

Let op: handhaving op schijnzelfstandigheid op 1 januari van start

TEKST DRS. ING. ERIK M. VAN DAM, VVAA

De zzp-wet die moest verduidelijken wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst ligt voorlopig nog in de la. Toch start de Belastingdienst op 1 januari 2025 met de handhaving op schijnzelfstandigheid. Wat betekent dit voor opdrachtgevers en voor dierenartsen die als zzp'er werken?

Dit voorjaar plaatsten we in het *Tijdschrift voor Diergeneeskunde* (1) grote vraagtekens bij de duidelijkheid die de 'zzp-wet', de Wet Vbar (2), moet gaan bieden bij de vraag wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dat het wetsvoorstel hierdoor flinke vertraging oploopt, betekent niet dat er voorlopig niets verandert. Integendeel: vanaf 1 januari 2025 hervat de Belastingdienst na jaren weer de handhaving op schijnzelfstandigheid. Dit betekent dat als de dienst bij een zzp-arbeidsrelatie constateert dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, er weer correctieverplichtingen, naheffingen en boetes aan de orde kunnen zijn. Het 'handhavingsmoratorium' van de afgelopen jaren is hiermee van de baan.

KABINETSPLAN: DRIE LIJNEN

Hoe zat het ook alweer? Waar komen deze ontwikkelingen vandaan? Sinds 2016, toen de Wet dba (3) werd ingevoerd, hebben we in zzp-land jaren achter de rug zonder handhaving op schijnzelfstandigheid en met veranderingen die uiteindelijk toch niet doorgingen. Om hieraan een einde te maken, kwam het kabinet in 2022 met een breed drielijnenplan om de balans op de arbeidsmarkt te herstellen voor wat betreft het werken met of als zzp'er(s). Naast een gelijk spelveld van zzp'ers met werknemers (lijn 1) en meer duidelijkheid over het werken 'in dienst van' (lijn 2) wil het kabinet de handhaving op schijnzelfstandigheid verbeteren (lijn 3). Figuur 1 'Zzp-plan kabinet met drie lijnen' geeft een indruk van de doelen van deze drie lijnen en de middelen die het kabinet (4) hiervoor wil inzetten. In het vervolg van dit artikel zoomen we nader in op de lijnen 2 en 3.

VERDUIDELIJKEN OPEN NORM

De feiten en omstandigheden bepalen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Wat partijen boven hun overeenkomst zetten, of hoe ze het zelf zien, is dus niet van belang. De gedragingen in de praktijk bepalen of iemand 'in dienst van'



Figuur 1. Zzp-plan kabinet met drie lijnen (dec 2022).

werkt en dus of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dat is nu zo en dat zal ook zo blijven. Het probleem hierbij is dat veel feiten en omstandigheden relevant zijn, maar niet expliciet in de wet staan. Juristen spreken dan van een 'open norm'. Dat maakt het complex voor de samenwerkende partijen. Lijn 2 van het kabinetsplan gaat daarom over het verduidelijken van wanneer een opdrachtgever 'in dienst van' werkt.

VBAR BIJDT GEEN HOUVAST

Vorig najaar verscheen het wetsvoorstel Vbar dat voor deze verduidelijking moest zorgen. Na veel kritische reacties daarop via de internetconsultatie, ook door VvAA, velde dit najaar ook de Raad van State een scherp oordeel. In eerste instantie leek SZW-minister van Hijum voornemens ook dit advies te negeren en het voorstel nog in 2024 naar de Tweede Kamer te brengen. Al snel erkende hij echter dat het nodig was om nog eens goed naar het voorstel te kijken. Mogelijk komt de beoogde ingangsdatum (nu: 1 januari 2026) hierdoor opnieuw in gevaar.

TOCH HERVATTING HANDHAVING

Ondanks dat 'de Vbar' de beoogde duidelijkheid (nog) niet kan bieden, hervat de Belastingdienst toch op 1 januari 2025 de handhaving op schijnzelfstandigheid. Dat betekent de opheffing van het jarenlange 'handhavingsmoratorium' voor opdrachtgevers. Ondanks moties, vragen en toezeggingen hierover in de Tweede Kamer de afgelopen weken, betekent dit kans op correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen bij opdrachtgevers als bij een bedrijfsbezoek blijkt dat naar oordeel van de inspecteur een zzp'er in werkelijkheid in dienst van de opdrachtgever werkt. Afhankelijk van de situatie kan dat flink in de papieren lopen. Daarnaast blijven de arbeidsrechtelijke risico's, die vielen niet onder het handhavingsmoratorium, van een onbedoelde arbeidsovereenkomst bestaan. Denk aan loondoorbetaling bij ziekte, eventuele pensioenrechten of ontslagbescherming. Ook voor de zzp'er heeft dat uiteindelijk gevolgen voor de kwalificatie van het genoten inkomen uit die arbeidsrelatie, waarmee onder meer fiscale voordelen in het gedrang komen.

