

DE DBA CODE

DE WET DEREGULERING
BEOORDELING ARBEIDSRELATIE
ONTCIJFERD

Jacqueline Nietveld

Met
praktisch
stappenplan



Inhoud

Inleiding 9

1 Arbeidsverhoudingen 11

- 1.1 Arbeidsverhouding 11
- 1.2 Dienstbetrekking 12
 - 1.2.1 Persoonlijke arbeid 12
 - 1.2.2 Gezagsverhouding 14
 - 1.2.3 Beloning 17
- 1.3 Beoordeling 18
- 1.4 Fictieve dienstbetrekkingen 20
 - 1.4.1 Aannemers van werk en degenen die hen bijstaan 21
 - 1.4.2 Tussenpersonen en subagenten 23
 - 1.4.3 Leerlingen en stagiairs 23
 - 1.4.4 Kind werkzaam in de onderneming van de ouder(s) 24
 - 1.4.5 Bestuurders van een coöperatie 25
 - 1.4.6 Actieve bestuurders van een beursgenoteerde vennootschap 25
 - 1.4.7 Thuiswerkers en hun hulpen 26
 - 1.4.8 Topsporters 27
 - 1.4.9 Aanmerkelijkbelanghouders 27
 - 1.4.10 Gelijkgestelden 32
 - 1.4.11 Opting-in 33
 - 1.4.12 Uitzendkrachten 33
 - 1.4.13 Sekswerkers 34
- 1.6 Inhoudingsplicht 34
- 1.7 Ondernemerschap 34
 - 1.7.1 Ondernemer werkt via BV 35
- 1.8 Belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden/vrijwilligersregeling 37

2 Van de VAR naar de Wet DBA 39

- 2.1 De VAR 39
- 2.2 Beschikking geen loonheffingen 40
- 2.3 Alternatief BGL en VAR 41
- 2.4 Wetsvoorstel Wet DBA 42
- 2.5 (Model)overeenkomsten 43
- 2.6 Overgang naar 'nieuwe' wetgeving 45

- 2.7 IBO ZZP-onderzoek **46**
 - 2.7.1 Samenvatting kabinetsreactie **47**
 - 2.7.2 Beleidsreactie van het kabinet **48**
- 2.8 Transitieplan **49**
 - 2.8.1 Handhaving **50**
- 2.9 Nut en noodzaak Wet DBA **51**

3 Naar vervanging van de Wet DBA **57**

- 3.1 Aanwijzing **57**
- 3.2 Commissie-Boot/Tweede Voortgangsrapportage **59**
- 3.3 Regeerakkoord Vertrouwen in de toekomst **64**
- 3.4 Conceptwetsvoorstel minimumbeloning zelfstandigen en conceptwetsvoorstel zelfstandigenverklaring **69**
 - 3.4.1 Minimumuurtarief **69**
 - 3.4.2 Conceptwetsvoorstel zelfstandigenverklaring **72**
- 3.5 Het betere werk **73**
- 3.6 Eindrapport Commissie Regulering van Werk **74**
 - 3.6.1 **BOUWSTEEN 1:** bevorder interne wendbaarheid, rem externe flexibiliteit af **76**
 - 3.6.2 **BOUWSTEEN 2:** creëer een overzichtelijker stelsel van contractvormen **77**
 - 3.6.3 **BOUWSTEEN 3:** stel alle werkenden in staat zich te ontwikkelen en te (blijven) leren **77**
 - 3.6.4 **BOUWSTEEN 4:** zorg voor fiscaal gelijke behandeling en basisinkomenszekerheid voor alle werkenden **78**
 - 3.6.5 **BOUWSTEEN 5:** kom tot een activerend en inclusief arbeidsmarktbeleid **78**
- 3.7 De vierde voortgangsbrief **78**

