



DECEMBER 2024

# Whitepaper

## Van Wet DBA naar Wet VBAR

Auteurs: Milou Henneman & Tomas Bakkes

## Inleiding

De Nederlandse wetgever wil 'flex minder flex' maken en af van wildgroei aan schijnzelfstandigen. Het aantal zelfstandigen in Nederland is de afgelopen jaren exorbitant gegroeid. In veel gevallen is er eigenlijk geen sprake van ondernemerschap, maar kwalificeert de zelfstandige eigenlijk als werknemer. De Nederlandse wetgever wil deze wildgroei van zelfstandigen, die mogelijk als werknemers kwalificeren, terugdringen.

Voor zowel opdrachtgevers als voor de zelfstandigen is het van groot belang nu aan de slag te gaan met de vraag hoe de rechtsverhouding zal worden gekwalificeerd. De advocaten helpen je graag verder met een uitgebreide beoordeling of advies over de wijzigingen.

Neem contact op voor meer informatie.

Tilburg, december 2024



**Milou Henneman**

Advocaat

Arbeid

m.henneman@mannaertsappels.nl  
06 – 813 630 35



**Tomas Bakkes**

Advocaat

Bouw & Vastgoed

t.bakkes@mannaertsappels.nl  
06 – 241 916 79

## Nieuwe wetgeving

De Wet Deregulering beoordeling arbeidsrelatie (Wet DBA) werd in 2016 ingevoerd om meer duidelijkheid te scheppen over wanneer iemand als schijnzelfstandige werkt.

Schijnzelfstandigheid is een situatie waarin een opdracht wordt aangenomen als ondernemer, maar deze persoon eigenlijk in loondienst is en kwalificeert als werknemer. De opdrachtgever is in dat geval eigenlijk een werkgever die zijn verplichtingen niet nakomt naar de Belastingdienst en naar de opdrachtnemer (eigenlijk werknemer). De daadwerkelijke handhaving van de Wet DBA is echter altijd uitgebleven. Dit heeft ervoor gezorgd dat het aantal zelfstandigen explosief is gegroeid de afgelopen jaren.

De Belastingdienst zal echter vanaf 1 januari 2025 de Wet DBA alsnog gaan handhaven. Dit betekent dat veel opdrachtgevers het risico lopen als werkgever te worden gekwalificeerd wanneer er sprake blijkt te zijn van schijnzelfstandigheid. Dit met alle financiële gevolgen van dien. In de praktijk zien wij dan ook dat veel opdrachtgevers grotendeels stoppen met het werken met zelfstandigen of hun overeenkomsten van opdracht onder de loep nemen. Dit om te voorkomen dat men de arbeidsrelatie kwalificeert als een arbeidsovereenkomst.

Naast de handhaving van de Belastingdienst lopen opdrachtgevers ook het risico dat een zelfstandige zelf meent dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst en met grote (loon)vorderingen komt. Dit is iets wat wij in de praktijk steeds vaker tegenkomen.

## Van Wet DBA naar Wet VBAR

De wetgever is van mening dat de Wet DBA niet genoeg duidelijkheid geeft over de vraag wanneer er sprake is van een werknemer of zelfstandige. De Wet DBA zal – op z'n vroegst – per 1 januari 2026 worden vervangen door de (nieuwe) Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet VBAR). Let op, de Wet VBAR is nog een wetsvoorstel.

Een aantal regels uit de Wet VBAR heeft bij veel opdrachtgevers en zelfstandigen al een hoop stof doen opwaaien. Hieronder worden het vernieuwde beoordelingskader kort uiteengezet. Er is sprake van twee onderdelen: 1) beoordelingskader en 2) rechtsvermoeden op basis van uurtarief.

### Beoordelingskader

De open norm van 'in dienst zijn' van artikel 7:610 lid 1 BW (arbeidsovereenkomst) wordt verduidelijkt met diverse indicaties die in te delen zijn in drie hoofdelementen. Deze hoofdelementen en indicaties vormen – na invoering van dit wetsvoorstel – het kader aan de hand waarvan getoetst wordt of er sprake is van een arbeidsovereenkomst en er dus sprake is van schijnzelfstandigheid.

