

Wet DBA

Beste trainer,

De overheid heeft vanwege de handhaving van de wet DBA aanvullende eisen ingevoerd. De wijzigingen hebben invloed op de manier om te toetsen of er sprake is van een loondienst of niet.

Op 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst volledig handhaven op schijnzelfstandigheid. Bedrijven en organisaties die mensen als zzp'er inhuren voor werk dat zij niet zelfstandig uitvoeren, kunnen dan weer een boete en naheffingen krijgen. Daarbij geldt een overgangperiode van 1 jaar waarin werkgevers en werkenden nog geen vergrijpboete krijgen als zij kunnen bewijzen dat zij stappen zetten tegen schijnzelfstandigheid.

We hebben geprobeerd de belangrijkste wijzigingen te verzamelen om je zoveel mogelijk inzicht te geven. Dit is echter niet uitputtend, we raden je aan om je zelf ook te verdiepen in dit belangrijke onderwerp en er het gesprek over aan te gaan met je opdrachtgever(s).

Later dit jaar organiseren we een webinar samen met de Belastingdienst om antwoord te geven op al je vragen.

Wat houdt de wet DBA eigenlijk in? [Bron belastingdienst](#)

Door de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) is de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) vervallen. Opdrachtgevers en opdrachtnemers maken binnen hun arbeidsrelatie afspraken. Samen beoordelen zij of er sprake is van loondienst.

Bij twijfel kan een modelovereenkomst zekerheid geven.

!! Besluit kabinet 6 september 2024: geen modelovereenkomsten meer!!

Het is belangrijk om te beoordelen of sprake is van loondienst. In het geval van loondienst moet de werkgever namelijk loonheffingen inhouden en betalen. Daarnaast moet de werkgever meestal loon doorbetalen bij ziekte en vakantie. En gelden er bijvoorbeeld specifieke regels bij ontslag.

Wanneer is sprake van loondienst? 3 kenmerken

- Werkgeversgezag
- de verplichting tot het leveren van (persoonlijke) arbeid
- een beloning

Wordt aan alle kenmerken voldaan? Dan is er in ieder geval sprake van loondienst. Je leest hier meer over bij [Wel of geen loondienst](#).

Voor opdrachtgevers of opdrachtnemer

Wanneer is sprake van werkgeversgezag?

Soms is het moeilijk om te bepalen of er sprake is van werkgeversgezag. De bijlage in het 'Handboek Loonheffingen' geeft hier meer informatie over. Je kunt het 'Handboek Loonheffingen' downloaden op de pagina [Loonheffingen](#).

Modelovereenkomst:

[Waarom we stoppen met modelovereenkomsten](#) bron Belastingdienst

We stoppen met het beoordelen van nieuwe modelovereenkomsten omdat modelovereenkomsten voor schijnzekerheid kunnen zorgen. De beoordeling van arbeidsrelaties is namelijk afhankelijk van hoe in de praktijk wordt gewerkt. En niet van hoe afspraken op papier zijn gezet. De ervaring leert dat een arbeidsrelatie in de praktijk in veel gevallen niet overeenkomt met de afspraken in de modelovereenkomst.

Bestaande modelovereenkomsten geldig tot einddatum

Goedgekeurde modelovereenkomsten mag u na 6 september 2024 blijven gebruiken, zolang ze nog geldig zijn. Let op: ze geven alleen zekerheid als opdrachtgever en opdrachtnemer werken zoals beschreven in de overeenkomst. Lees meer over modelovereenkomsten bij [Werken met modelovereenkomsten](#).

Meer over modelovereenkomsten leest u [HIER](#).

Wet DBA en handhaving door de Belastingdienst

Sinds 1 januari 2023 werkt de Belastingdienst aan het versterken en verbeteren van de handhaving rond arbeidsrelaties voor de loonheffingen. Dit doen we bijvoorbeeld door bedrijfsgesprekken te voeren of door boekenonderzoeken. Meer hierover leest u in het '[Handhavingsplan arbeidsrelaties 2023](#)'.

Het handhavingsmoratorium is nog wel steeds van kracht. We leggen dus alleen correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen voor de loonheffingen op, eventueel met een boete, als er sprake is van kwaadwillendheid. In andere situaties geven we een aanwijzing.

Correctieverplichtingen als we u als kwaadwillend zien

Er is sprake van kwaadwillendheid bij de opdrachtgever als u 'opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laat ontstaan of voortbestaan omdat u weet – of had kunnen weten - dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking'. We kunnen u dan correctieverplichtingen of naheffingsaanslagen voor de loonheffingen opleggen.

We moeten dan bewijzen dat er sprake is van 3 dingen:

- een (fictieve) dienstbetrekking
- evidente schijnzelfstandigheid
- opzettelijke schijnzelfstandigheid

Dit zorgt meestal voor een oneigenlijk voordeel of tast het speelveld op een oneerlijke manier aan.

Aanwijzingen als we u níet als kwaadwillend zien

Blijkt bij een boekenonderzoek dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking? Maar is er geen sprake van kwaadwillendheid? Dan leggen we niet meteen een correctieverplichting op. We geven eerst aanwijzingen. U moet dan met de aanwijzingen aan de slag gaan om:

- de arbeidsrelatie zo vorm te geven dat er sprake is van werken buiten dienstbetrekking, of
- de arbeidsrelatie als dienstbetrekking te verwerken in de loonaangifte

Hiervoor krijgt u meestal 3 maanden de tijd. Stellen we na die termijn vast dat u de aanwijzingen niet of niet voldoende hebt opgevolgd en is er nog steeds sprake van een (fictieve) dienstbetrekking? Dan leggen we een correctieverplichting op tot het moment van het geven van de aanwijzing.

Opheffen handhavingsmoratorium

Het handhavingsmoratorium is nog wel steeds van kracht. We leggen dus alleen correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen voor de loonheffingen op, eventueel met een boete, als er sprake is van kwaadwillendheid. In andere situaties geven we een aanwijzing.

Het kabinet heeft de ambitie het zogenoemde handhavingsmoratorium uiterlijk op 1 januari 2025 volledig op te heffen. Het is belangrijk u zich daarop voorbereidt.

Vooruitlopend op het opheffen van het handhavingsmoratorium geven we daarom duidelijkheid over de inzet van onze handhavingsinstrumenten. Dit hebben we uitgeschreven in het ['Handhavingsplan arbeidsrelaties, tranche 2024'](#).

We hanteren daarbij de uitvoerings- en handhavingsstrategie Belastingdienst. Die gaat ervan uit dat burgers en bedrijven bereid zijn uit zichzelf fiscale regels na te leven, zonder dwingende en kostbare acties van de Belastingdienst. Daarom besteden we ook veel aandacht aan voorlichting en (handhavings)communicatie.

We herhalen dat dit document een samenvatting is van de belangrijkste wijzigingen, maar iedereen die de volledige nieuwe wet wil raadplegen, kan dit doen door het Wetsbesluit [HIER](#) na te lezen.