4 Hervorming van de arbeidsmarkt **81**

- 4.1 De vijfde voortgangsbrief **81**
- 4.2 Reactie kabinet advies WRR **83**
- 4.3 Zesde voortgangsbrief **85**
- 4.4 Focusonderzoek Algemene Rekenkamer **89**
- 4.5 Onderzoeksrapport evaluatie uitvoering toezichtplan arbeidsrelaties **90**
- 4.6 Zevende voortgangsbrief 'Werken als zelfstandige' **91**
- 4.7 Middellangetermijndadvies SER **93**

4.7.1	Reguleren van tijdelijke contracten en driehoeksrelaties	94
4.7.2	Maatregelen om het aangaan van duurzame arbeidsrelaties te stimuleren	96
4.7.3	Het verrichten van zelfstandige arbeid	97
4.8	Kabinetsreactie rapporten ARK en ADR	98
4.9	Hoofdlijnenbrief arbeidsmarkt	99
4.10	Achtste voortgangsbrief 'Werken met en als zelfstandige(n)'	103
4.10.1	Een gelijk spelveld tussen contractvormen	104
4.10.2	Meer duidelijkheid over de vraag wanneer gewerkt wordt als werknemer dan wel als zelfstandige	104
4.10.3	Verbetering van de handhaving op schijnzelfstandigheid	104
4.11	Deliveroo: wel of geen arbeidsovereenkomst met bezorgers	105
4.12	Afschaffing modelovereenkomst vrije vervanging per 1 januari 2024	108
4.13	Handavingsplan arbeidsrelaties tranche 2023	108
4.13.1	Versterken en verbeteren	109
4.13.2	Algemene en gerichte handavingscommunicatie	109
4.13.3	Detectie en selectie in relatie tot handhaving bij opdrachtgevers	110
4.13.4	Aanwijzingen	111
4.13.5	Samenwerking met de markt	111
4.14	Voortgang uitwerking arbeidsmarktpakket	112
4.14.1	Stand van zaken plannen hoofdlijnenbrief (in de voortgangsbrief)	112
4.15	Waterbedeffecten van arbeidsmarktbeleid	115
4.16	Problematiek in de sectoren	115
4.17	Prejudiciële vragen over arbeidsrelatie Uber-chauffeurs	117
4.18	Internetconsultatie Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden	120
4.18.1	Rechtsvermoeden	123
4.19	Handavingsplan arbeidsrelaties tranche 2024	124
4.20	Voortgangsbrief werkprogramma PNIL	132
4.21	Beantwoording Eerste Kamervragen	133
4.22	Rapport OCTAS	134
4.22.1	Huidig stelsel beter	134
4.22.2	Werk staat voorop	135
4.22.3	Basis voor werkenden	136
4.23	Akkoord voor betere bescherming platformwerkers	136

5	De stand van zaken en stappen voor werkgevers	139
5.1	(Model)overeenkomsten	139
5.2	Verduidelijking gezagsverhouding	140
5.3	Handhaving	140
5.4	Einde handhavingsmoratorium	141
5.5	Webmodule	141
5.6	Overige onderdelen van het arbeidsmarktpakket	142
5.7	Stappen voor werkgevers bij inhuren van zelfstandigen	143
5.7.1	Herinventarisatie	143
5.7.2	Rechtstreekse overeenkomst met de zelfstandige	144
5.7.3	Werkende contracteren door tussenkomst	144
5.7.4	Werkende contracteren door bemiddeling	145
5.7.5	Werkenden met inkomsten uit overige werkzaamheden	145
5.7.6	Monitoren	146
5.8	Ten slotte	147
	Jurisprudentie	149
	Trefwoordenregister	153

Inleiding

 p 1 juli 2025 moet de nieuwe Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden ingaan. Deze wet moet meer duidelijkheid scheppen over de arbeidsrelatie tussen werkgevers en werknemers (dienstbetrekking of zelfstandige).

