

Wet DBA

Flex West-Brabant | 05-11-2024



Afschaffing handhavingsmoratorium per 1 januari 2025

Vanaf 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst actief de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (wet DBA) handhaven. Doel van deze verandering is het tegengaan van schijnzelfstandigheid bij zzp'ers. Bedrijven en organisaties die mensen als zzp'er inhuren voor werk dat zij niet zelfstandig uitvoeren, kunnen dan weer naheffingen en een boete krijgen. We vertellen je hoe je jouw organisatie kunt voorbereiden op deze wijziging én hoe je boetes voorkomt.

Achtergrondinformatie

Rondom de Wet DBA geldt een overgangperiode van 1 jaar waarin werkgevers en werkenden nog geen boete krijgen als zij kunnen bewijzen dat zij stappen zetten tegen schijnzelfstandigheid. De inzet van ZZP'ers blijft dus gewoon mogelijk. Wel gaat de Belastingdienst controleren of het op de juiste manier gebeurt.

De Wet DBA werd in 2016 ingevoerd met als doel om schijnzelfstandigheid beter aan te pakken. De invoering van deze wet leidde echter tot veel onrust en discussie, omdat de regels rondom het werken met zelfstandigen niet duidelijk genoeg waren. Om deze onrust te verminderen werd het handhavingsmoratorium in het leven geroepen kort na de invoering van de Wet DBA. Dit handhavingsmoratorium hield in dat de Belastingdienst bij opdrachtgevers niet met terugwerkende kracht kon corrigeren op de kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen. Het handhavingsmoratorium eindigt per 1 januari 2025. Per die datum kan de Belastingdienst bij een constatering van een onjuiste kwalificatie van de arbeidsrelatie dus weer correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen opleggen, eventueel met een boete.

Definitie schijnzelfstandigheid

Kort samengevat is sprake van schijnzelfstandigheid als:

1. Iemand hetzelfde werk doet als werknemers in dienstverband, en
2. Er sprake is van een gezagsverhouding.



Veel sectoren maken gebruik van zogenoemde modelovereenkomsten, waarin de afspraken tussen zzp'er en opdrachtgever zijn vastgelegd. Alleen constateert de Belastingdienst regelmatig dat de feitelijke werkzaamheden niet gelijk zijn aan de vastgelegde afspraken. Dus ook bij het gebruik van een modelovereenkomst mag er in de feitelijke werksituatie geen sprake zijn van een gezagsverhouding. Modelovereenkomsten worden overigens niet meer door de Belastingdienst goedgekeurd. De lopende modelovereenkomsten worden nog wel geëerbiedigd tot de einddatum van de overeenkomst.

Wat houdt de controle in?

Ben je opdrachtgever en constateert de Belastingdienst dat er sprake is van schijnzelfstandigheid dan zijn er 2 mogelijkheden:

- Er is geen sprake van kwaadwillendheid. In dat geval krijg je aanwijzingen.
- Er is wél sprake van kwaadwillendheid. In dat geval worden correctieverplichtingen opgelegd en naheffingsaanslagen. Je kan ook een boete krijgen.

Aanwijzing Belastingdienst

Het instrument van de 'aanwijzing' is geïntroduceerd in 2019. Aanwijzingen zien primair op de beoordeelde individuele arbeidsrelatie(s), waarbij de aanwijzing aan een individuele opdrachtgever ter zake van die individuele arbeidsrelatie(s), of een vergelijkbare groep arbeidsrelaties bij dezelfde opdrachtgever, wordt gegeven. In de aanwijzing wordt opgenomen dat een individuele arbeidsrelatie wordt aangemerkt als een dienstbetrekking en dat de opdrachtgever binnen een bepaalde termijn die arbeidsrelatie (als de opdrachtgever die arbeidsrelatie anders heeft beoordeeld) moet aanpassen, of die arbeidsrelatie ook als dienstbetrekking in de loonadministratie en loonaangifte moet opnemen.

