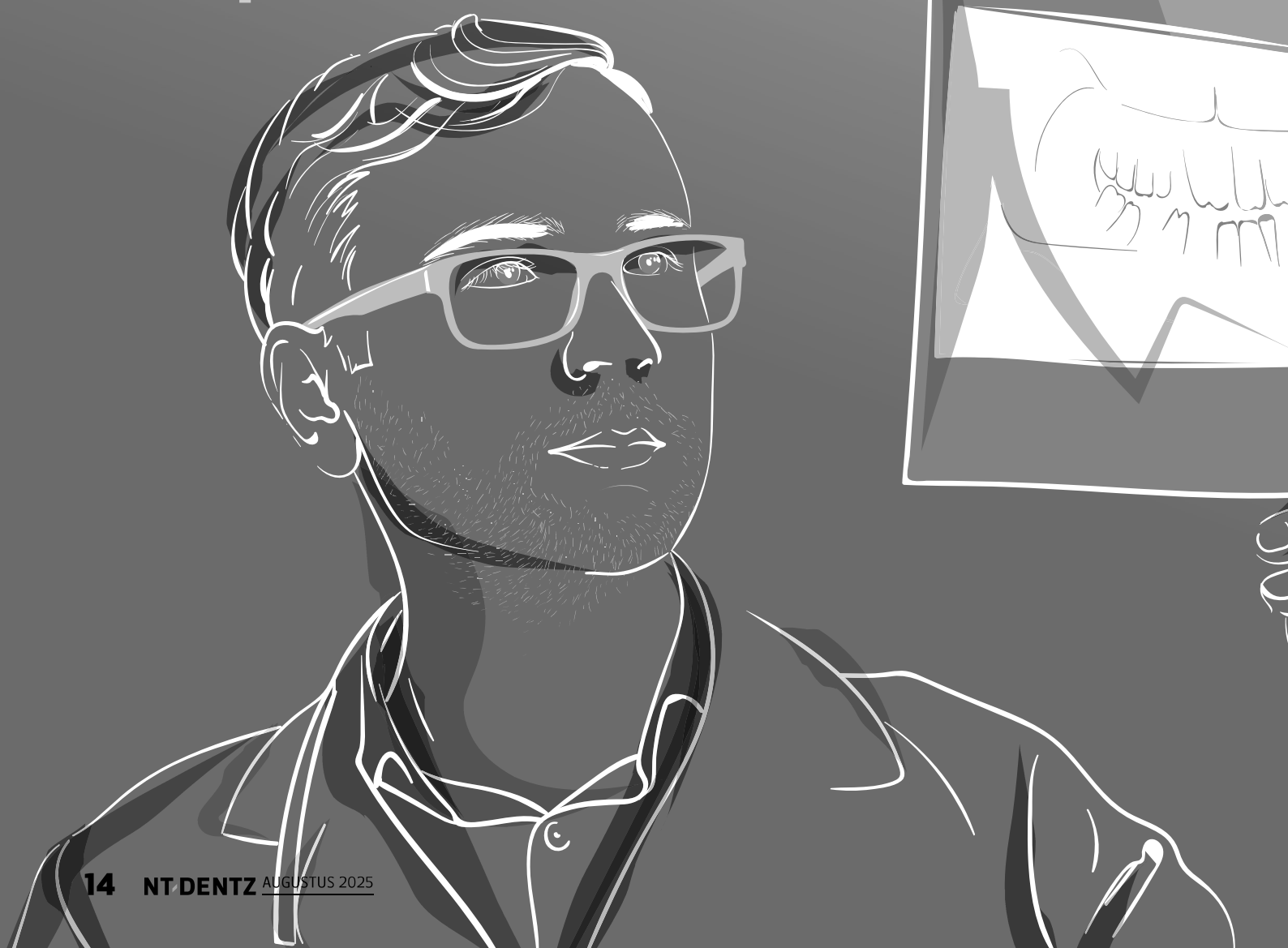


Praktijk

Schijnzelfstandigheid

Handhaving op schijnzelfstandigheid

Arbeidsovereenkomst
of zzp?





Ook de mondzorg
ontkomt uiteindelijk niet
aan controles op
schijnzelfstandigheid door
de Belastingdienst. Maar
waar moet je nu op letten
om als praktijkhouder en
zzp'er zo min mogelijk
risico op naheffingen
en boetes te lopen?
NT/Dentz sprak met
drie experts over
de huidige situatie.