De laatste jaren is er nogal wat te doen geweest over de inhoudingsplicht voor de loonheffingen, met name omdat de beoordeling van de kwalificatie van de arbeidsrelatie in sommige gevallen lastig is. Voor de vraag of er sprake is van een inhoudingsplicht voor de loonheffingen, is eerst van belang om te weten of de arbeidsverhouding kwalificeert als arbeidsovereenkomst of niet. Het belang hiervan is groot. Het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) is de laatste jaren flink toegenomen. De zzp'ers zijn vooral te vinden in bepaalde sectoren: bouw, zorg, onderwijs, cultuur en zakelijke dienstverlening, en – minder dan voorheen – in de landbouw. De sterke groei van het aantal zzp'ers vindt zijn oorsprong in de kredietcrisis in de jaren 2007 tot en met 2011. Maar die crisis is niet de enige oorzaak. Toenemende onvrede over het werken in dienstbetrekking, de hang naar autonomie en een betere balans in werk en privé leid(d)en ook tot een toename.

Dit boek over de Wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelaties) behandelt allereerst de arbeidsverhouding (ook arbeidsrelatie genoemd) en de beoordeling daarvan. De juiste beoordeling van de arbeidsrelatie en met name de verduidelijking van het gezagsbegrip kent een lange geschiedenis. Deze geschiedenis is van belang om een goed begrip te krijgen van de problemen die 'onderweg' aan de orde zijn gekomen, waardoor een enorme vertraging in de verduidelijking van met name het gezagsbegrip is ontstaan. Vervolgens komt de overgang van VAR naar Wet DBA en daarna van de Wet DBA naar de hervorming van de arbeidsmarkt aan bod. Ten slotte volgt een samenvatting van de stand van zaken tot op heden en een stappenplan voor werkgevers.

1

Arbeidsverhoudingen

Wanneer is sprake van een arbeidsverhouding? En hoe moeten deze onderdelen van een arbeidsovereenkomst worden beoordeeld om tot de conclusie te komen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst? Daarover gaat dit hoofdstuk.

1.1 Arbeidsverhouding

Er is sprake van een arbeidsverhouding wanneer de ene persoon werkzaamheden uitvoert voor de andere persoon. Voorbeelden van een arbeidsverhouding zijn de arbeidsovereenkomst (in de fiscaliteit de dienstbetrekking genoemd), de overeenkomst van opdracht, aanneming van werk et cetera. De kwalificatie van de arbeidsverhouding heeft gevolgen voor het civiele recht (arbeidsrecht) en het fiscale en sociaal recht (inkomstenbelasting, loonheffingen). De arbeidsrechtelijke aspecten van de arbeidsverhouding blijft in deze code over het algemeen buiten beschouwing, behalve voor zover het de beoordeling van de kwalificatie van de arbeidsverhouding betreft. De Hoge Raad heeft ten slotte geoordeeld dat het beoordelingskader voor de aanwezigheid van een arbeidsovereenkomst gelijk is in het arbeidsrecht (artikel 7:610 BW), in de fiscaliteit en voor de werknemersverzekeringen ('privaatrechtelijke dienstbetrekking')¹.

¹ Hoge Raad 25 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887 (*Gouden Kooi*) en Hoge Raad 30 maart 2018, ECLI:NL:HR:2018:343.

1.2 Dienstbetrekking

Van een dienstbetrekking of arbeidsovereenkomst is sprake wanneer voldaan wordt aan de volgende drie cumulatieve voorwaarden:

- persoonlijke arbeid;
- gezagsverhouding; en
- beloning.

Of zoals artikel 7:610 BW luidt: “De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.”

