

## Q&A - Webinar Ontwikkelingen ZZZP inzet in de huisartsenzorg

Naar aanleiding van het webinar over de ontwikkelingen ZZZP inzet in de huisartsenzorg op 18 oktober jl. hebben wij de vragen en antwoorden hierop beschreven in dit document als naslagwerk. Mochten er praktijkspecifieke vragen zijn over de wet-en regelgeving vanaf 1 januari a.s. adviseren wij contact op te nemen met eerstelijnsjurist David Renkema.  
Aan deze Q&A kunnen geen rechten worden ontleend.

### Q. Wat is de Wet DBZ en wat zegt deze over schijnzelfstandigheid?



A. De Wet DBA vervangt de per 1 mei 2016 afgeschafte Verklaring Arbeidsrelaties (VAR). De wet heeft als doel de arbeidsrelatie tussen een werkende en werkgever duidelijk te krijgen. De Wet DBA beschrijft wanneer er sprake is van ondernemerschap of van een loondienstverband. Wanneer je als zzzp'er een opdracht verricht die niet voldoet aan de voorwaarden voor ondernemerschap, dan is sprake van schijnzelfstandigheid.

Sinds het in werking treden van de Wet DBA rust er een handhavingsmoratorium op de wet, omdat deze onvoldoende duidelijk was. Dit betekent dat opdrachtgevers tot 1 januari 2025 geen risico op boetes en naheffingen lopen, tenzij er sprake is van kwaadwilligheid. Het handhavingsmoratorium geldt niet voor opdrachtnemers

### Q. Wat verandert er per 2025 waardoor schijnzelfstandigheid nu een 'hot topic is'?



A. Vanaf 1 januari 2025 gaat het zogenaamde handhavingsmoratorium van de Wet DBA af. Dit betekent dat de Belastingdienst vanaf dat moment weer boetes en naheffingen kan opleggen aan opdrachtgevers. We hebben dus niet te maken met nieuwe wetgeving, enkel met het beginnen van handhaving op bestaande wetgeving.

### Q. Waarom beginnen de Belastingdienst en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hiermee?



A. Daar zijn diverse (politieke) redenen voor. Het kabinet wil de groei van zzzp'ers indammen om uitholling van het sociaal stelsel te voorkomen (zzzp'ers betalen namelijk minder sociale premies), en willen een oneerlijk 'speelveld' tussen zzzp'ers, opdrachtgevers en werknemers voorkomen. Ook wil men uitbuiting en gedwongen zelfstandigheid, zoals aan de onderkant van de arbeidsmarkt geregeld voorkomt, tegengaan. Tot slot is men van mening dat de wet wegens recente jurisprudentie voldoende 'duidelijk' is en daarom kan worden gehandhaafd, zoals elke andere wet ook wordt.

### Q. Hoe kan ik inschatten of er binnen mijn organisatie sprake is van schijnzelfstandigheid?



A. Begin met inventariseren van alle zelfstandige arbeidsrelaties binnen je organisatie. Denk daarbij aan huisartsen, ondersteunend personeel, maar ook al het andere personeel dat je op zzzp-basis inzet. Het kan bijvoorbeeld gaan om de inzet van kaderhuisartsen, CMIO's en zzzp-projectleiders. Wees je ook bewust van overeenkomsten van opdracht die je als regio-organisatie sluit met zelfstandige onderaannemers, bijvoorbeeld in de ketenzorg en ketenaanpakken.  
Maak vervolgens een classificatie van elke individuele arbeidsrelatie. Hier zijn diverse hulpmiddelen voor beschikbaar (zoals de [Webmodule](#) voor opdrachtgevers en een [ondernemerscheck](#) voor opdrachtnemers). Is er vooral sprake van kenmerken van loondienstverband, of van een zelfstandige opdracht? Overweeg, wanneer voldoende criteria wijzen op dienstverband, of continueren wenselijk is en bespreek in dat geval



alternatieven. Pas parallel je interne beleid en besluitvormingsproces aan om te voorkomen dat je in de toekomst schijnzelfstandigen inzet.