TEKST: KAREL GOSSELINK / BEELD: SHUTTERSTOCK/CURVE

De vraag is niet óf er gecontroleerd gaat worden op schijnzelfstandigheid in de mondzorg, maar wanneer dat zal gaan gebeuren. Volgens Menno Rolloos, belastingadviseur bij van helder accountancy, richt de Belastingdienst zich op dit moment met haar controles op grotere organisaties in de zorg, zoals ziekenhuizen en thuiszorgorganisaties. "Maar de mondzorg is ongetwijfeld een keer aan de beurt." Harry Korver, specialist praktijk- en beroepsuitoefening bij de KNMT, verwacht dat eind van het jaar de eerste controles bij mondzorgpraktijken zullen gaan plaatsvinden. Volgens hem kan de Belastingdienst dan pas substantieel geld terugvorderen vanaf 1 januari 2025, de datum waarop de handhaving op schijnzelfstandigheid van start ging. Erik van Dam, adviseur bij de VvAA, vindt het lastig in te schatten wanneer de mondzorg aan de beurt is voor controles. Wel adviseert hij praktijkhouders en zzp'ers in de mondzorg niet te lang te wachten met het goed regelen van onderlinge werkrelatie. "Want hoe langer je wacht, hoe groter het financieel risico is als bij controle blijkt dat er toch sprake was van een loondienstverband in plaats van het zzp-schap."

► Cultuur tandartsen

In de mondzorg is het al enkele decennia de gewoonte om als zzp'er en dus zonder dienstverband in een praktijk van een collega te werken. "Dit zit diep in de cultuur verankerd", zegt Van Dam. Lange tijd kon bijvoorbeeld een tandarts probleemloos met een Verklaring Arbeidsrelatie (VAR), die je kon aanvragen bij de Belastingdienst, als zzp'er aan de slag in een praktijk van een collega. De Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA) haalde in 2016 een streep door dat systeem. Vanaf dat moment kon je niet meer zo eenvoudig met zzp'ers gaan werken. Met het verdwijnen van de VAR ging namelijk ook de vrijwaring voor naheffingen voor werkgeverslasten teniet. Door de maat-

Praktijk

Schijnzelfstandigheid

Nieuwe wetgeving in de maak

Momenteel zijn er twee wetsvoorstellen in de maak die meer duidelijkheid moeten geven over zelfstandig ondernemerschap. De Wet Vbar en de Zelfstandigenwet. Beide wetten beogen om in 2026 in werking te treden, maar moeten nog door de Tweede Kamer voor instemming. Of een van deze voorstellen het daadwerkelijk gaat halen, en zo ja welke, is nog maar de vraag.

► Wet Vbar

Deze wet kijkt in hoeverre de twee elementen 'werkinhoudelijk aansturing' en 'organisatorische inbedding' zich verhouden tot het element 'zelfstandigheid'.

Slaat de balans door naar de eerste twee elementen dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Slaat de balans door naar zelfstandigheid dan past het zzp-schap.

► Zelfstandigenwet

In de Zelfstandigenwet wordt allereerst met een 'zelfstandigtoets' beoordeeld of een zzp'er zich in het economisch verkeer opstelt als ondernemer. Daarna volgt een beoordeling van de werkrelatie met een specifieke opdrachtgever, de zogenoemde 'werkrelatietoets'. Deze wet biedt meer ruimte

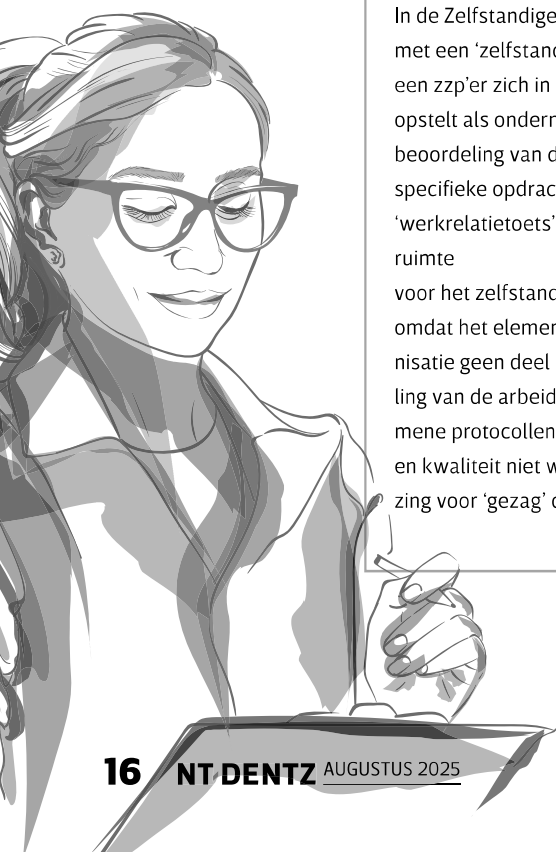
voor het zelfstandig ondernemerschap, omdat het element 'inbedding' in een organisatie geen deel uitmaakt van de beoordeling van de arbeidsrelatie en omdat algemene protocollen voor veiligheid en kwaliteit niet worden gezien als aanwijzing voor 'gezag' door de opdrachtgever.