1.2.1 Persoonlijke arbeid

Persoonlijke arbeid betekent dat de werknemer de werkzaamheden in eigen persoon moet verrichten. Hij mag zich niet anders dan met toestemming van de werkgevende laten vervangen door een ander om die werkzaamheden te verrichten. Indien de werknemer zich mag laten vervangen zonder toestemming, meer dan bij wijze van uitzondering en niet uit een vaste pool van mogelijke vervangers², dan is er geen sprake van een dienstbetrekking. Het feit dat partijen zijn overeengekomen dat degene die de werkzaamheden verricht zich niet vrijelijk mag laten vervangen, is niet bepalend. Wanneer uit de feiten en omstandigheden blijkt dat de werkgevende partij geen zicht heeft op wie de werkzaamheden uitvoert, terwijl de werkende partij zich vrijelijk laat vervangen, is er geen sprake van persoonlijke arbeid³. Een aanwijzing dat de arbeid persoonlijk wordt verricht, is dat degene die de arbeid verricht bepaalde specifieke bekwaamheden bezit die niet zomaar iedereen bezit.

Aan de andere kant blijkt uit jurisprudentie dat incidentele vervanging door familieleden niet in de weg staat dat sprake is van een dienstbetrekking. In een zaak⁴ werd een terreinknecht van een voetbalvereniging bij zijn werk geholpen of vervangen door zijn drie zoons. Aangezien alleen aan de terrein-

2 Zie Rechtbank Breda 11 juli 2012, nr. 11/2067, ECLI:NL:RBBRE:2012:BX7629 (een werknemer kon zich zonder toestemming laten vervangen uit een vaste pool van honderdzestig tot tweehonderd anderen, maar er was toch sprake van persoonlijke arbeid).

3 Zie bijvoorbeeld Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 20 mei 2014, nr. 13/00733 en 13/00734 ECLI:NL:GHARL:2014:4215.

4 Hoge Raad 25 mei 1983, nr. 21962, ECLI:NL:HR:1983:AC8003 en ook Hoge Raad 28 april 1954, nr. 11785, ECLI:NL:HR:1954:AY2876 en Hoge Raad 20 mei 1981, nr. 20138, ECLI:NL:PHR:1981:AW9630.

knecht zelf werd uitbetaald, werd aangenomen dat tussen de belanghebbende en de terreinknecht was afgesproken dat hij de werkzaamheden in beginsel zelf zou verrichten. Hiervan uitgaande stond aan het bestaan van een dienstbetrekking niet in de weg dat de terreinknecht zich binnen de familiesfeer door drie zoons liet helpen of zo nodig vervangen.

Een ruime interpretatie van ‘persoonlijke arbeid’ is eveneens te vinden in een aantal uitspraken (meer dan twintig) over pakketbezorgers van PostNL. In twee zaken gaat het om pakketbezorgers die de werkzaamheden verrichten op basis van een vervoersovereenkomst met PostNL. In de overeenkomst is opgenomen dat de bezorgers zelf zorg moeten te dragen voor vervanging wanneer zij verhinderd zijn de werkzaamheden uit te voeren. Bij structurele vervanging sluit PostNL zelf een overeenkomst met die vervanger. Voor het overige zijn alle omstandigheden in beide zaken bijna gelijk, behalve dat de ene pakketbezorger vanaf 1989 als pakketbezorger een eenmanszaak had en in 2006 een vervoersovereenkomst sloot met PostNL en de andere pakketbezorger pas een halfjaar een eenmanszaak had voordat hij de vervoersovereenkomst sloot met PostNL.

De kantonrechter Amsterdam oordeelde in de eerste zaak⁵ dat bij alle omstandigheden zwaar meetelt dat de verzoeker “reeds zeer lang, namelijk sinds 1989, een onderneming in koeriersdiensten drijft, dat verzoeker zich structureel door meerdere andere vervoerders laat bijstaan en meer routes heeft dan hij zelfstandig ooit zou kunnen rijden.”

De verzoeker heeft zich voor het grootste deel van de routes laten vervangen. “Aangenomen mag worden dat, nu verzoeker bij het aangaan van de overeenkomst reeds zelfstandig ondernemer was en gelet op zijn opstelling nadien, ook hem daadwerkelijk voor ogen heeft gestaan dat hij als zelfstandige zou werken voor PostNL én dat hij de gevolgen hiervan kon overzien.”