**Q. Wat kunnen de gevolgen zijn van handhaving voor opdrachtgevers?**

A. Wanneer de Belastingdienst na een controle vaststelt dat sprake is van schijnzelfstandigheid, kan dit diverse gevolgen hebben. Zo kan de Belastingdienst een naheffingsaanslag (van loonheffing, premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw) aan de opdrachtgever opleggen met een terugwerkende kracht van 5 jaar. Naheffingen gaan niet verder terug dan 1 januari 2025, omdat daarvoor het handhavingsmoratorium nog gold. Ook kan de Belastingdienst boetes opleggen. De Belastingdienst zal in 2025 geen (vaak hoge) vergrijpboetes opleggen, als een organisatie kan aantonen actief bezig te zijn met het inrichten van correct zelfstandigenbeleid. Verzuimboetes (met een relatief laag bedrag) zijn wel mogelijk in 2025. Vanaf 2026 zijn vergrijp- en verzuimboetes mogelijk. Voor een verzuimboete, die wordt opgelegd indien is gehandeld in strijd met een bepaald voorschrift, is niet vereist dat sprake is van opzet of grove schuld. Voor het opleggen van een vergrijpboete daarentegen is wel de aanwezigheid van opzet of grove schuld vereist. (zie toelichting: [Bron](#) )

**Q. Wat kunnen de gevolgen zijn van handhaving voor opdrachtnemers?**

A. Ook opdrachtnemers kunnen, wanneer sprake is van schijnzelfstandigheid, naheffingen (van o.a. inkomstenbelasting) en boetes opgelegd krijgen. Bij opdrachtnemers geldt géén handhavingsmoratorium, wat betekent dat deze naheffingen en boetes ook nu al en met 5 jaar terugwerkende kracht kunnen worden opgelegd. Verwacht wordt dat de Belastingdienst zich vooral richt op opdrachtgevers, omdat zij hiermee een groter bereik heeft).

**Q. Hoe controleert de Belastingdienst of er sprake is van een dienstverband of niet, en wat zijn de Deliveroo-criteria?**

A. In haar controles maakt de Belastingdienst gebruik van recente jurisprudentie over de Wet DBA. De belangrijkste richtlijn komt voort uit het zogenaamde Deliveroo-arrest, waarin de Hoge Raad een uitspraak deed over schijnzelfstandigheid bij maaltijdbezorgers. De Hoge Raad heeft een aantal criteria gesteld, waarlangs een afweging wordt gemaakt of sprake is van een dienstverband of opdrachtnemerschap. Deze afweging wordt op een holistische manier gemaakt. Dat wil zeggen dat de Belastingdienst, op basis van hoe de opdracht in de praktijk wordt uitgevoerd, een beoordeling maakt op de criteria en op basis van een weging van de individuele criteria een besluit neemt.

De 'Deliveroo-criteria' zijn als volgt:

1. Aard en duur van werkzaamheden
2. Wijze waarop (en vrijheid waarmee) werkzaamheden kunnen worden uitgevoerd
3. Inbedding van werk en 'werknemer' in de organisatie
4. Wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen
5. Onderhandelingsmogelijkheid over beloning en wijze van uitbetaling
6. Aanwezigheid van persoonlijke verplichting tot het uitvoeren van werkzaamheden
7. Hoogte van verdienen, alsmede wijze waarop dit wordt bepaald en uitgekeerd
8. In hoeverre de persoon commercieel risico loopt
9. In hoeverre de persoon in kwestie zich als ondernemer gedraagt
10. Gewicht dat toekomt aan een contractueel beding





**Q. Hoe ziet een controle van de Belastingdienst eruit?**

A. De Belastingdienst richt haar controles gebruikelijk in twee fases in. De eerste fase is een oriënterend gesprek. Op basis van dit gesprek kan de Belastingdienst besluiten niet over te gaan naar de tweede fase, en bijvoorbeeld enkel een waarschuwing te geven. Wanneer de Belastingdienst wel overgaat naar de tweede fase, dan bestaat deze uit een boekenonderzoek. Wanneer in deze fase schijnzelfstandigheid wordt bevonden, zal dit leiden tot naheffingen en eventuele boetes. Een waarschuwing is in dit stadium niet meer mogelijk.



**Q. Kunnen we overeenkomsten van opdracht zo opstellen dat we nooit risico lopen?**

A. Nee, de Belastingdienst toetst op hoe werkzaamheden worden uitgevoerd in de dagelijkse praktijk en dus niet op hoe het op papier staat. Wel zijn er diverse tips voor wat je kunt opnemen in een overeenkomst. En waarbij het dus ook van belang is dat het in de praktijk ook zo gebeurt. Een aantal voorbeelden zijn:

- Opnemen dat uitdrukkelijk geen sprake is van gezagsrelatie
- Vastleggen dat bepaalde eisen (bijv. in beroepskwalificatie) niet worden gesteld door opdrachtgever maar door inkoper en/of wetgever
- Vervangen/waarnemen bij afwezigheid opnemen in overeenkomst
- Voorzichtig zijn met afspraken over scholing en vergoeding daarvan door opdrachtgever
- Géén overeenkomsten voor onbepaalde tijd afsluiten



**Q. Ik gebruik een goedgekeurde modelovereenkomst voor de inzet van zelfstandigen. Loop ik toch risico bij een controle?**

A. Belangrijk is dat je in de praktijk werkt conform de overeenkomst. De Belastingdienst geeft aan dat modelovereenkomsten, als ze precies in de praktijk worden opgevolgd, wel houvast blijven geven. Wanneer je in de praktijk dus niet werkt volgens een modelovereenkomst, dan loop je nog steeds een risico bij een controle.