Onderstaand een korte weergave van de hoofdelementen en diverse indicaties:

Hoofdelement	Indicatie
<p><b>Werkinhoudelijke aansturing (gezagsverhouding)</b> <i>Zijn deze indicatoren wel van toepassing en kan de opdrachtgever op deze wijze invloed uitoefenen?</i> <i>Dan neigt dit naar werknemerschap.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) instructierecht over de wijze waarop de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd, 'zzp'er' moet veel/gedetailleerde instructies opvolgen (hierin zit een grijs gebied)</li> <li>2) controlerecht van opdrachtgever op werkzaamheden en bevoegdheid in te grijpen</li> </ol>
<p><b>Organisatorische inbedding</b> <i>Zijn deze indicatoren wel van toepassing en zijn de werkzaamheden en de uitoefening daarvan ingebed in de organisatie?</i> <i>Dan neigt dit naar werknemerschap.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) werkzaamheden vallen binnen het organisatorisch karakter van de organisatie</li> <li>2) werkzaamheden behoren tot de kernactiviteit van de organisatie</li> <li>3) werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen organisatie</li> <li>4) werkzaamheden worden zij-aan-zij met werknemers verricht</li> </ol>
<p><b>Eigen rekening en risico</b> <i>Deze indicatoren spreken het werknemerschap juist tegen. Als de zzp'er hieraan voldoet, zal dit in het voordeel van zelfstandigheid spreken en dit het bestaan van een arbeidsovereenkomst ontkrachten/weerspreken.</i></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) financiële risico's en resultaten van het werk liggen bij 'zzp'er'</li> <li>2) 'zzp'er' is zelf verantwoordelijk voor materiaal, gereedschap etc.</li> <li>3) 'zzp'er' bezit kwaliteiten die niet structureel in de organisatie aanwezig zijn</li> <li>4) tijdens werkzaamheden treedt 'zzp'er' zelfstandig naar buiten</li> <li>5) korte duur van opdracht en/of beperkt aantal uur per week</li> </ol>

Naast voornoemde indicatoren wordt er bijvoorbeeld ook gekeken of de 'zzp'er' andere opdrachtgevers heeft, zich gedraagt als zelfstandig ondernemer, etc. Aan de hand van voornoemde elementen en indicatoren zal worden getoetst of er sprake is van een zzp'er of werknemer. Let op, deze criteria gelden nu grotendeels ook al maar die worden verder verduidelijkt en vastgelegd in de nieuwe wetgeving.

### Rechtsvermoeden op basis van uurtarief

Er komt een rechtsvermoeden gebaseerd op een uurtarief. Dit is bij veel opdrachtgevers de meest ingrijpende maatregel, die tevens de meeste vragen oproept en al veel stof heeft doen opwaaien.

Bij een uurtarief onder de € 33,00 kan de 'zzp'er' een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst inroepen bij de opdrachtgever. Als de opdrachtgever hier niet aan tegemoet komt, kan de 'zzp'er' de kwestie ter beoordeling voorleggen aan de kantonrechter. De 'zzp'er' zal in dat geval moeten aantonen dat het uurtarief daadwerkelijk onder voornoemd bedrag ligt. Als de 'zzp'er' daarin slaagt wordt vermoed dat er sprake is

van een arbeidsovereenkomst. Dan is het vervolgens aan de opdrachtgever, vermoedelijk werkgever, om bij de kantonrechter aan te tonen dat, indien dat het geval is, het uurtarief wel degelijk hoger was dan het uurtarief van € 33,00. Kan de opdrachtgever dit niet aantonen, dan zal de opdrachtgever moeten aantonen dat er (ondanks het lage uurtarief) géén sprake is van een arbeidsovereenkomst. Er is dan dus sprake van een zekere 'omkering' van de bewijslast. Opdrachtgever moet het ontbreken van de arbeidsovereenkomst aantonen. Dit doet de opdrachtgever door te toetsen aan de elementen van de arbeidsovereenkomst; arbeid, loon en gezag. Als de opdrachtgever hierin slaagt, zal de rechter terug moeten komen op het feitelijk vermoeden. Dan dient de 'zzp'er' alsnog te bewijzen dat ondanks al het voorgaande toch sprake is van een arbeidsovereenkomst.