In de andere zaak oordeelde de kantonrechter Amsterdam⁶ anders. De bezorger had zich kort voor het aangaan van de vervoersovereenkomst met PostNL als zelfstandige ingeschreven bij de Kamer van Koophandel. “En hoewel dat niet per se tot de conclusie hoeft te leiden dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, brengt het in samenhang met alle andere hiervoor genoemde omstandigheden wel mee dat – nu deze ene opdrachtgever zeer

5 Rechtbank Amsterdam 14 januari 2016, nr. EA VERZ 15-1190, EA 15-1191 en EA 15-380, ECLI:NL:RBAMS:2016:153.

6 Rechtbank Amsterdam 14 januari 2016, nr. EA VERZ 15-1188, EA 15-1189 en EA 15-1381, ECLI:NL:RBAMS:2016:152.

strakke kaders verstrekt waarbinnen de werkzaamheden dienen te worden verricht, terwijl vanwege de economische afhankelijkheid nauwelijks tot geen ruimte bestaat om over die kaders te onderhandelen – eerder het beeld ontstaat van een gezagsverhouding dan van zelfstandig ondernemerschap.” De rechtbank beschouwde deze opdrachtnemer als werknemer.

De pakketbezorger die al lange tijd een eenmanszaak had, was zelfstandig ondernemer en de andere pakketbezorger was in dienstbetrekking. En dat op basis van vrijwel dezelfde vervoersovereenkomst.

Aan de bedoeling van partijen ten aanzien van de overeenkomst en de wijze waarop door partijen uitvoering werd gegeven aan die bedoeling is door de rechter grote betekenis toegekend. De rechter zou naar alle waarschijnlijkheid anders hebben geoordeeld na de uitspraak van de Hoge Raad van 6 november 2020⁷, omdat de Hoge Raad in dit arrest heeft geoordeeld dat de bedoeling van partijen geen rol speelt bij de vraag of de overeenkomst moet worden aangemerkt als een arbeidsovereenkomst.

1.2.2 Gezagsverhouding

Bij een gezagsverhouding tussen partijen heeft de werkgevende partij het gezag over de uitvoering van de werkzaamheden door de werkende partij. Van het begrip gezagsverhouding, bij de bepaling of er sprake is van een dienstbetrekking, bestaat geen definitie. Van gezag kan sprake zijn als er een partij is die ten aanzien van de werkzaamheden opdrachten en aanwijzingen kan geven aan de andere partij, die deze andere partij dient op te volgen. Hieruit volgt niet dat deze opdrachten en aanwijzingen daadwerkelijk gegeven hoeven te worden. De bevoegdheid hiertoe is voldoende⁸. Indien de bevoegdheid ontbreekt, dan is er geen sprake van een gezagsverhouding. Van een gezagsverhouding kan ook sprake zijn wanneer de ene partij de leiding heeft over en toezicht heeft op de werkzaamheden van de andere partij, zoals inleners over aan hen ter beschikking gestelde arbeidskrachten. Bij een gezagsverhouding dient namelijk onderscheid te worden gemaakt tussen het formele en het materiële gezag.

Een formele gezagsverhouding volgt uit de formele organisatorische verplichtingen, dus uit de arbeidsovereenkomst die werkgever en werknemer met elkaar zijn overeengekomen. De materiële gezagsverhouding is de on-

7 Hoge Raad 6 november 2020, nr. 19/03369, ECLI:NL:HR:2020:1746.

8 Hoge Raad 7 februari 2001, nr. 35 760, ECLI:NL:HR:2001:AA9845.

derworpenheid aan inhoudelijke instructies ten aanzien van het werk van de werknemer. Over het algemeen liggen het formele en materiële werkgeverschap bij dezelfde partij. Het kan ook voorkomen dat dit niet het geval is. Een voorbeeld hiervan is een uitzendkracht. Dit is de situatie waarin een werknemer door zijn werkgever – waarmee hij een formele arbeidsovereenkomst heeft gesloten – wordt uitgezonden naar een derde. Bij die derde gaat de werknemer onder diens leiding en toezicht en in de uitoefening van het bedrijf van die derde werkzaamheden verrichten.