“Dat is een
aanwijzing
voor
inbedding
in een
organisatie”

schappelijke onrust die hierdoor ontstond – opdrachtgevers zagen de risico's op zich afkomen – handhaafde de Belastingdienst niet op schijnzelfstandigheid. Op 1 januari 2025 werd dit handhavingsmoratorium opgeheven en ging de dienst alsnog van start met de handhaving.

► Nieuwe wetgeving

In het veld heeft de handhaving tot onzekerheid geleid over wanneer er sprake is van zelfstandigheid oftewel zzp of juist van werken met een arbeidsovereenkomst. Dit zorgde er onder meer voor dat de Belastingdienst toestond dat je op basis van een goedgekeurde modelovereenkomst nog tot 31 december 2029 aan de slag kunt als zzp'er in een mondzorgpraktijk, mits de aard van het werk en de rechtsverhouding tussen werkverschaffer en werkende het mogelijk maken om buiten dienstbetrekking te werken. Ondertussen werkt de overheid aan wetgeving die het duidelijker moet maken wanneer je wel of niet als zzp'er aan de slag kunt: de Wet Verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties (Wet Vbar). Vanuit de Tweede Kamer kwam vervolgens nog een ander initiatief, die voor de Zelfstandigenwet (zie kader Nieuwe wetgeving in de maak). De bedoeling was dat één van deze wetten per 1 januari 2026 van kracht wordt. Inmiddels is duidelijk dat dit niet gaat lukken.



Deliveroo-criteria: dienstverband versus opdracht

Door alle relevante feiten en omstandigheden per criterium te beoordelen, weeg je of het meer gaat om dienstverband of zzp. Licht het zwaartepunt van de negen criteria bij één van de twee opties, dan is dit een duidelijk aanwijzing voor de soort arbeidsrelatie. In de praktijk ligt het meestal genuanceerder.

	Criterium	Indicatie dienstverband	Indicatie opdracht (zzp)
1	Aard en duur werkzaamheden	• Zelfde werk doen als werknemers • Werk gedurende langere tijd doen • Inspanningsverplichting hebben	• Gespecialiseerd, onderscheidend werk doen • Werk gedurende beperkte periode doen • Resultaatsverplichting hebben
2	Manier waarop werkzaamheden en werktijden bepaald worden	• Werkt onder toezicht en leiding van werkgever • Moet protocollen, richtlijnen en instructies volgen • Gehouden werktijden van opdrachtgever te volgen	• Werkende doet werk naar eigen inzicht, heeft geen toezicht of leiding van opdrachtgever • Is niet gebonden aan protocollen, richtlijnen en instructies • Werkende bepaalt waar, wanneer en hoe wordt gewerkt
3	Mate van inbedding in de organisatie	• Werkzaamheden zijn structureel ingebed in de organisatie • Werkende maakt gebruik van voorzieningen van de organisatie, draait mee in roostering, deelname aan overleggen, bedrijfsuitjes. Krijgt scholing aangeboden, ontvangt extraatjes etc.	• Werkende is geen structureel, maar wel onderscheidend onderdeel van de organisatie. Doet bijvoorbeeld niet mee aan werkoverleg of teamuitjes. Krijgt geen kerstpakket (maar geeft er een), regelt zelf bij- en nascholing
4	Verplichting werk zelf uit te voeren	• Werkende moet het werk zelf uitvoeren • Vervanging slechts toegestaan bij toestemming	• Is geheel vrij zich te laten vervangen
5	Totstandkoming contract	• Werkgevende legt contract voor, weinig tot geen onderhandelingsruimte	• Werkende heeft onderhandelingsruimte, bepaalt de inhoud en eigen voorwaarden van de overeenkomst
6	Wijze bepalen beloning, prijs, tarief en manier van uitkeren	• Werkgevende bepaalt de kaders en voorwaarden; beperkte ruimte voor onderhandeling. Werkende ontvangt periodiek loon op basis van ureninzet. Doorbetaling bij vakantie en ziekte	• Werkende bepaalt de kaders en voorwaarden; ruimte voor onderhandeling. Werkende stuurt factuur, heeft resultaatsverplichting, ontvangt geen vergoeding voor vakantie en ziekte
7	Hoogte van de beloning	• Werkende krijgt beloning die gebruikelijk is voor vergelijkbaar werk in loondienst	• Werkende krijgt hogere beloning dan wat gebruikelijk is voor vergelijkbaar werk in loondienst
8	Commercieel risico	• Werkende loopt geen financieel risico door aansprakelijkheden vanwege geleverde zorg • Werkende valt onder klachtenregeling werkgevende	• Werkende loopt risico's, bijvoorbeeld bij schade, ziekte, tegenvallend resultaat of op opdrachtgever die factuur niet voldoet • Herstelt op eigen kosten herstelwerkzaamheden • Heeft eigen klachtenregeling
9	Gedrag als ondernemer	• Werkende gedraagt zich in het economisch verkeer niet als ondernemer • Er wordt geen acquisitie verricht • Wordt gepresenteerd als onderdeel van het team via bijvoorbeeld de website van de organisatie • Werkende presenteert zich in werkkleding van organisatie waar wordt gewerkt • Werkende is gebonden aan een concurrentie- of relatiebeding	• Werkende gedraagt zich als ondernemer. Doet aan promotie (heeft bijvoorbeeld eigen website), doet aantoonbaar aan acquisitie, heeft meerdere klanten, heeft opdrachten van beperkte tijd, doet investeringen die verder gaan dan eigen materialen, apparatuur, telefoon, laptop, etc. • Wordt fiscaal gezien als ondernemer. Haalt in een jaar niet meer dan zeventig procent van de omzet bij één opdrachtgever