Alleen de 'zzp'er' kan zich beroepen op dit rechtsvermoeden. Het werkt niet rechtstreeks door naar bijvoorbeeld het UWV en de Belastingdienst. Het is voor derden, zoals bijvoorbeeld dus het UWV of de Belastingdienst, niet mogelijk om zelfstandig een beroep op het rechtsvermoeden te doen. Als zij een onderzoek instellen doen ze dat op basis van arbeid, loon en gezag, niet aan de hand van het rechtsvermoeden. Maar, mocht een 'zzp'er' een succesvol beroep doen op het rechtsvermoeden, dan kunnen de uitvoeringsorganisaties zich vervolgens wel baseren op de rechterlijke uitspraak en er op die grond van uitgaan dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, met als gevolg dat de werkgever loonheffingen moet afdragen en de werkende verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Zo kan de Belastingdienst direct correctieverplichtingen, naheffingsaanslagen en boetes opleggen. Dit zorgt voor grote financiële gevolgen voor de opdrachtgever/werkgever.

Het rechtsvermoeden zal ook van toepassing zijn bij opdrachten waarbij geen uurtarief wordt gehanteerd. Denk bijvoorbeeld aan een opdracht met een overeengekomen totaalprijs, of een opdracht waarbij tegen stuksprijs wordt gewerkt. Het is dan aan de 'zzp'er' om aan te tonen dat tegenover het tarief een bepaald aantal werkzame uren staan, waardoor het uurtarief lager is dan het uurtarief van het rechtsvermoeden. Het is echter wel aan de 'zzp'er' zelf om het feitelijk aantal gewerkte uren inzichtelijk te maken. Als de 'zzp'er' zelf een urenadministratie bijhoudt, kan dit redelijk eenvoudig aan te tonen zijn.

### Hoe hiermee om te gaan?

Op dit moment is het van belang om na te gaan of de huidige zelfstandigen echt te kwalificeren zijn als zelfstandigen. Hiervoor dien je te kijken naar hoe er nu gewerkt wordt met de zelfstandigen. Per 1 januari 2025 zal de Belastingdienst actiever gaan handhaven op de Wet DBA. Dat is dus nog de huidige wetgeving. Diverse sectoren gaan ze mogelijk vaker controleren. Dit zijn sectoren waarin het risico op schijnzelfstandigheid groter is. Of dit steekproefsgewijs is, is nog niet bekend. Met 'actieve handhaving' doelt de Belastingdienst op handhavingsactiviteiten zoals bedrijfsbezoeken en boekenonderzoeken voor de loonheffingen bij de opdrachtgever. Echter, door capaciteitsgebrek bij de Belastingdienst zullen deze handhavingsactiviteiten voornamelijk beperkt blijven. Is de Belastingdienst van oordeel dat de arbeidsrelatie onjuist is gekwalificeerd, dan kan zij in alle gevallen correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen opleggen, eventueel met een boete.

Zoals het er nu naar uitziet, zal de Wet VBAR per 1 januari 2026 in werking treden. Vanaf dat moment zal het vernieuwde beoordelingskader (zie hierboven in het schema) leidend zijn en kan een 'zzp'er' zich gaan beroepen op het rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst op grond van het vastgestelde uurtarief.

De Belastingdienst staat nu op het punt de Wet DBA actiever te gaan handhaven. Dit is als opdrachtgever het cruciale moment om wijzigingen door te voeren om te voorkomen dat er sprake zal zijn van schijnzelfstandigheid onder de huidige wetgeving, maar ook voort te borduren op de toekomstige wetgeving van de Wet VBAR.

Het wijzigen van de overeenkomsten van opdracht is niet voldoende, dit is een eerste stap. Hoe er feitelijk met de zzp'ers wordt omgegaan is de doorslaggevende factor. Men zal dus kijken naar de wijze waarop daadwerkelijk uitvoering wordt gegeven aan de overeenkomsten. Voor deze feitelijke uitvoering zal aansluiting gezocht moeten worden bij de indicatoren uit het bovenstaande schema.

### **Tot slot**

Op dit moment is het – in het kader van de handhaving van de Belastingdienst én de nieuwe wetgeving – van belang om alle feiten boven tafel te halen om deze te toetsen aan de toetsingskaders. Dit om zowel claims van de zelfstandigen, maar ook van de Belastingdienst te voorkomen.

**MANNAERTS**  
advocaten **APPELS**