De bepaling of er sprake is van een gezagsverhouding blijkt uit de feiten en omstandigheden. Dat maakt het lastig, omdat het begrip gezagsverhouding niet vastomlijnd is. Bij onenigheid oordeelt de feitenrechter hier uiteindelijk over, waarbij de inspecteur moet bewijzen dat er sprake is van een dienstbetrekking en de andere partij het tegendeel aannemelijk moet maken. De Hoge Raad doet een beperkte toetsing in cassatie van het oordeel van de feitenrechter⁹.

In een conclusie^{10, 11} schrijft Advocaat-Generaal Keus het volgende over de gezagsverhouding: “De verschillende factoren worden in onderling verband gewogen; géén daarvan behoeft bij voorbaat beslissend te zijn. Relevante factoren naast een eventuele instructiebevoegdheid van de (mogelijke) werkgever zijn de vrijheid van degene die de arbeid verricht ten aanzien van de werkindeling, het karakter van de beloning, de vraag of betaling rechtstreeks door cliënten plaatsvindt, de mate waarin degene die de arbeid verricht ondernemersrisico draagt, de mate waarin deze zelf voor grond- en hulpstoffen en hulpmiddelen zorg draagt, eventuele doorbetaling over vakantie, ziekte- en verlofdagen, de mate waarin naast de overeengekomen werkzaamheden andere werkzaamheden worden verricht, het incidentele karakter van de arbeid, een eventuele inhouding van sociale premies en loonbelasting door de (mogelijke) werkgever en een eventuele afdracht van btw door degene die de arbeid verricht (...). Het bestaan van een instructiebevoegdheid kan voor de kwalificatie van een overeenkomst als arbeidsovereenkomst ook daarom niet beslissend zijn, omdat ook de opdrachtnemer op grond van artikel 7:402 BW is gehouden gevolg te geven aan tijdig verleende en verantwoorde aanwijzingen van de opdrachtgever omtrent de uitvoering van de opdracht.”

9 De Hoge Raad buigt zich alleen over rechtsvragen, de feiten worden beoordeeld door de rechtbank en het gerechtshof.

10 Parket bij de Hoge Raad 11 februari 2011, nr. 09/4243, ECLI:NL:PHR:2011:BO9573.

11 Een niet bindend schriftelijk advies aan de Hoge Raad.

Hieraan voegt de Hoge Raad¹² toe: “Daartoe moeten niet alleen de rechten en verplichtingen die partijen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stonden in aanmerking worden genomen, maar moet ook acht worden geslagen op de wijze waarop partijen aan hun overeenkomst uitvoering hebben gegeven en daaraan aldus inhoud hebben gegeven.”

Ter verduidelijking van het begrip gezagsverhouding heeft het kabinet een bijlage bij het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst gevoegd¹³. De Belastingdienst gaat in op de volgende aspecten die van belang kunnen zijn voor de beoordeling of sprake is van een gezagsverhouding:

- leiding en toezicht: de invloed die de opdrachtgever heeft op de manier waarop de werkende de werkzaamheden uitvoert;
- vergelijkbaarheid personeel: de verhouding tussen de opdrachtgever en de werkende en in hoeverre deze verhouding vergelijkbaar is met personeel dat in dienst is bij de opdrachtgever;
- werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen: in hoeverre de werkende zelf de werktijden en de locatie van de werkzaamheden kan bepalen. Ook wordt gekeken naar de invloed die de opdrachtgever heeft op de materialen en hulpmiddelen;
- de manier waarop de werkende naar buiten treedt: in hoeverre de werkende daadwerkelijk deel uitmaakt van de organisatie waarvoor hij werkt. Hoe meer er aanleiding is aan te nemen dat de werkende onderdeel is van de organisatie, hoe groter de kans dat er sprake is van een gezagsverhouding;
- overige relevante aspecten, zoals aansprakelijkheid voor risico's en de aanwezigheid van een concurrentie- en relatiebeding.

