

Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (Vbar)

Impact:

beperkt

x

x

Interactie burgers/bedrijven

Maakbaarheid systemen

Handhaafbaarheid

Fraudebestendigheid

Complexiteitsgevolgen

Risico procesverstoringen:

klein

Uitvoeringskosten

• Dienstverlening

• Handhaving/toezicht

• Automatisering

Personele gevolgen:

119 fte incidenteel

1 fte structureel

Invoering mogelijk per:

01 – 07 – 2026

Beslag portfolio:

geen

Eindoordeel:

uitvoerbaar, een herijking van deze toets is mogelijk nodig op het moment dat de AMvB is gepubliceerd. Deze uitvoerings-toets ziet enkel op het wetsvoorstel Vbar. De uitvoeringstoets ziet niet op (elementen) van het initiatiefwetsvoorstel Zelfstandigenwet en ook niet op een samenloop van beide wetsvoorstellen.

Beschrijving voorstel/regeling
Het voorstel bevat twee aanpassingen van artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (BW):
1) Het definieert wanneer sprake is van het verrichten van arbeid 'in dienst' van een werkgever aan de

hand van de onderlinge verhouding van twee hoofdelementen:
- werken onder werkinhoudelijke en/of organisatorische sturing (W van werknemerschap)
- werken voor eigen rekening en risico (Z van zelfstandige)
Als W zwaarder weegt dan Z is er sprake van een gezagsrelatie. Als Z zwaarder weegt dan W is er geen sprake van gezag. Voor een bredere beoordeling of sprake is van een arbeids-overeenkomst blijven ook de overige omstandigheden die zien op 'persoonlijke arbeid' en 'loon' een rol spelen.
2) Het introduceert een arbeidsrechtelijk rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeids-overeenkomst. Indien tegen een beloning van ten hoogste € 36,00 per uur (peildatum 1 januari 2025) arbeid voor een ander wordt verricht, wordt vermoed dat deze arbeid wordt verricht krachtens arbeidsovereenkomst. Het rechtsvermoeden is niet van toepassing als arbeid voor een natuurlijk persoon wordt verricht. Alleen de werknemer kan een beroep doen op het rechtsvermoeden. Uitvoeringsorganisaties kunnen er geen beroep op doen.

Artikel 7:610 BW definieert de arbeidsovereenkomst en werkt rechtstreeks door naar de Wet op de loonbelasting 1964 en de werknemersverzekeringswetten, en is daarmee van groot belang voor de loonbelasting en premieheffing.

De twee hoofdelementen worden verder uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur (AMvB). Een herijking van deze toets is mogelijk nodig op het moment dat de AMvB is gepubliceerd.

Interactie burgers/bedrijven
Het wetsvoorstel is van toepassing op een grote groep opdrachtgevers en opdrachtnemers. Om hen goed mee te nemen en uitleg te geven over deze wetgeving is een communicatietraject essentieel. Dit communicatietraject is reeds gestart. SZW heeft in september 2024 de website hetjuistecontract.nl gelanceerd. De inhoud van de website zal in lijn moeten worden gebracht met dit wetsvoorstel. De primaire verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij SZW. In overleg met SZW zal ook de

Belastingdienst aanvullend communiceren. Deze aanvullende communicatie is nodig om het wetsvoorstel en het daarin opgenomen toetsingskader duidelijk te communiceren met burgers en bedrijven ten behoeve van de naleving van fiscale wetgeving. De website van de Belastingdienst zal verder in lijn worden gebracht met het wetsvoorstel en nieuwsberichten zullen worden opgesteld. Het voorstel is voornamelijk codificatie van jurisprudentie. Het voorstel introduceert echter de elementen W en Z. Dit toetsingskader wijkt qua structureren af van het huidige afwegingskader met de 9 gezichtspunten van Deliveroo. Hierdoor is de verwachting dat de BelastingTelefoon extra vragen van burgers en bedrijven zal krijgen. Voor een goede communicatie moet er minimaal 6 maanden voorafgaand aan de invoeringsdatum duidelijkheid zijn over deze wetgeving.

