

Wet DBA

Toetsingscriteria en praktische Quick-Scan



Over de Wet DBA

De Wet DBA richt zich op de beoordeling van arbeidsrelaties. Is een zzp'er een echte zelfstandige of een schijnzelfstandige? Als een beoordeling van de arbeidsrelatie van de zzp'er wijst op schijnzelfstandigheid, dan wordt zijn arbeidsrelatie juridisch gezien als 'werken in dienst' en is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Dat heeft wezenlijke gevolgen van fiscale en arbeidsrechtelijke aard.

Toetsing

Voor de beoordeling van de arbeidsrelatie zijn de volgende criteria van belang:

- de aard en duur van de werkzaamheden,
- de bepaling van de werkzaamheden en de werktijden,
- de inbedding van het werk en de werkende,
- de verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren,
- de wijze waarop de overeenkomst tot stand is gekomen,
- de wijze waarop de beloning is bepaald en wordt uitgekeerd,
- de hoogte van de beloning,
- het lopen van commerciële risico's en
- het gedrag als ondernemer (reputatie, acquisitie, aantal opdrachtgevers, duur opdrachten).

Op basis van een weging van deze criteria wordt beoordeeld of sprake is van een overeenkomst van opdracht (zzp'er) of een arbeidsovereenkomst (werknemer).

Handhaving

De handhaving van de Wet DBA start per 1 januari 2025. Als de Belastingdienst een arbeidsrelatie die is vormgegeven als overeenkomst van opdracht (zzp'er) beoordeelt als een arbeidsovereenkomst (dus als schijnzelfstandigheid) dan zal de Belastingdienst bij opdrachtgevers met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025 handhaven. Een naheffingsaanslag inkomstenbelasting bij een controle in bijvoorbeeld 2027 zal dan beperkt blijven tot de belastingtijdvakken teruggellend tot 1 januari 2025. In 2025 zal de Belastingdienst geen boetes opleggen. Bij situaties van kwaadwillendheid gelden zowel de beperking van terugwerkende kracht tot 1 januari 2025 als het niet opleggen van een boete niet. Voor de handhaving bij zzp'ers geldt geen handhavingsmoratorium (gewoon terugwerkende kracht van 5 jaren).

Actie is nodig!

De markt is volop in beweging. Binnen de Rijksoverheid, gemeenten en andere publieke instanties wordt momenteel het inhuurbeleid streng geëvalueerd en herzien om risico's op naheffingen en boetes bij schijnzelfstandigheid te voorkomen. Dit betekent dat er strenger wordt gekeken naar waar wel en niet nog met zzp'ers kan worden gewerkt en onder welke voorwaarden. Onderdeel daarvan is ook om focus te krijgen op waar het wenselijk is om meer met vaste contracten of met andere constructies te werken. Dwars hier doorheen loopt natuurlijk dat ook de impact en gevolgen voor de eigen capaciteitsbehoefte zo goed als mogelijk realiseerbaar moeten blijven.

Om dit alles als publieke opdrachtgever goed te doen is een beoordeling van de huidige zzp-populatie een eerste stap. Om de risico's te beoordelen, maar ook om voorzienbare capaciteitsissues op (mogelijk zelfs korte) termijn te voorkomen door voor te sorteren waar nodig op alternatieven.

Doe daarom de DBA-scan en krijg inzicht in huidige populatie, het effect van de Wet DBA en maak inzichtelijk waar en welk ingrijpen nodig is.

Klik op de knop hieronder en vraag vrijblijvend een DBA-scan aan.

Vraag nu een DBA-scan aan

Doe de DBA-scan

Onze DBA-scan gaat uit van een puntentelling die is gebaseerd op beoordelingen in de rechtspraak van arbeidsrelaties aan de hand van een of meerdere toetsingscriteria. Daarmee vormt de DBA-scan een bruikbaar en betrouwbaar hulpmiddel voor goede indicaties.