DELIVEROO ALS MEETLAT

Welke maatstaf kunnen partijen in zzp-arbeidsrelaties dan hanteren om hun arbeidsrelaties te beoordelen op het al dan niet aanwezig zijn van een arbeidsovereenkomst, nu de Wet vbar nog niet van kracht is? We noemden al dat het begrip arbeidsovereenkomst een open norm is en daarmee onvoldoende houvast geeft in de praktijk. De gedachte is dat gerechtelijke uitspraken (jurisprudentie) dit nader inkleuren. De belangrijkste uitspraak is het zogenoemde Deliveroo-arrest (5) uit 2023, de zaak over de arbeidsrelaties

van de maaltijdbezorgers. Dit arrest is in de rechtspraak en bij de Belastingdienst momenteel de norm. Figuur 2 (pagina 52) laat de negen elementen zien die de Hoge Raad in deze zaak gebruikte voor de beoordeling van een arbeidsrelatie. Bij alle negen staan bijbehorende indicaties die wijzen op een arbeidsovereenkomst of juist op zelfstandigheid. Deze indicaties gaan bijvoorbeeld over de aard en duur van de werkzaamheden, de vraag in hoeverre de zzp'er de werkzaamheden uitvoert voor eigen rekening en risico, en over de inbedding van het werk en de werkende in de praktijk(voering).

EN DE MODELVEREENKOMSTEN?

Werken partijen volgens een door de Belastingdienst positief beoordeelde modelovereenkomst? Dan is er geen sprake van loondienst. De opdrachtgever is dan geen loonheffingen verschuldigd. Toenmalig staatssecretaris van Financiën Idsinga gaf na het zomerreces van 2024 echter aan niet verder te willen met deze modellen. De lopende goedgekeurde modelovereenkomsten blijven wel geldig tot de einddatum van de goedkeuring. Bij beide modellen voor de dierenartsen (ontwikkeld door de KNMvD en VvAA) is dat 7 februari 2027. Zekerheid geeft werken op basis van een modelovereenkomst echter niet, ook niet voor die datum. Voorwaarde is namelijk dat een geldig model wordt gehanteerd. Dat betekent de meest recente, die ook passend is voor de eigen situatie. Maar ook moeten partijen daadwerkelijk volgens de bepalingen in de overeenkomst werken. Dit blijkt in de praktijk niet altijd haalbaar of wenselijk. Uiteindelijk zijn de relevante feiten en omstandigheden ook hier leidend. En de interpretatie van de belastinginspecteur kan daarbij anders zijn dan die van u. De inspecteur heeft daarbij, ingegeven door recente jurisprudentie zoals het Deliveroo-arrest, waarschijnlijk een kritischer blik dan voorheen. Een zorgvuldig gebruik van de modellen is dus zeker aan te raden.

INDIVIDUELE AANPAK

Het advies voor partijen is om op zo kort mogelijke termijn de eigen arbeidsrelatie(s) te beoordelen, als dat nog niet gebeurd is. Uiteindelijk kan de conclusie zijn dat de invulling van de huidige zzp-samenwerking de toets niet zal doorstaan. Er moet dan een andere vorm gezocht worden als men samen verder wil. De aanpak zal echter niet voor iedereen gelijk zijn. De situaties zijn nooit gelijk en ieders context ook niet. Zo zien we praktijkhoudende dierenartsen die nadenken over een passende arbeidsovereenkomst of juist over een vorm van mede-eigenaarschap van de zzp'er. Soms spelen ook pensioenplannen van praktijkhouders een rol. Bij grotere klinieken zal mede-eigenaarschap minder snel aan de orde zijn. Bij de zzp'er is het persoonlijke ontwikkelings- en carrièreperspectief van belang. Kortom, het is maatwerk, een ei van

Bij de beoordeling van een arbeidsrelatie worden alle relevante feiten en omstandigheden van onderstaande elementen in onderling verband gezien om tot een eindoordeel te komen (de zogenoemde 'holistische benadering'). Het gewicht dat aan ieder van de elementen wordt toegekend is bij voorbaat niet bekend.

