

# DENTAL TRIBUNE

The World's Dental Newspaper 

NEDERLANDSE EDITIE

nl.dental-tribune.com

Jaargang 14, nr. 4



**BUITENLANDS  
DIPLOMA**  
Introductieprogramma  
helpt buitenlandse  
tandartsen integreren

Pagina 3



**PREVENTIE**  
Heel Bonaire  
Gewoon Gaaf

Pagina 8



**IMPLANTOLOGIE**  
AMSJI bij de extreem  
geatrofieerde edentate  
maxilla

Pagina 10-11



**ONDERZOEK**  
Te weinig educatie  
over cannabis in  
tandheekunde

Pagina 16



**PreventiePrijs 2024**  
Tweede prijswinnaar Christine Van Meir:  
"Tandenpoetsen  
maakt een wereld  
van verschil voor  
kwetsbare kinderen"

Lees verder op pagina 6

FOTO: CHALANA SMISSAERT

## KNMT en NVM-mondhygiënisten verdeeld over uitkomsten experiment

TEKST: REINIER VAN DE VRIE

**UTRECHT** **Geregistreerd mondhygiënisten zouden zelfstandig – dus zonder toestemming van een tandarts – in bepaalde gevallen lokale anesthesie moeten kunnen toedienen en röntgenfoto's maken. Tot die aanbevelingen komt het onderzoeksteam Taakherschikking van Maastricht UMC+ dat het experiment naar de zelfstandige bevoegdheid voor mondhygiënisten onderzocht. Voor het behandelen van primaire caviteiten adviseert het die bevoegdheid niet te geven, maar de functionele bevoegdheid te handhaven. De KNMT en NVM-mondhygiënisten reageren verdeeld op de uitkomsten van het rapport.**

In maart 2024 bracht het onderzoeksteam Taakherschikking van Maastricht UMC+ het eindrapport uit over het evaluatieonderzoek experiment geregistreerd mondhygiënisten. Vanaf 1 juli 2020 kregen mondhygiënisten die zich volgens de Wet BIG lieten registreren een tijdelijke zelfstandige bevoegdheid voor het verrichten van drie voorbehouden handelingen:

- het toepassen van lokale anesthesie door het geven van injecties met middelen ten behoeve van geleidings- of infiltratie-anesthesie ter ondersteuning van het onderzoek;
- het behandelen van primaire caviteiten door middel van preparatie ten behoeve van restauratie met plastische vulmaterialen en

- het toepassen van ioniserende straling in het kader van het onderzoek.

De universiteit evalueerde de effecten van het experiment in opdracht van het ministerie van VWS. Vanuit het streven naar toegankelijke, kwalitatief hoogwaardige en persoonsgerichte zorg is het nodig dat mondzorgverleners op doeltreffende wijze met elkaar samenwerken. Voor passende zorg op de juiste plek kan taakherschikking soms nodig zijn, zo stelt het rapport. VWS wilde in het kader van de Wet BIG een experiment om te onderzoeken of de drie genoemde voorbehouden behandelingen doelmatig en effectief met tenminste gelijkblijvende kwaliteit zelfstandig uitgevoerd

kunnen worden door (geregistreerd) mondhygiënisten. Tussenkomen van een tandarts was daar dan niet meer bij nodig. Zo zou de aanwezige capaciteit aan mondzorgverleners zo effectief en efficiënt mogelijk ingezet moeten worden, was de veronderstelling. Op basis van de evaluatie naar het experiment concludeert het onderzoeksteam dat een grote groep geregistreerde mondhygiënisten frequent gebruik maakt van de zelfstandige bevoegdheid met betrekking tot het toedienen van anesthesie en het maken van röntgenfoto's. Dat gaat niet ten koste van de kwaliteit. Voor die twee voorbehouden handelingen lijkt dus voldoende draagvlak te zijn en is sprake van een legalisering van de bestaande praktijk, zo stellen de onderzoekers. Voor het behandelen van primaire caviteiten is het bestaande draagvlak volgens de onderzoekers echter te gering om tot een zelfstandige bevoegdheid te komen. In het experiment werd dat veel minder toegepast. Daarom adviseert het onderzoeksteam de functionele zelfstandigheid te behouden zoals die was.