Op moment van schrijven (11-2024) is de toekomst van modelovereenkomsten nog onduidelijk. De Belastingdienst is voornemens om geen nieuwe modelovereenkomsten in beoordeling te nemen en huidige goedgekeurde modelovereenkomsten niet te verlengen. Een kamermotie is aangenomen die oproept hier meer ruimte in te bieden. Ook is opgeroepen coulant te handhaven, Het is nog onduidelijk hoe deze moties zullen worden uitgevoerd.



**Q. Wat is het Fiscaal Kompas en in hoeverre is het ook van toepassing op de huisartsenzorg?**

A. Het Fiscaal Kompas is een product dat een juridisch kader en handvatten biedt om binnen een zorgorganisatie de afweging te maken wanneer een ZZP'er er kan werken. Het Kompas is opgesteld door de Brancheorganisaties Zorg. Bij het opstellen zijn geen partijen uit de huisartsenzorg betrokken geweest. Bepaalde passages uit het Kompas kunnen echter wel van toepassing zijn voor de inzet van zzp zorgpersoneel in de huisartsenzorg. Een belangrijke disclaimer bij het Kompas is dat dit tot stand is gekomen zonder betrokkenheid van VWS, SZW en de Belastingdienst. Het Kompas biedt daarmee dus geen volledige adviezen waarmee zonder risico zzp'ers ingezet kunnen worden.





**Q. Aangenomen kamermoties roepen Belastingdienst op om in 2025 coulant te handhaven. Betekent dit dat ik geen risico's loop op boetes of naheffingen?**

A. Nee. Dit kan niet gezien worden als vrijwaring. De aangenomen kamermoties doen niet af aan het feit dat de Belastingdienst haar controles gaat uitvoeren vanaf 2025 en dit gepaard kan gaan met naheffingen bij opdrachtgevers.



**Q. Kan een zzp'er als alternatief een eigen BV oprichten op risico te ontlopen?**

A. Er zijn diverse mogelijkheden:

- Biedt zzp'ers een loondienstverband aan, voor bepaalde of onbepaalde tijd. Het is aan te raden om hierover het gesprek aan te gaan.
- Onderzoek mogelijkheden voor detachings- of uitzendconstructies.
- Zoek naar regionale oplossingen, bijvoorbeeld rondom regionaal werkgeverschap of regionale flexpools een passend alternatief zijn. Zo hebben diverse regionale huisartsenorganisaties ondersteunend personeel in dienst dat zij detacheren aan aangesloten huisartsenpraktijken.



**Q. Voor welke zzp-opdrachten bestaat er een risico op schijnzelfstandigheid?**

A. Een generiek antwoord is op die vraag niet te geven. Elke situatie verschilt, en aangezien de Belastingdienst holistisch toetst op feitelijke omstandigheden is op papier geen eenduidig antwoord te geven van het risico op schijnzelfstandigheid. Bepaalde opdrachten lenen zich niet tot nauwelijks voor zzp-schap, zoals bij ondersteunend personeel (zie hieronder bij Functiespecifiek). Voor huisartsen verwachten we dat, onder voorwaarden, meer ruimte mogelijk is.



**Q. Wat is de wet VBAR en moet ik hier nu rekening mee houden?**

A. De Wet VBAR (Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties) is een verduidelijking op bestaande wetgeving. De wetgever (in dit geval het ministerie van SZW) beoogt met de wet geen nieuwe limitaties te stellen. Op dit moment is de wet nog niet van kracht. De wet ligt nu ter beoordeling bij de Raad van State. Op zijn vroegst en naar verwachting zal de wet vanaf 2026 in werking treden. Nu is de inhoud van deze wet dus nog niet van belang en wordt hier niet op gehandhaafd. De inhoud van het wetsvoorstel kan eventueel wel gebruikt worden als globaal handvat om arbeidsrelaties in te schatten.