Naheffingsaanslag bij kwaadwillendheid

Er is sprake van kwaadwillendheid als je als opdrachtgever 'opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laat ontstaan of voortbestaan omdat je weet of had kunnen weten, dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking'. De Belastingdienst kan je dan correctieverplichtingen of naheffingsaanslagen voor de loonheffingen opleggen. Daarvoor moet de Belastingdienst bewijzen dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking en/of evidente schijnzelfstandigheid.



Primaire verantwoordelijkheid

De primaire verantwoordelijkheid ligt bij opdrachtgever en zzp'er. De keuze voor een samenwerking als zzp'er is niet meer vrijblijvend.

- De kwalificatie van een arbeidsrelatie is afhankelijk van de beoordeling van de relevante feiten en omstandigheden bij de uitvoering van de werkzaamheden.
- De primaire verantwoordelijkheid voor de juiste kwalificatie van een arbeidsrelatie ligt bij de betrokken opdrachtgever en zzp'er.
- Opdrachtgever en zzp'er moeten bij aanvang van een arbeidsrelatie deze kwalificeren om vorm en invulling te geven aan contracten en onderliggende afspraken. Zij hebben de verantwoordelijkheid de kwalificatie van de arbeidsrelatie te volgen gedurende de uitvoering van de werkzaamheden.
- De Belastingdienst toetst de arbeidsrelatie achteraf (waarbij alle feiten en omstandigheden bij de uitvoering van de werkzaamheden een gegeven zijn).

Gevolgen wanneer toch sprake is van loondienst

Met name de primaire verantwoordelijkheid die bij de opdrachtgever en zzp'er ligt, in combinatie met de toetsing achteraf, zorgt voor onrust. Wanneer de Belastingdienst constateert dat sprake is van loondienst, dan is de zzp'er dus geen ondernemer maar werknemer en is de opdrachtgever werkgever. Dat betekent onder meer dat de opdrachtgever loonheffingen moet inhouden en betalen, en dat de arbeidsrelatie onder de cao-bepalingen valt. Dit gebeurt met terugwerkende kracht tot 01-01-2025 (datum opheffing handhavingsmoratorium), eventueel met een boete.

Wanneer is sprake van een arbeidsrelatie?

Voor een arbeidsrelatie naar burgerlijk recht moet aan een 3-tal voorwaarden zijn voldaan. Er is sprake van persoonlijke arbeid, loon en een gezagsverhouding. De zzp'er verricht persoonlijke arbeid, krijgt daarvoor betaald maar de gezagsverhouding ontbreekt. Een zzp'er kan het werk nl. zelf en volledig vrij invullen. Wanneer in de praktijk blijkt dat die vrijheid ontbreekt en de zzp'er werkt onder leiding en toezicht van de opdrachtgever, kan de Belastingdienst concluderen dat er toch sprake is van een gezagsverhouding. Daarmee wordt dan voldaan aan alle voorwaarden van een arbeidsrelatie.

ZZP'er met een eigen bv

Als gevolg van de onduidelijkheid en zorg over eventuele naheffingen besloten sommige organisaties alleen nog zzp'ers met een bv in te huren. Daardoor koos een aantal zzp'ers ervoor de eenmanszaak om te zetten in een bv, de zgn. zzp bv.



Een zzp'er die een eigen bv opzet kan zich inschrijven op een opdracht waarbij van te voren is aangegeven dat deze niet voor zzp'ers geschikt is. De zzp'er is dan in dienst bij de eigen bv en de bv gaat vervolgens de relatie aan met de opdrachtgever. Echter, wanneer een zzp'er een bv opzet ontbreekt de gezagsverhouding (je hebt geen gezag over jezelf), waardoor er geen arbeidsrelatie naar burgerlijk recht tot stand komt. Dus de opdrachtgever loopt evenveel risico op grond van de Wet DBA als blijkt dat de feitelijke werksituatie zich kwalificeert als een dienstverband. De belastingdienst kijkt nl. op dezelfde manier naar een zzp'er als naar een zzp'er met een bv.