Op www.knmt.nl/dba staan meer voorbeelden en uitleg van het schema voor de mondzorg.

Disclaimer: aan dit schema kunnen geen rechten worden ontleend.

“Je hebt verschillende knoppen om aan te draaien om tot een geschikte oplossing te komen”

► Strikt naleven

Werken met een modelovereenkomst ofwel een door de Belastingdienst goedgekeurde Overeenkomst van Opdracht (OvO) biedt nog steeds geen garantie dat opdrachtgever (praktijkhouder) en opdrachtnemer (zzp'er) het goed hebben geregeld, zeggen de drie experts. Belangrijk is dat partijen helemaal niets veranderen aan de voor de beoordeling relevante bepalingen van deze overeenkomst en dat ze de overeenkomst in de praktijk nauwgezet naleven.

Aan dat laatste ontbreekt het wel eens, constateert Rolloos. “Bijvoorbeeld omdat je als opdrachtgever geen instructie mag geven aan een zzp'er, terwijl dat in de praktijk dan toch gebeurt. Dit wijst dan op werkgeversgezag en een arbeidsovereenkomst en vormt daarmee een risico bij controle van de Belastingdienst.”

Ook Korver kent voorbeelden, zoals van mondzorgpraktijken die zichzelf – inclusief de zzp'ers – als één team op de website presenteren met allemaal hetzelfde bedrijfsuniform. “Dat is een aanwijzing voor inbedding in een organisatie en dat kan alleen met een arbeidsovereenkomst.”

Van Dam vult aan: “Ook gezondheids-

rechtelijke aspecten kunnen een rol spelen: zo ziet de Belastingdienst bijvoorbeeld de verplichte toepassing van medische standaarden meer dan voorheen als aanwijzing voor gezag.” En zo zijn er meerdere voorbeelden te geven waarbij er eigenlijk sprake is van loondienst in plaats van ondernemerschap.

► Deliveroo-criteria

Om er goed achter komen of het werk in loondienst of als zzp'er verricht kan worden, is het van belang om als opdrachtgever en opdrachtnemer een zorgvuldige analyse te maken van de feiten en omstandigheden waaronder wordt gewerkt. Hierbij kunnen de Deliveroo-criteria gebruikt worden. Dit zijn negen criteria die volgen uit de uitspraak van de Hoge Raad in de Deliveroo-zaak (zie kader Deliveroo-criteria: dienstverband versus opdracht). Door bij ieder criteria te kijken hoe het is geregeld, krijg je inzicht in de arbeidsrelatie.