Lees verder op pagina 18 ▶

1 januari 2025 nadert

## Ben je zzp'er of werk je met zzp'ers? Actie vereist!

TEKST: ERIK VAN DAM (VVAA) EN MENNO ROLLOOS (VAN HELDER)

**Al jaren woedt een maatschappelijke discussie over het steeds toenemende aantal zzp'ers in Nederland. Waar staat 'Den Haag' op dit moment, en wat betekent dit nu voor de mondzorgverlener?**

Kort samengevat: eind 2022 kwam het kabinet met een zzp-plan dat de balans moest terugbrengen. Naast het verduidelijken wanneer er 'in dienst van' wordt gewerkt ('wetsontwerp Vbar') is het oppakken van de handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst een speerpunt. En die handhaving staat al vanaf 1 januari 2025 op de agenda. Na acht jaar niet of nauwelijks handhaven een serieus aandachtspunt voor praktijkhouder én zzp'er. Vooral als de Belastingdienst ook nog de in de mondzorg intensief gebruikte modelovereenkomsten als fiscaal houvast intrekt. Kom dus in actie: denk nu al na over de toekomst van je zzp-samenwerkingen!

### Zzp-plan op drie lijnen

Minister Van Gennip van SZW gaf met

haar Kamerbrief van 16 december 2022 aan dat het kabinet de balans wil herstellen en regels rondom het werken met en als zelfstandige(n) toekomstbestendiger wil maken. Hiertoe presenteerde zij een plan met de volgende drie lijnen: gelijk spelveld van zzp'ers met werknemers (lijn 1), meer duidelijkheid over het werken 'in dienst van' (lijn 2) en tot slot het verbeteren van de handhaving op schijnzelfstandigheid (lijn 3). Figuur 1 toont voor elke lijn het doel en de maatregelen of middelen die het kabinet daarvoor wil inzetten.

### Verduidelijking en handhaving

De maatregelen voor een gelijk spelveld (lijn 1) staan al in de steigers, worden in een later stadium nader uitgewerkt of zijn al doorgevoerd. Zo is de

zelfstandigenaftrek al flink afgebouwd en kunnen ondernemers geen fiscale oudedagsreserve meer opbouwen. In dit artikel gaan we hierop niet nader in. Op dit moment zijn de verduidelijking en de handhaving urgenter (lijn 2 en 3). We geven een actuele plaatsbepaling voor deze twee onderdelen én een duiding van wat deze betekenen voor de mondzorgpraktijk. We starten met de verduidelijking van het werken 'in dienst van', waarvoor het kabinet in oktober vorig jaar het wetsvoorstel Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar) presenteerde.

### Open norm arbeidsovereenkomst

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' werkt, en dus of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Dat is nu zo, en dat zal ook zo blijven. Het probleem is dat hierbij veel feiten en omstandigheden relevant zijn, maar niet expliciet in de wet staan. Juristen spreken dan van een 'open norm'. Dat maakt het complex

Lees verder op pagina 7 ▶

Hoogleraar Ad de Jongh neemt afscheid van ACTA

## "Hoe beter het idee, hoe meer weerstand"

TEKST: HEDWIG FOSSEN

**UTRECHT** **Op 11 april nam bijzonder hoogleraar angst- en gedragsstoornissen Ad de Jongh afscheid van ACTA. Vanaf 1991 was hij verbonden aan de tandheelkundefaculteit en zette hij de angsttandheekunde op de kaart. Hij pleitte voor verandering in het onderwijs, zodat studenten opgeleid worden om de persoon achter het gebit te zien. Dental Tribune blikt met De Jongh terug op zijn carrière.**

### Om maar met de meest logische vraag te beginnen: hoe kijk je terug op je carrière bij ACTA?

Goed. Van het begin af aan kreeg ik de ruimte om binnen de faculteit tandheekunde een angstpracticum te runnen en ik ben heel dankbaar dat ik ruimte heb gekregen om met onderwijs op het gebied van angst en psychopathologie onderdeel van het curriculum te zijn. Doordat ik uiteindelijk de mogelijkheid kreeg om hoogleraar te worden, kon ik ook echt dingen voor elkaar krijgen. Ik ben blij dat ik de aandacht voor de mens en zijn gedrag een plek heb gegeven in het onderwijs.