Contra-indicaties voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding kunnen zijn:

- er is sprake van een resultaatsverplichting, waarbij de werkende vrij is om te bepalen hoe hij dit resultaat realiseert;
- de werkende heeft specifieke kennis/vaardigheden die werknemers binnen de organisatie niet hebben;
- de werkende gebruikt eigen bedrijfsmiddelen (anders dan gereedschappen), bijvoorbeeld een eigen bedrijfsauto, vrachtwagen, zaagmachine, etc.;
- de werkende mag een logo, bedrijfskleding, bedrijfsbus of andere kenmerken van zijn eigen bedrijf gebruiken als hij in contact komt met klanten.

12 Hoge Raad 25 maart 2011, nr. 10/02146, ECLI:NL:HR:2011:BP3887 en Hoge Raad 17 februari 2012, nr. 11/00371, ECLI:NL:HR:2012:BU8926.

13 <https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/handboek-loonheffingen-lho221t32fd.pdf>.

5

De stand van zaken en stappen voor werkgevers

Wat is de stand van zaken voor werkenden en werkgevers? En welke stappen moet de werkgever zetten wanneer deze gebruikmaakt van de diensten van zelfstandigen? Daarover gaat dit slothoofdstuk.

5.1 (Model)overeenkomsten

Ten aanzien van modelovereenkomsten is de stand van zaken als volgt:

- de (model)overeenkomsten die gebaseerd zijn op vrije vervanging zijn per 1 januari 2024 vervallen naar aanleiding van het Deliveroo-arrest;
- de modelovereenkomsten gebaseerd op 'geen gezagsverhouding', 'tussenkost', 'bemiddeling' en 'aanneming van werk' kunnen vooralsnog worden gehanteerd;
- de overeenkomsten die het bedrijfsleven ontwikkelt kunnen nog steeds aan de Belastingdienst worden voorgelegd ter beoordeling. Op deze manier kunnen de overeenkomsten, waarvan de Belastingdienst heeft geoordeeld dat er geen sprake is van een dienstbetrekking, dienen als vrijwaring van de inhouding van loonheffingen, wanneer de werkzaamheden feitelijk verricht worden conform hetgeen daarover is opgenomen in de (model)overeenkomst;
- de overeenkomsten hebben een geldigheidsduur van vijf jaar (let erop dat de geldigheidsduur van overeenkomsten uit 2016 vanaf 2021 is verlengd),

tenzij wet- en regelgeving of jurisprudentie aanleiding geeft tot een kortere geldigheidsduur;

- wanneer de Belastingdienst constateert dat er niet is gewerkt conform het in de overeenkomst gestelde, kan de Belastingdienst onder voorwaarden naheffingsaanslagen loonheffingen opleggen bij de opdrachtgever (kwaadwillenden);
- het sluiten van een (model)overeenkomst tussen opdrachtgever en -nemer is niet verplicht.

5.2 Verduidelijking gezagsverhouding

Ten aanzien van de verduidelijking gezagsverhouding is de stand van zaken als volgt

- in 2019 is in een bijlage bij het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst het begrip ‘gezagsverhouding’ verduidelijkt;
- er heeft een internetconsultatie plaatsgevonden over het conceptwetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden. Deze internetconsultatie heeft dermate veel reacties opgeroepen dat deze eerst worden bestudeerd, alvorens het wetsvoorstel wordt ingediend, c.q. aangepast.