Maakbaarheid systemen
Het beoordelen van de kwalificatie van de arbeidsrelatie is een verantwoordelijkheid van werkgevers en werkenden. De werkgevers verwerken dit in de aangifte loonheffingen. Er wordt daarom geen impact verwacht op de massale processen van de Belastingdienst.

Handhaafbaarheid
Het wetsvoorstel betreft voornamelijk een codificatie van de bestaande jurisprudentie. Het wetsvoorstel bevat een hanteerbaarder toetsingskader. Dit levert een bijdrage aan de beoordeling die gedaan wordt door opdrachtgevers en opdrachtnemers waardoor verwacht wordt dat dat tot een grotere regelnaleving en een hogere compliance leidt. Dit komt de Uitvoerings- en Handhavingsstrategie van de Belastingdienst ten goede. Die strategie gaat ervan uit dat burgers en bedrijven "zoveel mogelijk uit zichzelf regels naleven, zonder dwingende en kostbare acties van de zijde van de Belastingdienst." Of deze bijdrage aan de regelnaleving inderdaad zal plaatsvinden en hoe groot deze bijdrage zal zijn, moet nog blijken.

Omdat het wetsvoorstel voornamelijk een codificatie is van bestaande jurisprudentie, concludeert de Belastingdienst dat het wetsvoorstel in gelijke mate uitvoerbaar is als de bestaande wet- en regelgeving. Het beoordelen van een dienstbetrekking kan enerzijds eenvoudiger worden doordat de categorieën

overzichtelijker zijn weergegeven. Anderzijds blijft de beoordeling nog steeds complex omdat alle feiten en omstandigheden van het individuele geval van belang zijn. Het voorstel kent een andere structurering (W en Z) dan het huidige afwegingskader (9 gezichtspunten). Bovendien is het (externe) ondernemerschap voor het eerst in de Wet opgenomen. Het beoordelen van het externe ondernemerschap is complex omdat de opdrachtgever en de Belastingdienst daarvoor elementen moeten toetsen van de opdrachtnemer die buiten de dienstbetrekking liggen. Daardoor blijft het ook lastig dan wel niet mogelijk om voor de beoordeling van de kwalificatie van de arbeidsrelatie groepen te maken van vergelijkbare werkenden. Indien wel gekozen wordt voor een beoordeling per groep verwacht de Belastingdienst meer discussie over wat een vergelijkbare groep is.

Er bestaat een risico dat burgers en bedrijven verwachten dat als voldaan wordt aan het hoofdelement Z er sprake is van werken buiten dienstbetrekking en er dus aan voorbijgegaan wordt dat ook aan W moet worden getoetst.

Er bestaat ook een risico dat in de praktijk de kwalificatie van de arbeidsrelatie ten onrechte beperkt wordt tot de toets aan de twee hoofdelementen W en Z en dat de overige elementen die van belang zijn voor de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst, 'persoonlijke arbeid' en 'loon', niet meer, of minder, worden meegewogen. Hiermee hangt samen dat de afbakening tussen de Deliveroo-gezichtspunten die wel worden geschaard onder de hoofdelementen W en Z, en daarmee onderdeel zijn van dit wetsvoorstel en de Deliveroo-gezichtspunten die daar niet onder geschaard worden, niet op alle punten goed te volgen is. De door de Hoge Raad geformuleerde Deliveroo-gezichtspunten zijn ook niet allemaal strikt onder te verdelen tot een bepaald element van de definitie van de arbeidsovereenkomst (arbeid, loon, in dienst van). Door de beperking van het wetsvoorstel tot slechts bepaalde onderdelen van de huidige jurisprudentie zullen de vragen zich voordoen wat de verhouding van het wetsvoorstel is tot de delen van de huidige jurisprudentie die geen onderdeel zijn van dit wetsvoorstel en of die delen dan wellicht minder belangrijk zijn.