“Als praktijkhouder en opdrachtnemer moet je deze criteria samen serieus bekijken en beoordelen”, aldus Van Dam. Na het invullen ontstaat er een beeld of er meer sprake is van loondienst dan van werken als zzp'er of andersom. In sommige gevallen is de uitkomst heel duidelijk: bijvoorbeeld voor een tandarts die drie vaste dagen voor langere tijd in de praktijk werkt,



Praktijk

Schijnzelfstandigheid

volledig meedraait in de praktijkprocessen en weinig financieel risico loopt, lijkt een dienstverband logisch. Wordt een implantoloog gezocht voor een halve dag in de week, dan zijn er mogelijkheden om dit – mede afhankelijk van de andere relevante kenmerken – met een zzp'er te doen vanwege de specialistische kennis.

Maar na het doorlopen van de Deliveroo-criteria kan er nog altijd onduidelijkheid blijven bestaan. Rolloos maakte een analyse van de gehanteerde criteria in de recente jurisprudentie. Vertaald naar de mondzorg is zijn conclusie dat het in zo'n zestig procent van de gevallen neerkomt op loondienst en in maximaal veertig procent om werk dat als zzp'er gedaan kan worden. "En wil je sowieso duidelijkheid dan moet je voor een arbeidsovereenkomst kiezen of voor een alternatief waarbij geen discussie bestaat over het ondernemerschap."

► Casuïstiek

Ondanks de Deliveroo-criteria blijft er voorlopig dus onduidelijkheid bestaan over wanneer wel of niet met een zzp'er gewerkt kan worden. Wellicht gaan de Wet Vbar of de Zelfstandigenwet meer inzicht geven wat wel en niet als zzp'er kan. Verder zijn er vanuit de KNMT voorbeeldcasussen aan de Belastingdienst voorgelegd ter beoordeling, wat ook meer duidelijk kan creëren. Hieruit blijkt dat er sprake moet zijn van bijzondere omstandigheden om niet in loondienst te kunnen werken als tandarts. Structureel als algemeen practicus of tandarts-specialist werken in een praktijk wordt aangemerkt als loondienst.

Een bijzondere omstandigheid is onder meer uitval van een praktijk eigenaar door bijvoorbeeld een ongeval of ziekte. In dat geval past waarnemen zonder loondienst, hoewel ook daar voorwaarden aan zijn verbonden. Ook kan er sprake van zijn van buiten dienstbetrekking werken als een praktijkhouder buiten de eigen praktijk mondzorg levert aan bijvoorbeeld kwetsbare groepen. De beoordeling van de casuïstiek door de Belastingdienst kan helpen om de eigen afwegingskaders te verbeteren.

Varianten op werken in loondienst of als zzp'er

1. Sluit een arbeidsovereenkomst, al dan niet met deels flexibele beloning.
2. Werk vanuit een overeenkomst van opdracht met inhouding loonheffingen.
3. Sluiten aan bij de praktijk via een (kosten) maatschap.
4. Neem een minderheidsaandeel in de praktijk van de opdrachtgever.
5. Werk in een zzp-maatschap waarin meerdere tandartsen zich hebben verenigd.
6. Huur een kamer in een praktijk (maar let op de btw-problematiek).
7. Begin een eigen praktijk.
8. Let op: breng voorwaarden en beperkingen bij deze varianten goed in beeld, maar zorg vooral dat een variant goed past bij de ambities van beide partijen.

► Breder denken

Het belangrijkste advies van de drie experts is dat opdrachtgever en opdrachtnemer moeten overleggen over hoe ze de arbeidsrelatie gaan vormgeven binnen de mogelijkheden die er zijn. Plus dat ze onderzoeken wat het beste past voor nu en de langere termijn. Hierbij moet men zich realiseren dat er binnen een arbeidsovereenkomst of binnen het ondernemerschap meerdere varianten zijn die goed bij individuele situaties passen en voldoen aan de huidige wet- en regelgeving. Zo kun je denken aan meer flexibele beloning of fiscale optimalisatie bij iemand in loondienst of ervoor kiezen om een zzp'er mede-eigenaar van een praktijk te maken, wat ook handig kan zijn met het oog op de opvolging. Ook zou een 'kostenmaatschap' met een zzp-collega een optie kunnen zijn (zie kader 3: Varianten op werken in loondienst of als zzp'er). "Elke situatie is anders en je hebt verschillende knoppen om aan te draaien om tot een geschikte oplossing te komen. Je moet wat breder gaan denken", meent Van Dam. ►

Meer informatie en uitleg over werken in loondienst of als zzp'er in de mondzorg vind je op