Toetsingscriteria van de Wet DBA

Vooraf

Bij het doornemen van de toetsingscriteria zijn een paar zaken goed om vooraf te weten:

- een uiteindelijke beoordeling van de arbeidsrelatie vraagt om een weging van de uitkomsten van de toetsingscriteria en dat is per definitie geen exacte wetenschap, ook omdat in een dergelijke algehele beoordeling uitkomsten van bepaalde toetsingscriteria minder zwaar kunnen wegen dan uitkomsten van andere toetsingscriteria,
- in onze DBA-scan hebben wij dit zo goed als mogelijk vertaald naar een puntentelling om een eenduidige beoordeling mogelijk te maken.

1. ⌚ Aard en duur van de werkzaamheden

Hier gaat het om de vraag wat voor soort werkzaamheden de opdrachtnemer (zzp'er) doet. Wordt de opdrachtnemer verplicht om zich in te spannen bepaalde afgesproken werkzaamheden te verrichten (aanwijzing voor een arbeidsovereenkomst) of verplicht tot bepaalde resultaten (aanwijzing voor juist geen arbeidsovereenkomst).

Zijn de werkzaamheden eenvoudig van aard (eerder een arbeidsovereenkomst) of juist heel complex.

Hoe langer de duur van de arbeidsrelatie, hoe meer dat wijst op een arbeidsovereenkomst. Hier geldt ook een samenhang met het aantal uren dat per week wordt gewerkt.

Gemiddeld aantal uur per week / Duur van de opdracht	Meer dan 0 uur, maar niet meer dan 4 uur	Meer dan 4 uur, maar niet meer dan 16 uur	Meer dan 16 uur, maar niet meer dan 24 uur	Meer dan 24 uur, maar niet meer dan 32 uur	Meer dan 32 uur
Meer dan 0 maanden, maar niet meer dan 3 maanden	0	0	0	0	0
Meer dan 3 maanden, maar niet meer dan 6 maanden	0	1	1	3	5
Meer dan 6 maanden, maar niet meer dan 12 maanden	0	1	3	5	8
Meer dan 12 maanden, maar niet meer dan 24 maanden	0	3	5	8	10
Meer dan 24 maanden	0	5	8	10	10

In deze voorstelling is de bedoelde samenhang weergegeven door de diagonale transitie van groen (indicatie zzp'er) naar oranje (twijfel over of zzp'er of werknemer) naar rood (indicatie werknemer).

2. Bepaling van de werkzaamheden en de werktijden

In hoeverre kan de werkende zelf de werkwijze, de werktijden en de locatie van de werkzaamheden bepalen? Hoe vrijer de werkende daarin is, hoe eerder sprake is van werken als een zzp'er.

3. De inbedding van het werk en de werkende

Hierbij gaat het onder andere om de vraag in hoeverre de verhouding tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer (zzp'er) vergelijkbaar is met personeel dat in dienst is bij de opdrachtgever. Als een opdrachtnemer lange tijd in een organisatie werkt, dan is de arbeidsrelatie mogelijk te vergelijken met die van het personeel. Dit kan dan wijzen op een arbeidsovereenkomst.

Van belang is ook het antwoord op deze vragen:

- Werkt de opdrachtnemer op de locatie van de opdrachtgever?
- Moet de opdrachtnemer zich houden aan de werktijden die bij de opdrachtgever gelden?
- Maakt de opdrachtnemer gebruik van voorzieningen die de opdrachtgever beschikbaar stelt?
- Neemt de opdrachtnemer deel aan personeelsactiviteiten, zoals bedrijfsuitjes, team overleggen en beoordelingen?

Hoe meer de opdrachtnemer is ingebed in de organisatie van de opdrachtgever, hoe meer dat wijst op een arbeidsovereenkomst.

Daarnaast kan eerder sprake zijn van een arbeidsovereenkomst als het werk een wezenlijk onderdeel vormt van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever. Het is dan van belang om vast te stellen wat de ondernemingsactiviteiten van de opdrachtgever zijn en wat de rol van de opdrachtnemer hierin is. Is het werk een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever of heeft het een structureel karakter? Dat duidt dan ook eerder op een arbeidsovereenkomst.