De vraag of er sprake is van schijnzelfstandigheid is afhankelijk van meer feitelijke omstandigheden dan alleen de juridische vorm waarin de zzp'er werkzaam is. Als blijkt dat de zzp'er met een bv onder toezicht en leiding van de opdrachtgever werkt (gezagsverhouding), loopt de opdrachtgever risico's. Het moet dus aantoonbaar zijn dat het gezag niet bij de opdrachtgever ligt, maar bij de zzp'er zelf. Voor het beoordelen of er sprake is van een gezagsverhouding is dus niet alleen van belang wat partijen zelf hebben beoogd bij het sluiten van de overeenkomst, maar ook de wijze waarop feitelijk uitvoering is gegeven aan de overeenkomst.

Wanneer je als opdrachtgever van te voren meer zekerheid wilt hebben kan de zzp'er met een bv voorafgaand aan de opdracht met de Belastingdienst een individuele goedkeuring aanvragen. Met zo'n goedkeuring verklaart de Belastingdienst dat zij akkoord gaat met het bestaan van de feitelijke arbeidsrelatie tussen de bestuurder van de zzp bv (de opdrachtnemer) en dat de zzp bv loonheffingen afdraagt over het loon van de bestuurder. Daarmee geeft de Belastingdienst aan dat er een arbeidsrelatie bestaat tussen bestuurder en de zzp bv en deze arbeidsrelatie dus niet meer kan bestaan bij de opdrachtgevers van deze zzp bv. Hiermee voorkomen opdrachtgevers dat hun relatie met een ZZP'er met een bv wordt aangemerkt als schijnzelfstandigheid, mits het aan de Belastingdienst doorgegeven feitenrelaas uiteraard overeenkomt met de werkelijke praktijk. De feitelijke werksituatie blijft ook hier dus van belang.

Wat kun je samen doen om schijnzelfstandigheid te vermijden?

Simpel gesteld: zorg dat je samen kijkt naar de afspraken over de werkrelatie, en dat het interne proces en de controle hierop goed is geregeld. Je kan van alles afspreken en op papier zetten, maar als de feitelijke werksituatie is dat er sprake is van zeggenschap over de werkzaamheden van de zzp'er loop je als opdrachtgever risico. Denk hierbij aan o.a. het opleggen van werktijden en hoe iemand het werk moet uitvoeren. Er is dan sprake van een gezagsverhouding. De inhuurdesk van Flex West-Brabant kan hier alleen in adviseren maar speelt hier verder geen rol in.



Als je gebruikt maakt van een goedgekeurde modelovereenkomst zorg dan dat er ook wordt gewerkt volgens dit model en de daarin gemaakte afspraken.

Werkt een zzp'er onder leiding en toezicht? De Belastingdienst kijkt dus vooral naar de zelfstandigheid. Als je als opdrachtgever (teveel) bepaalt hoe de zzp'er de onderneming moet inrichten en hoe en wanneer de werkzaamheden moeten worden uitgevoerd loop je risico. Controleer dit regelmatig.

Schijnzelfstandigheid voorkomen

Om het risico op schijnzelfstandigheid te voorkomen adviseren wij:

- Geen leiding en toezicht;
- Werk zoveel mogelijk met opdrachten;
- Laat de zzp'er de aard van de werkzaamheden bepalen;
- Werk met modelovereenkomsten;
- Check of de zzp'er meerdere opdrachtgevers heeft. Wanneer dit het geval is, is een dienstverband al minder aannemelijk.

Deze informatie is geenszins volledig en er zullen zeker nog vragen zijn. Donderdag 14 november komt dit onderwerp uitgebreid aan bod tijdens het key useroverleg van Flex West-Brabant. Daarnaast zullen we d.m.v. een webinar de relevante kennis en informatie delen.