FOTO: ZOUT FOTOGRAFIE

Het is belangrijk dat toekomstig tandartsen een gevoel ontwikkelen voor de persoon achter het gebit. Studenten tandheekunde leren vooral de aandacht te richten op de werkstukken die

Lees verder op pagina 20 ▶



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



Figuur 2: Meer duidelijkheid met Wet Vbar? (Bron: VvAA 2023)

Basis	Hoofdelementen	Indicaties
Gezag	A Werkinhoudelijke aansturing (materieel gezag)	<b>Werkverschaffer:</b> 1. Heeft bevoegdheid tot geven aanwijzingen/instructies (+opvolging) 2. Heeft mogelijkheid tot controle en bevoegdheid om in te grijpen
	B Organisatorische inbedding (formeel gezag)	<b>Binnen organisatie werkverschaffer:</b> 1. Werk verrichten binnen organisatorisch kader 2. Werkzaamheden behoren tot kernactiviteit 3. Werkzaamheden hebben structureel karakter 4. Werk verrichten zij-aan-zij met werknemers
Ondernemerschap	C Eigen rekening en risico (binnen arbeidsrelatie)	<b>Werkende:</b> 1. Draagt financiële risico's en resultaten 2. Is verantwoordelijk voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen 3. Is in bezit van specifieke opleiding, ervaring, kennis of vaardigheden 4. Treedt zelfstandig naar buiten tijdens de werkzaamheden <b>Opracht:</b> 5. Is van korte duur en/of beperkt aantal uur per week
	C+ Gedrag in economisch verkeer (buiten arbeidsrelatie)	<b>Werkende:</b> 1. Heeft meerdere opdrachtgevers per jaar 2. Besteedt tijd/geld aan reputatie en vinden opdrachtgevers 3. Heeft bedrijfsinvesteringen van enige omvang (niet alleen basisvoorzieningen) 4. Verloort adm. zelfstandig ondernemersgedrag (KvK, btw, fiscale voordelen)

### ► Vervolg van pagina 1

voor de samenwerkende partijen. Doel van het wetsvoorstel is dan ook verduidelijking: het moet minder complex en minder ondoorzichtig worden.

### Wetsvoorstel Vbar

Om die duidelijkheid te vergroten, categoriseert het kabinet in het wetsvoorstel Vbar de relevante feiten en omstandigheden in drie zogenaamde hoofdelementen (zie figuur 2). De eerste twee, werkinhoudelijke aansturing en organisatorische inbedding, zijn de zogenaamde gezagselementen. Als de werkverschaffer gezag uitoefent, dan is dat een aanwijzing dat er mogelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het derde hoofdelement kijkt juist naar aanwijzingen voor het ontbreken van een arbeidsovereenkomst: waaruit blijkt de zelfstandigheid van zzp'er?

### Gezag of zelfstandigheid

Uiteindelijk gaat het om de beoordeling: wegen de gezagselementen samen zwaarder dan het werken voor eigen rekening en risico? Dan is sprake van een arbeidsovereenkomst. En is het andersom, dan is de zzp'er daadwerkelijk zelfstandig. De opdrachtgever (praktijkhouder of instelling) is dan geen werkgever en hoeft bijvoorbeeld geen loonbelasting en sociale premies in te houden en af te dragen. Zijn de elementen in evenwicht, dan geeft de doorslag of de zzp'er zich ook buiten de betreffende arbeidsrelatie als ondernemer gedraagt (hoofdelement C+ in figuur 2).

### Organisatorische inbedding

De prominente rol van de organisatorische inbedding maakt het nagenoeg onmogelijk voor bijvoorbeeld tandartsen, mondhygiënist en tandprothe-

tici, om op zzp-basis te blijven werken. De werkrelatie zal bij invoering van de Wet Vbar al snel als arbeidsovereenkomst worden gekwalificeerd. Het gaat immers logischerwijs vaak om werk dat tot de kernactiviteiten van de organisatie behoort (zie de indicaties in figuur 2). Dit geldt zelfs voor situaties van 'piek en ziek'. Dat kan helemaal grote gevolgen hebben, want juist dan biedt het zzp-schap vaak een goede oplossing.

### Schijnzelfstandigheid

Door de presentatie van de drie hoofdelementen en de indicaties die deze elementen nader concretiseren lijkt het speelveld op het eerste gezicht overzichtelijker te worden. Maar de indicaties in het nieuwe wetsvoorstel blijven ook voer voor discussie. Deze zijn namelijk gebaseerd op juridische uitspraken van de afgelopen jaren en bieden daarmee weinig nieuws. Het is dus uiterst twijfelachtig of dit wetsvoorstel in de huidige vorm daadwerkelijk zijn doel gaat bereiken.

