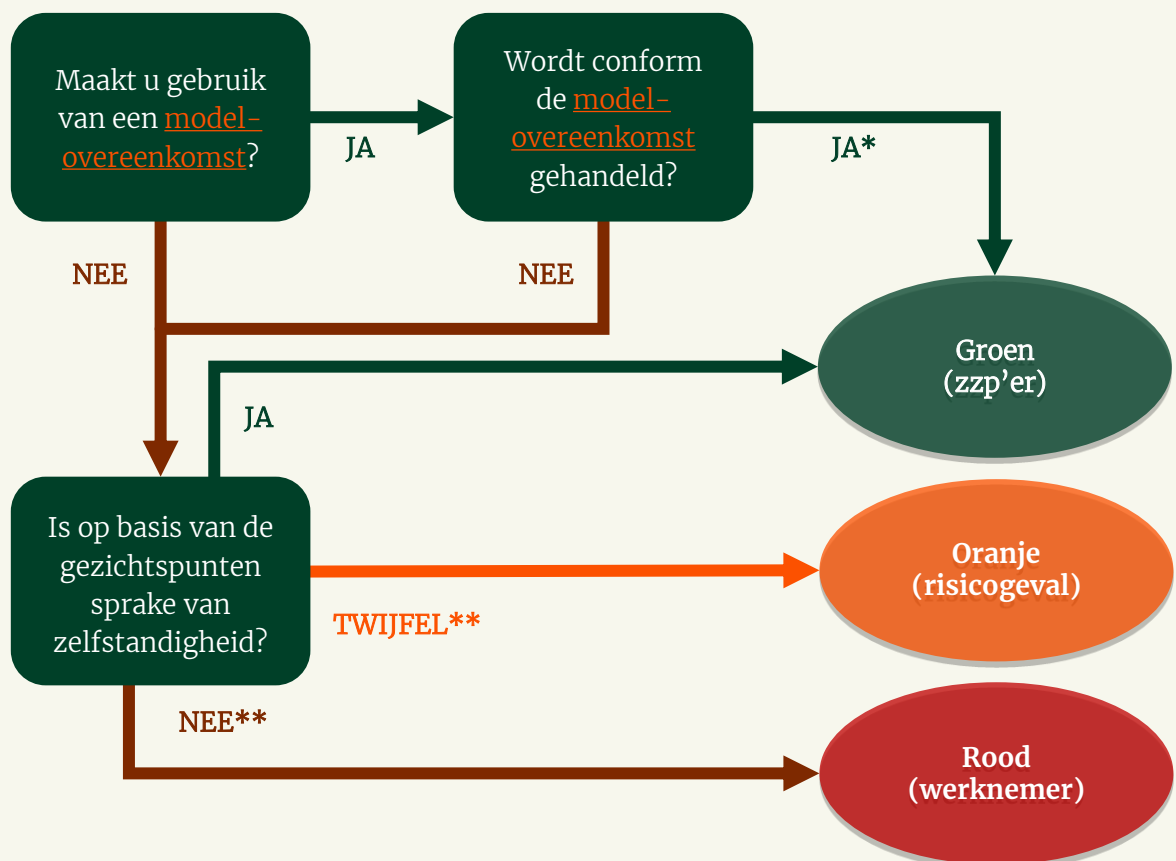
De feiten en omstandigheden van elk geval bepalen welk(e) gezichtspunt(en) de doorslag geven bij de kwalificatie.

* Zie ook de op 1 november door de Belastingdienst gepubliceerde [toelichting](#).

Stap 1: inventariseren!

Ons advies is om als eerste stap – liefst vóór 1 januari 2025 – te inventariseren in welke categorie een werkrelatie valt:

- **Groen** staat voor evidente zzp'ers.
- **Oranje** staat voor risicogeveallen waarvoor eventueel maatregelen kunnen worden getroffen om de werkrelatie onder de groene categorie te kunnen scharen.
- **Rood** staat voor situaties die onmiskenbaar kwalificeren als dienstverband.