	Element	Indicatie Arbeidsovereenkomst	Indicatie Zelfstandigheid
1	Aard en duur werkzaamheden	Werkzaamheden <ul style="list-style-type: none"> Zelfde als werknemers Langere duur Verricht binnen strak kader Inspanningsverplichting	Werkzaamheden <ul style="list-style-type: none"> Specialistisch, duidelijk onderscheid met werknemers Korte duur Resultaatsverplichting
2	Wijze bepaling werkzaamheden en werktijden	Werkverschaffer <ul style="list-style-type: none"> Bepaalt waar en wanneer Werkende <ul style="list-style-type: none"> Is gehouden aan protocollen, richtlijnen, instructies etc. 	Werkverschaffer <ul style="list-style-type: none"> Bepaalt waar en wanneer Werkende <ul style="list-style-type: none"> Bepaalt waar en wanneer Is niet gehouden aan protocollen etc. Heeft veel ruimte voor eigen invulling werkzaamheden
3	Inbedding van werk en werkende	Werkzaamheden <ul style="list-style-type: none"> Structureel ingebed Werkende <ul style="list-style-type: none"> Is ingebed in organisatie/bedrijfsvoering (denk aan locatie, gebruik voorzieningen, rooster, deelname overleggen en bedrijfsactiviteiten, functionerings-, beoordelingsgesprekken, scholing, klachtregeling) 	Werkzaamheden <ul style="list-style-type: none"> Onderscheidend en/of incidenteel Werkende <ul style="list-style-type: none"> Is niet ingebed in organisatie/bedrijfsvoering
4	Verplichting persoonlijke werkuivoering	Werkende <ul style="list-style-type: none"> Is moeilijk te vervangen door bijzondere kennis en/of kunde Is verplicht werkzaamheden zelf uit te voeren, geen vervanging toegestaan, of slechts na vorm van goedkeuring 	Werkende <ul style="list-style-type: none"> Kan zich (meer dan incidenteel) vrij laten vervangen, ook als 'verdienmodel'
5	Totstandkomingswijze contract	Werkverschaffer <ul style="list-style-type: none"> Stelt overeenkomst op, geen/weinig mogelijkheid tot onderhandelen voor werkende 	Partijen <ul style="list-style-type: none"> Zijn gelijkwaardig, werkende heeft onderhandelingsruimte Werkende <ul style="list-style-type: none"> Bepaalt vooral inhoud van contract, kan eigen voorwaarden toepassen
6	Totstandkomingswijze en voldoen beloning	Werkverschaffer <ul style="list-style-type: none"> Stelt vaste vergoeding per tijdseenheid vast Betaalt via loonadministratie (al dan niet met inhouding loonheffingen) Betaalt werkende door bij ziekte en/of vakantie 	Werkende <ul style="list-style-type: none"> Krijgt een (variabele) all-in-vergoeding per opdracht Stuurt zelf facturen en bepaalt (mede) hoogte beloning Krijgt geen vergoeding bij ziekte en/of vakantie Heeft resultaatsverplichting
7	Hoogte beloning	Werkende <ul style="list-style-type: none"> Ontvangt vergelijkbare beloning aan wat gebruikelijk is in dienstbetrekking 	Werkende <ul style="list-style-type: none"> Ontvangt (aanzienlijk) hogere beloning dan wat gebruikelijk is in dienstbetrekking
8	Commercieel risico	Werkende <ul style="list-style-type: none"> Loopt geen risico's contrair aan een arbeidsovereenkomst. Niet (directe) financieel aansprakelijkheid voor geleverde zorg, werkt niet met eigen bedrijfsmiddelen 	Werkende <ul style="list-style-type: none"> Loopt wel risico op financiële aansprakelijkheid voor geleverde zorg (als dan niet verzekerd) Loopt risico (bijv. doorbelaste praktijkkosten) zonder vergoeding te ontvangen (bijv. risico op non-betaling) Krijgt benodigde herstelwerkzaamheden voor eigen rekening
9	Ondernemerschap	Werkende <ul style="list-style-type: none"> Gedraagt zich in economisch verkeer niet als ondernemer. Verricht geen acquisitie, staat bij medewerkers op praktijkwebsite, weinig opdrachtgevers, niet KvK-ingeschreven, geen eigen website en maakt gebruik van werkkleding van de werkverschaffer etc. 	Werkende <ul style="list-style-type: none"> Verwerft een reputatie en wordt fiscaal behandeld al ondernemer, heeft korte opdrachten etc. Werkt met eigen voorzieningen, apparatuur
10	Daadwerkelijke betekenis contract		

Figuur 2. Deliveroo-schema.

Columbus of Haarlemmerolie is niet voorhanden.

Voor veel zzp'ers en opdrachtgevers in de veterinaire wereld kan een stappenplan helpen in hun aanpak. Bijvoorbeeld op basis van deze stappen:

- Eigen ambitie en toekomst (terug) in beeld brengen;
- Nagaan of er hoe dan ook een gezamenlijke horizon is;
- In dat geval tijdig in gesprek gaan met elkaar;
- Risico inschatten bij ongewijzigd doorgaan (kans én effect);
- Risicobereidheid van beide kanten bepalen;
- Samen oplossingsrichtingen verkennen;
- Keuzes maken en zorgen voor goede vastlegging.

In dit artikel is uitgegaan van de situatie begin december 2024. Het blijft van belang de (politieke) actualiteit in de gaten houden gezien de maatschappelijke gevoeligheid van het thema.

MEER ZZP-INFORMATIE

Meer over het zzp-thema vindt u op vvaa.nl/zzp. Deze themapagina biedt onder meer nadere uitleg, actuele artikelen en informatie over eventuele ondersteuning voor opdrachtgevers en zzp'ers.

Voetnoten

1. Erik M. van Dam, 'Zzp-update 2024: Nieuwe zzp-wet geengelpen race' (Jaargang 149, aflevering 3, maart 2024).
2. Wet vbar: Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden.
3. Wet dba: Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties.
4. Het huidige kabinet Schoof zet het totaalplan van het kabinet Rutte IV voort.
5. Hoge Raad, ECLI:NL:HR:2023:443.
6. Tweede Kamer, vergaderjaar 2023-2024, 31 311, nr. 263.