### Kritiek

De beoogde ingangsdatum van het wetsvoorstel is inmiddels niet voor niets doorgeschoven. Inwerkingtreding in 2025 is niet meer te verwachten. Van veel kanten was er commentaar op het voorstel. Dat werd vorig jaar onder meer zichtbaar in de meer dan duizend grotendeels kritische reacties, onder meer van KNMT en VvAA, bij de internetconsultatie die SZW openstelde voor het wetsvoorstel. De verantwoordelijke minister Van Genip erkende in debat met de Tweede Kamercommissie SZW begin dit jaar dan ook dat het duidelijk is dat "...we het criterium inbedding moeten verduidelijken". Iets vergelijkbaars zegt zij over de ondernemerschapscriteria:

"We willen dat nog een keer goed bekijken." Dat levert vertraging op. De vermoedelijke invoeringsdatum is nu 1 januari 2026.

### Handhaving

En dan de derde lijn uit het brede zzp-plan van het kabinet uit figuur 1. Die verdient op dit moment de meeste aandacht! De Belastingdienst gaat voor het hervatten van de reguliere handhaving op schijnzelfstandigheid namelijk nog steeds uit van 1 januari 2025. Hoewel de wet die duidelijkheid moet geven dus langer op zich laat wachten en dat de minister eerder aangaf dat deze onderdelen van het kabinetsplan hand-in-hand moesten gaan. Ook op basis van de huidige regelgeving kan een fiscale controle tot ongewenste gevolgen leiden. Door het jarenlange handhavingsmoratorium is de grens zelfstandigheid-loondienst er namelijk niet scherper op geworden voor de meeste opdrachtgevers en opdrachtnemers.

### Modelovereenkomsten

In het 'Handhavingsplan arbeidsrelaties, tranche 2024' van de Belastingdienst lezen we niet alleen dat de dienst de reguliere handhaving op schijnzelfstandigheid op 1 januari aanstaande weer oppakt. Ook beschrijft het plan dat een werkgroep van de Belastingdienst zich op dit moment buigt over de 'toekomst van de modelovereenkomsten'. Hierbij was vooraf al duidelijk dat de dienst de modellen liever kwijt dan rijk is. Uiterlijk 1 juli dit jaar moeten de 'uitkomsten van de verkenning' duidelijk zijn, aldus het plan.

### Minder duidelijkheid

De modelovereenkomsten voor branches en beroepsgroepen vormen op dit moment het enige concrete hou-

vast dat zorgverleners in de eerste lijn hebben voor de (fiscale) beoordeling van hun arbeidsrelatie. Ook zijn de bepalingen herkenbaar, omdat deze zijn vertaald naar in dit geval de mondzorg en rekening houden met het gezondheidsrecht. En, partijen willen meestal toch al afspraken met elkaar vastleggen, al is het maar over de beloning. De overeenkomst slaat dus meerdere vliegen in één klap en beperkt daarmee de administratieve last. En toch lijkt de Belastingdienst te overwegen de huidige fiscale functie van de modelovereenkomsten voortijdig te beëindigen. Zonder nieuwe, duidelijker wetgeving én zonder modelovereenkomsten de reguliere handhaving op schijnzelfstandigheid hervatten? In plaats van de toegezegde meer duidelijkheid krijgen partijen dan ontegenzeggelijk te maken met *nóg minder* duidelijkheid. Partijen moeten dan volledig zelf hun arbeidsrelatie duiden. Een even onvoorspelbare als ongewenste situatie, zoveel is duidelijk. Naar verwachting zal dat voor veel praktijkhouders reden zijn om veiligheidshalve loonheffingen in te houden.

### Risico's

Wat betekent die reguliere handhaving op schijnzelfstandigheid concreet in de praktijk? Ook als de modelovereenkomsten nog wel van kracht zijn? Welke risico's lopen praktijken en mondzorgverleners? Werken zij op basis van een modelovereenkomst en houden zij zich daadwerkelijk aan de bepalingen daarvan? Dan zijn er weinig problemen te verwachten. Maar als de Belastingdienst het naleven van de overeenkomst ter discussie stelt en deze discussie in zijn voordeel slecht? Dan blijkt de praktijk(houder) werkgever te zijn en daarmee inhoudingsplichtig voor de loonbelasting en sociale premies. Dit leidt waarschijnlijk meteen tot de nodige kwesties met de zzp'er, die dan werknemer blijkt te zijn.