Een ander risico is dat er een verschuiving gaat plaatsvinden naar het tussenschuiven van een vennootschap voor het uitvoeren van de werkzaamheden waarmee wordt geprobeerd een dienstbetrekking te voorkomen. Het is erg lastig om een dergelijke opzet te bestrijden.

Het feit dat de weging tussen de hoofdelementen niet is ingevuld in het wetsvoorstel leidt waarschijnlijk tot discussies. Dit is gelijk aan de huidige situatie. De Belastingdienst verwacht daarnaast extra signalen te ontvangen naar aanleiding van het rechtsvermoeden.

Samengevat bevat het wetsvoorstel een andere structurering dan het huidige afwegingskader. Omdat de categorieën overzichtelijker zijn weergegeven, kan het beoordelen van een dienstbetrekking hanteerbaarder worden. Ondanks dat het wellicht voor een (grote) groep hanteerbaarder wordt om te beoordelen of er sprake is van een dienstbetrekking, is het proces van het vaststellen van een arbeidsrelatie voor de Belastingdienst nog steeds complex en arbeidsintensief, zeker omdat het externe ondernemerschap primair beoordeeld moet worden. De doelgroep is dusdanig groot dat de Belastingdienst de naleving van de wet- en regelgeving niet bij iedereen kan afdwingen, niet in de huidige situatie en ook niet onder de nieuwe wetgeving.

Fraudebestendigheid

Niet van toepassing.

Complexiteitsgevolgen

Het wetsvoorstel ordent de jurisprudentie en bevat een hanteerbaarder toetsingskader. De weging tussen de hoofdelementen is echter niet ingevuld. Er blijft sprake van open normen. Daarnaast verwacht de Belastingdienst een toename van het aantal vragen, verzoeken om informatie en vooroverleg naar aanleiding van dit wetsvoorstel. Ook omdat het voorstel een andere structurering (W en Z) kent dan het huidige afwegingskader (9 gezichtspunten). De complexiteit zal derhalve vooralsnog ongeveer hetzelfde blijven. Op termijn, als het wetsvoorstel leidt tot minder schijnzelfstandigen, zal de complexiteit verminderen.

Risico procesverstoringen

Het grootste risico is dat er eenzelfde situatie ontstaat als bij de invoering van de Wet deregulering beoordeling

arbeidsrelatie (DBA) in 2016. De Belastingdienst is destijds overstelpet met verzoeken voor vooroverleg en modelovereenkomsten die de Belastingdienst niet aankon. Hoeveel vragen, verzoeken voor vooroverleg en beschikkingen verzekeringsplicht de Belastingdienst naar aanleiding van dit wetsvoorstel zal krijgen, is moeilijk te duiden. Aangezien het voornamelijk een codificatie van jurisprudentie betreft en de opheffing van het handhavingsmoratorium niet tot een grote stroom vragen en verzoeken heeft geleid, wordt het risico op procesverstoringen als klein ingeschat.

Uitvoeringskosten

De incidentele uitvoeringskosten bedragen € 13,9 mln., de structurele uitvoeringskosten bedragen € 0,1 mln. Hierbij is ervan uitgegaan dat er weinig onrust op de arbeidsmarkt ontstaat.

Personele gevolgen

Het voorstel vergt 119 fte incidenteel en 1 fte structureel. De incidentele personele inzet is als volgt verdeeld in de tijd:

2025	2026	2027	2028	2029	2030
1 fte	36 fte	36 fte	30 fte	8 fte	8 fte

Er is van uitgegaan dat er weinig onrust op de arbeidsmarkt ontstaat.

Invoeringsmoment

Invoering is mogelijk per 1 juli 2026.

Eindoordeel

Het voorstel is uitvoerbaar. Een herijking van deze toets is mogelijk nodig op het moment dat de AMvB is gepubliceerd. Deze uitvoeringstoets ziet enkel op het wetsvoorstel Vbar. De uitvoeringstoets ziet niet op (elementen) van het initiatiefwetsvoorstel Zelfstandigenwet en ook niet op een samenloop van beide wetsvoorstellen.