5.3 Handhaving

De Belastingdienst handhaaft bij ‘evident kwaadwillenden’. Evident kwaadwillenden zijn de opdrachtgevers of opdrachtnemers die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laten ontstaan of voortbestaan, omdat zij weten – of hadden kunnen weten – dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking (en daarmee een oneigenlijk financieel voordeel behalen en/of het speelveld op een oneerlijke manier aantasten). Het gaat om gevallen waarin opdrachtgevers opereren in een context van opzet, fraude of zwendel.

Sinds 1 juli 2018 handhaaft de Belastingdienst ook bij ‘andere kwaadwillenden’. Dit zijn degenen die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laten ontstaan of voortbestaan. De Belastingdienst kan in dat geval handhaven als zij alle drie de volgende criteria kan bewijzen:

- er is sprake van een (fictieve) dienstbetrekking;
- er is sprake van evidente schijnzelfstandigheid;
- er is sprake van opzettelijke schijnzelfstandigheid. In dergelijke gevallen wordt veelal een oneigenlijk voordeel behaald en/of het speelveld op een

- ook is verbetering van de re-integratie in het tweede spoor, bij een andere werkgever, wenselijk om zo werknemers betere kansen op werk te geven. Daarom worden bij kleine en middelgrote ondernemingen (tot honderd keer het gemiddelde premieloon per werknemer in het jaar $t - 1$: € 37.700 in 2022) na een jaar ziekte de re-integratie-inspanningen gericht op werk buiten de organisatie (tweede spoor). Werkgever en werknemer moeten het hier wel beiden mee eens zijn. Is dit niet het geval, dan kan de werkgever bij UWV laten toetsen of het de verwachting is dat een werknemer die al gedeeltelijk aan het werk is, in de komende dertien weken zal herstellen voor het eigen (aangepast) werk. Als dat niet zo is, wordt het eerste spoor van re-integratie bij de eigen organisatie afgesloten. Bij ontslag na twee jaar toetst UWV bij kleine werkgevers of de eigen (aan te passen) werkplek opengevalLEN is of open komt. Voor middelgrote werkgevers wordt er breder onderzocht of er passende vacatures zijn of komen. Voor grote ondernemingen wijzigt er niets.

5.7 Stappen voor werkgevers bij inhuren van zelfstandigen

Huurt een werkgeveDe zelfstandigen in, dan is het aan te raden om allereerst te herinventariseren en daarna enkele volgende stappen te nemen.

5.7.1 Herinventarisatie

De (her)inventarisatie kan plaatsvinden aan de hand van de volgende vragen:

- zijn overeenkomsten gesloten met zelfstandigen door de werkgeveDe?
- met welke van deze zelfstandigen sluit de werkgeveDe rechtstreeks een overeenkomst van opdracht?
- welke zelfstandigen werken bij de werkgeveDe op basis van een overeenkomst van bemiddeling?
- welke zelfstandigen werken bij de werkgeveDe op basis van een overeenkomst van tussenkomst?
- zijn er ook werkenden werkzaam op basis van inkomsten uit overige dienstbetrekking?

Na de inventarisatie, waarbij de zelfstandigen in verschillende categorieën zijn ingedeeld, volgt stap 2. Wanneer de werkgeveDe al (langer) gebruikmaakt van zelfstandigen of nieuwe zelfstandigen inschakelt, is het in alle gevallen aan te raden om ook de volgende stap nemen: welke situatie (modelovereenkomst) is van toepassing?

DE DBA CODE

Op 1 juli 2025 treedt de nieuwe Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden in werking, bedoeld om meer duidelijkheid te scheppen over de arbeidsrelatie tussen werkgevende en werknemende (dienstbetrekking of zelfstandige). De afgelopen jaren is er veel discussie geweest over de inhoudingsplicht voor loonheffingen, vooral vanwege de complexe kwalificatie van arbeidsrelaties. Dit is een belangrijke kwestie, gezien het sterk toegenomen aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers).

Dit boek behandelt de Wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelaties), de overgang van VAR naar Wet DBA en de hervorming van de arbeidsmarkt, met een historisch perspectief en een praktisch stappenplan voor werkgevers.