4. Verplichting om het werk persoonlijk uit te voeren

Als de opdrachtnemer (zzp'er) het werk persoonlijk uitvoert en zich niet zonder toestemming van de opdrachtgever mag laten vervangen, dan wijst dit eerder op een arbeidsovereenkomst. Maar ook als de opdrachtnemer zich wél mag laten vervangen, kan er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook voor de vrijheid om een opdracht wel of niet te aanvaarden.

5. De wijze waarop de overeenkomst tot stand is gekomen

Stel vast wie de overeenkomst heeft opgesteld. Vaak presenteert de opdrachtgever een eigen standaard(model)overeenkomst, maar was het vervolgens ook mogelijk om over uitgangspunten van de overeenkomst te onderhandelen. Weinig tot geen onderhandelingsruimte van de opdrachtnemer wijst op een arbeidsovereenkomst. Veel onderhandelingsruimte wijst juist op werken als zzp'er.

6. De wijze waarop de beloning is bepaald en wordt uitgekeerd

Een zzp'er zal meestal zelf de tarieven bepalen. Of het tarief is de uitkomst van een onderhandeling. Werknemers hebben meestal minder onderhandelingsruimte over het salaris, zeker als er een collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is. Dan bepaalt de cao de salarisschaal.

Als de opdrachtnemer zelf facturen stuurt en erop let dat die (op tijd) worden betaald, dan wijst dat meer op werken als zzp'er. Als de opdrachtgever automatisch de beloning aan de opdrachtnemer betaalt of als de opdrachtgever de facturen voor de opdrachtnemer verzorgt, dan kan dat wijzen op bevoegdheid bij de opdrachtgever en dus op een vorm van gezag. Dat wijst op een arbeidsovereenkomst.

7. De hoogte van de beloning

In hoeverre is de beloning van de opdrachtnemer (zzp'er) hoger dan van personeel in loondienst? Als de beloning van de opdrachtnemer vergelijkbaar is met het loon van het personeel in loondienst, dan wijst dat op een arbeidsovereenkomst. Hoe hoger de beloning van de opdrachtnemer ten opzichte van de beloning van vergelijkbaar personeel in loondienst, hoe meer dat wijst op werken als zzp'er.

8. Het lopen van commercieel risico

Hierbij gaat het onder meer om de verdeling van risico's tussen de opdrachtnemer (zzp'er) en de opdrachtgever, bijvoorbeeld bij schade (aan derden), ziekte en ongeval. En ook om de mate waarin de opdrachtnemer verantwoordelijk is voor de kwaliteit van het resultaat. Moet de opdrachtnemer bijvoorbeeld in eigen tijd en voor eigen rekening het resultaat verbeteren wanneer dit onder de maat is? Als het risico bij de opdrachtnemer ligt, wijst dit op werken als zzp'er. Als het risico bij de opdrachtgever ligt, wijst dit op een arbeidsovereenkomst.

9. Gedrag als ondernemer

Van belang is in hoeverre de opdrachtnemer (zzp'er) zich bij soortgelijke opdrachten voor andere opdrachtgevers als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Gedraagt de opdrachtnemer zich als ondernemer? Dan wijst dit op werken als zzp'er. Denk bijvoorbeeld aan de naamsbekendheid van de opdrachtnemer, de inspanningen om nieuwe opdrachten te krijgen, het aantal opdrachten van andere opdrachtgevers, de duur van deze opdrachten en eigen bedrijfskleding. Van belang hierbij is ook hoeveel invloed de opdrachtgever heeft op het aantal opdrachten dat de opdrachtnemer bij andere opdrachtgevers mag aannemen. Denk aan een concurrentie- en relatiebeding.

Meer weten?

Klik op de hieronder en neem direct contact op met onze DBA-specialisten.

Neem contact op



Samen met Even Werkt!, Newpublic, Future Communication, Human Capital Group, Argonaut, Galan Groep, Vanberkel Professionals, Vijverberg Interim Juristen, Sira Consulting, Digitalstars en Verder, zijn wij House of Cohedron. Aangenaam.