* Het gebruik van en in lijn handelen met een modelovereenkomst heeft tot gevolg dat de werkrelatie tot de einddatum fiscaalrechtelijk in de groene categorie valt. Dit biedt geen zekerheid over de arbeidsrechtelijke kwalificatie, waarvoor de gezichtspunten bepalend zijn.

** In deze categorieën loopt u niet alleen een fiscaal, maar ook een arbeidsrechtelijk risico. De werker kan arbeidsrechtelijke bescherming vorderen (zoals ontslagbescherming of doorbetaling bij ziekte) en een pensioenfonds kan bij de opdrachtgever/werkgever pensioenpremies (met terugwerkende kracht van max. 5 jaar) vorderen.

Hoe verder: relatie verstevigen

Hoe moet na stap 1 om worden gegaan met de **oranje** categorie? Door op (een combinatie van) de volgende onderwerpen aanpassingen door te voeren kan de zzp-relatie mogelijk worden verstevigd, zodat de werkrelatie in de gemaakte afspraken en/of feitelijke situatie **groen** wordt:

- Mogelijk maken van vrije vervangbaarheid binnen vooraf geformuleerde objectieve criteria.
- Inschakeling voor een afgebakende, niet te lange periode, waarbij de zzp'er invloed heeft op de frequentie en momenten.
- Inschakeling bij voorkeur parttime, zodat zzp'er meerdere opdrachten bij verschillende opdrachtgevers tegelijkertijd kan uitvoeren.
- Geen contractuele uitsluiting of beperking van aansprakelijkheid van de zzp'er en verzekering van de aansprakelijkheid aan de zzp'er laten.
- Contractuele verplichting om eigen bedrijfsmiddelen te gebruiken, zoals werkkleding (met afwijkend logo), laptop en telefoon.
- Stel geen werknemersfaciliteiten ter beschikking (relatiegeschenk i.p.v. kerstpakket, geen bedrijfsuitjes en -feesten, interne opleidingen, etc.).
- Spreek vooraf een zo concreet mogelijke resultaatsverbintenis af, zodat geen of weinig sturing op de werkvloer nodig is.
- Facturering door zzp'er per opdracht op basis van de werkelijk bestede tijd en (pas) betaling na ontvangst van de factuur, bij voorkeur niet gelijktijdig met uitbetaling salarisronde.

De feiten en omstandigheden bepalen of bovengenoemde aanpassingen voldoende zijn om de zzp-relatie te bestendigen. Het is essentieel om per geval te beoordelen wat de mogelijkheden zijn; het is en blijft maatwerk.

Mocht de zzp-relatie onvoldoende kunnen worden verstevigd, dan kunnen **alternatieven** worden verkend.

Hoe verder: alternatieven

Een alternatief kan zijn om tot een regionaal samenwerkingsverband te komen (à la de medisch specialistische bedrijven). Dit is een wezenlijke verandering, omdat geen individuele opdrachten meer tot stand komen tussen een zzp'er en opdrachtgever, maar een collectieve opdracht tussen een opdrachtgever en het samenwerkingsverband. Dat veronderstelt een vorm van samenwerking en organisatie binnen het samenwerkingsverband, die er nu niet is tussen de zzp'ers.

Een **regionaal samenwerkingsverband** kent op hoofdlijnen twee vormen:

- **Contractueel**: een samenwerkingsverband in de vorm van een maatschap waarin de zzp'ers zich verenigen. Essentieel is dat de maatschap kwalificeert als onderneming; de maatschap moet hiertoe worden "geladen" met ondernemersrisico's. De fiscale status van de zzp'ers blijft hetzelfde: **IB-ondernemer** met IB-ondernemingsfaciliteiten.
- **Rechtspersoon**: een samenwerkingsverband in de vorm van een BV (max. 20 aandeelhouders) of coöperatie (meer dan 20 leden), waarin de voormalige zzp'ers zich verenigen met een eigen persoonlijke houdstervennootschap. Het samenwerkingsverband moet reële betekenis hebben. De fiscale status van de voormalig zzp'ers wijzigt van IB-ondernemer naar zgn. **BV-ondernemer**:

➤ *Inkomsten van de BV-ondernemer worden op twee manieren belast:*

1. *Als (gebruikelijk) loon in box 1 tegen het progressieve IB-tarief; en*
2. *Hetgeen resteert als winst in box 2 tegen een IB-tarief van 24,5% voor de eerste EUR 67.000,- en voor het meerdere tegen een IB-tarief van 33% (2024 schijven en tarieven).*

➤ *De BV-ondernemer is geen afdracht werknemerspremies verschuldigd.*

Mocht een regionaal samenwerkingsverband niet werkbaar of een brug te ver zijn, dan kan de zzp'er uiteraard altijd **werknemer** worden door in dienst te treden bij (i) de opdrachtgever, (ii) een persoonlijke houdstervennootschap (BV-ondernemerschap) of (iii) een derde (uitzending, detachering of payroll). Tot slot vermindert het inhuren van een zzp'er via een intermediair de risico's voor de opdrachtgever.

Contact



Willemien Bischoot

Partner | bischoot@vandoorne.com | +31(0)6 531 27 045

Willemien ondersteunt zorginstellingen bij al hun juridisch-strategische vraagstukken, o.a. op het gebied van governance, compliance, samenwerking en geschillen.



Steven Sterk

Partner | sterk@vandoorne.com | +31(0)6 233 64 754

Steven is expert op het gebied van arbeidsrecht. Met een scherp oog voor detail en een diepgaande juridische kennis, doorgrondt Steven snel het complexe speelveld.



Daniëlle Westerhoff

Partner | westerhoff@vandoorne.com | +31(0)6 117 21 227

Daniëlle maakt deel uit van het tax team. Zij begeleidt, adviseert en procedeert (voor) partijen binnen de onderwijssector, zorg- en life sciences sector en overheidsector.

Van Doorne denkt graag met u mee om te bepalen of één of meerdere van deze routes geschikt kan zijn voor de werkrelaties binnen uw organisatie.

Bijlage - goedgekeurde modelovereenkomsten

Naam modelovereenkomst	Nummer modelovereenkomst	Einddatum goedkeuring
Thuiszorg via zorginstelling	905-2022-95608-1-0	01-01-2025
Algemene modelovereenkomst bemiddeling	9052124224	22-03-2026
Algemene modelovereenkomst tussenkomst	90821.25537.3.0	30-04-2026
Algemene modelovereenkomst geen werkgeversgezag	90821-25537-1-0	01-06-2026
Duurwaarneming huisarts	905-2021-82676-1-0	30-09-2026
Huisarts, incidentele waarneming	905-2021-82676-2-0	30-09-2026
Praktijkmedewerking tandartsen	905-2021-30544-1-0	30-09-2026
Praktijkmedewerking dierenartsen	906-2022-3463-1-0	07-02-2027
Algemene modelovereenkomst bemiddeling, ontbreken van werkgeversgezag	9092076897	01-03-2027
Praktijkmedewerking paramedici	906-2022-11607-2-0	08-03-2027
Praktijkmedewerking mondhygiënist	905-2022-19580-2-0	08-03-2027
Praktijkmedewerking tandprotheticus	90220223509510	01-06-2027
Praktijkmedewerking Osteopathie	906-2022-54897-2-0	01-09-2027
Praktijkmedewerking echoscopie	903.2022.57783.1.0	05-09-2027
Mondzorgpraktijk	905-2023-4027-1-0	01-01-2028
Praktijkmedewerking psychotherapeut, klinisch (neuro-)psycholoog of gz-psycholoog	905-2023-4048-1-0	01-01-2028
Praktijkmedewerking verloskundigen	905-2022-106244-1-0	01-01-2028
Waarneming MSB voor medisch specialisten	905-2023-19163-1-0	01-03-2028
Waarneming ziekenhuis voor medisch specialisten	905-2023-19163-2-0	01-03-2028

●
+31 20 6789 123
info@vandoorne.com

Nederland

Jachthavenweg 121
1081 KM Amsterdam

Verenigd Koninkrijk

100 Bishopsgate
EC2N 4AG Londen

Van Doorne werkt vandaag al voor morgen.

Van Doorne