### Naheffingen

Stelt de Belastingdienst bijvoorbeeld op 1 juli 2028 vast dat er sprake is van een dienstbetrekking bij een arbeidsrelatie die in de beoordeelde vorm al loopt sinds 1 januari 2025? Dan is de praktijkhouder alsnog over tweeënhalf jaar premies werknemersverzekeringen verschuldigd. De naheffing hiervoor is afhankelijk van de situatie al snel duizenden euro's per zzp'er op jaarbasis. Verhoogd met rente over die periode en mogelijk nog een boete. En bij de zzp'er in kwestie komt na afloop van het belastingjaar de kwalificatie van zijn inkomen als 'Winst uit onderneming' voor de inkomstenbelasting in gevaar. Hierdoor komen aftrek van kosten en ondernemersfaciliteiten in het geding. Afhankelijk van de situatie kan ook dat flink oplopen. Naast de fiscale kant is er tot

slot de arbeidsrechtelijke kant. Als er ook een civielrechtelijke arbeidsovereenkomst blijkt te zijn, dan kan een zzp'er de daaraan verbonden rechten ontlenen. De mondzorgverlener blijkt dan immers werknemer. Denk bijvoorbeeld aan loondoorbetaling bij ziekte.

### Samenwerkingsvormen

De hervatting van de reguliere handhaving vraagt dus om een tijdige, serieuze heroriëntatie op de huidige zzp-samenwerkingen. Zijn de modelovereenkomsten nog van kracht, dan staat het werken conform de bepalingen vooral centraal. Zijn ze niet meer van kracht, dan gaat het veel verder en zal vaak een andere samenwerkingsvorm gezocht moeten worden. De 'hoofdsmaken' van alternatieve vormen om samen verder te gaan zijn *loondienst* - op basis van een heldere, schriftelijke arbeidsovereenkomst - of een vorm van (*mede-)*eigenaarschap, bijvoorbeeld een maatschap. Zowel voor praktijkhouder als zzp'er is het, als zij duurzaam verder willen met elkaar, van belang eerst na te denken over eigen ambities, horizon van de samenwerking en de eigen rol daarin. Een meer strategische benadering geeft vaak nieuwe inzichten. Hoe zou de bemensing van mijn praktijk er over vijf jaar uit moeten zien? Hoe kan ik daarop voorsorteren? Welke mogelijkheden zijn er? In sommige situaties kan een grondige heroriëntatie ook kansen opleveren en uiteindelijk leiden tot een andere samenwerkingsvorm die mogelijk sowieso beter passend is.

### Wellicht ook kansen?

Het uitvoeren van managementtaken in de praktijk door een zzp'er past bijvoorbeeld niet bij een echt zzp-verband. In loondienst is dat echter wel prima te regelen. En als het pensioen van de praktijkhouder in zicht begint te komen, is dat vervolgens wellicht een prima opmaat naar een latere overname door de zzp'er/werknemer als diegene de ambitie en vaardigheden daarvoor heeft. Door de waan van de dag zijn gesprekken hierover wellicht nog niet echt gevoerd. De handhaving kan nu de katalysator zijn om dergelijke ontwikkelingen in gang te zetten.

Hoe dan ook: het advies is om in beweging te komen. Denk zelf én samen goed na over de toekomst van de huidige zzp-samenwerking(en)! ■

### Over de auteurs

Drs. ing. Erik M. van Dam is senior consultant kennismangement en onderzoeker bij VvAA. Menno Rolloos RB MFP is partner en belastingadviseur bij van helder. Voor vragen, opmerkingen of tips kun je mailen naar erik.van.dam@vva.nl of menno.rolloos@van-helder.nl.

## Fiscale waarde van een modelovereenkomst vandaag de dag

### Modelovereenkomst

Als opdrachtgever en opdrachtnemer werken met (en conform!) een 'modelovereenkomst' kunnen zij ervanuit

gaan dat zij buiten dienstbetrekking werken. Zo'n modelovereenkomst moet dan wel positief beoordeeld zijn door de Belastingdienst. De opdracht-

gever is in dat geval geen werkgever en hoeft geen loonheffingen in te houden en af te dragen. De opdrachtnemer is dan geen werknemer.

### Nu nog bruikbaar

In de mondzorg bestaan voor verschillende beroepsgroepen en situaties 'goedgekeurde' modelovereenkomsten. Alle meest recente modelovereenkomsten zijn op dit moment nog bruikbaar en zijn ook daadwerkelijk de norm in de mondzorg. Deze modellen zijn beschikbaar op belastingdienst.nl (zoek op 'modelovereenkomst beroepsgroepen', en kijk dan onder 'Gezondheidszorg'). Figuur 3 toont de werkvormen waarop een mondzorgverlener (tandarts, mondhygiënist of tandprotheticus) momenteel als zelfstandige werkzaam kan zijn.

Figuur 3: Werkvormen zelfstandige mondzorgverleners (Bron: VvAA 2020)