**Q. Ik werk met een bemiddelingsbureau. Waar ligt een eventueel risico op schijnzelfstandigheid?**

A. Dat ligt nog steeds bij jou als opdrachtgever. Wanneer je werkt met een bemiddelingsbureau ga je als opdrachtgever nog steeds een directe overeenkomst van opdracht aan met de zelfstandige. Wanneer sprake is van schijnzelfstandigheid, en daarmee dus eigenlijk een loondienstverband, kan dit leiden tot naheffingen en eventuele boetes bij de opdrachtgever. Het feit dat een bemiddelingsovereenkomst (overeenkomst tussen opdrachtgever en bemiddelingsbureau) is goedgekeurd bij de Belastingdienst doet daar niets aan af. Deze overeenkomst ziet alleen toe op het feit dat een bemiddelaar haar bemiddelingsactiviteiten uitvoert, en zegt niets over de overeenkomst van opdracht tussen opdrachtgever en zzp'er.





**Q. Ik werk met een tussenkomstbureau, waar ligt een eventueel risico op schijnzelfstandigheid?**

A. Dat varieert, afhankelijk van hoe het in de overeenkomsten is vastgelegd. Waar er bij bemiddeling sprake is van een overeenkomst tussen opdrachtgever en zzp'er, is die er bij tussenkomst niet. De opdrachtgever heeft een overeenkomst met de intermediair, en die heeft weer een overeenkomst met de zzp'er. Daarmee maakt de intermediair ook onderdeel uit van de geldstroom. De kans is daarmee aannemelijker dat de intermediair aansprakelijk gesteld kan worden voor naheffingen en boetes, wanneer sprake is van schijnzelfstandigheid.



**Q. Is er een maximumlengte wat een opdracht moet hebben? Hoeveel uur per week mag een opdrachtnemer maximaal werken? Moet een opdrachtnemer meerdere opdrachten tegelijkertijd hebben, en zo ja hoeveel? Kan ik zzp'er inzetten tijdens een ziekte- of zwangerschapsverlof?**

A. Hierop is geen antwoord te geven. De Belastingdienst maakt haar afweging op basis van alle omstandigheden (zie ook de Deliveroo-criteria). Een enkel gegeven geeft dus vaak niet de doorslag naar de ene of de andere kant.



## Functie-specifiek



### Q. Is er ruimte voor de inzet van zzp'ers als ondersteunend personeel?

A. Dit verschilt per discipline, maar de ruimtes zijn zeer beperkt. Dit komt mede omdat er geen goedgekeurde modelovereenkomsten zijn voor ondersteunend personeel. Voor disciplines als de doktersassistent en triagist zien wij geen ruimte. Dit i.v.m. inbedding in organisatie en gezagsverhouding. Voor disciplines als de praktijkmanager, VS, POH en PA achten we de mogelijkheden ook beperkt maar zijn wellicht, in bepaalde gevallen, wel mogelijkheden. Dit is volledig afhankelijk van de wijze waarop een opdracht wordt ingevuld, en of deze voldoet aan voldoende kenmerken van opdrachtnemerschap.



### Q. Welke mogelijkheden zijn er voor de inzet van zzp-huisartsen in de dagzorg?

A. Omdat de waarnemend huisarts doorgaans minder onder een gezagsverhouding werkt dan zzp ondersteunend personeel, zijn er meer mogelijkheden voor de inzet van zzp-huisartsen. Maar ook deze kennen hun grenzen. We verwachten dat 'vast waarnemerschap', d.w.z. voor een meerjarige periode en voor meerdere dagen per week als waarnemer werken in een huisartsenpraktijk, niet meer mogelijk zal zijn. Dit omdat de vaste waarnemer in dat geval volledig is ingebed in de organisatie. De LHV doorloopt op dit moment met de Belastingdienst een traject om meer inzicht te krijgen in de mogelijkheden voor huisartsen. Concrete uitkomsten zullen zij via hun kanalen delen. Bekijk voor meer informatie [de website van de LHV](#).



### Q. Welke mogelijkheden zijn er voor de inzet van zzp-huisartsen in de ANW-zorg?

A. Daarover is op dit moment nog veel onduidelijk. Op dit moment lopen intensieve gesprekken met de LHV, Belastingdienst, VWS en SZW om de gewenste duidelijkheid te bieden. LHV en InEen zullen daar gezamenlijk over communiceren. aannemelijker dat de intermediair aansprakelijk gesteld kan worden voor naheffingen en boetes, wanneer sprake is van schijnzelfstandigheid.



Gezamenlijk oplossingen zoeken voor uitdagingen  
in de huisartsenzorg

