

Vergaderjaar 2024–2025

31 311

Zelfstandig ondernemerschap

Nr. 277

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 november 2024

Met deze brief informeer ik uw Kamer, mede namens de Staatssecretaris van Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst, over de invulling van de volgende moties en toezeggingen zoals vastgelegd tijdens het commissiedebat zzp (12 september 2024) en het daaropvolgende tweeminutendebat (25 september 2024).

Daarnaast treft uw Kamer als bijlage bij deze brief de uitvoeringstoets op het opheffen van het handhavingsmoratorium van de Belastingdienst aan. In deze brief wordt een korte toelichting op deze uitvoeringstoets gegeven.

Toezegging over pensioenfondsen en sociale zekerheid

Tijdens het commissiedebat zzp heeft het lid Aartsen verzocht om in een brief nader in te gaan op de gevolgen van het innen van premies door pensioenfondsen bij werkgevers in geval van schijnzelfstandigheid en hier ook de gevolgen met betrekking tot de sociale zekerheid in mee te nemen.¹

Het is belangrijk dat werk plaatsvindt onder de wettelijke voorwaarden die daarbij horen. In te veel gevallen gebeurt dat nu niet en laten opdrachtgevers werk verrichten door zelfstandig werkenden, terwijl in juridische zin sprake is van werknemerschap op basis van een arbeidsovereenkomst. Aan schijnzelfstandigheid zitten echter belangrijke risico's verbonden, onder andere op het gebied van pensioenen en de sociale zekerheid. In deze paragraaf informeer ik uw Kamer over de gevolgen van schijnzelfstandigheid voor de pensioenopbouw en premie-inning. Daarbij ga ik eerst in op pensioenopbouw door schijnzelfstandigen in de context van het principe «geen premie, wel recht» en vervolgens op de gevolgen hiervan voor het pensioenfonds, werkgever en werkende. Als laatste

¹ TZ202409–033, *Kamerstukken II 2024/25*, 31 311, nr. 276.

schets ik welke oplossingsrichtingen ik zie om dit probleem op te lossen. In de volgende paragraaf komen de gevolgen voor de sociale zekerheid aan de orde.

Geen premie, wel recht en pensioen bij schijnzelfstandigheid

Voor verplichtgestelde pensioenfondsen geldt het beginsel «geen premie, wel recht». Dit beginsel zorgt ervoor dat zij die onder de verplichtstelling vallen moeten worden aangemeld als deelnemer en dat zij zich geen zorgen hoeven te maken bij iedere salarisbetaling of hun werkgever ook de verschuldigde pensioenpremie afdraagt.² Wanneer na een jarenlang dienstverband blijkt dat hier iets fout is gegaan, kunnen zij erop rekenen dat dit geen invloed heeft op hun pensioenaanspraken.³

Dit solidariteitsprincipe functioneert effectief om individuele werknemers te beschermen tegen de financiële gevolgen van nalatige werkgevers en geldt als één van de solidariteitskenmerken in het pensioenstelsel.⁴ Hoewel pensioenfondsen vergaande bevoegdheden hebben om premies bij werkgevers te innen, blijft er wel een risico voor de premie-inning. Wanneer een pensioenfonds de achterstallige premies niet op een werkgever kan verhalen, bijvoorbeeld door faillissement, komen de financiële gevolgen voor het toekennen van pensioenaanspraken uiteindelijk ten laste van het fondscollectief.

Dit solidariteitsprincipe speelt ook bij schijnzelfstandigheid. Wanneer bij een werkrelatie blijkt dat er geen sprake was van een opdrachtgever-opdrachtnemersrelatie maar een verhouding werkgever-werknemer, brengt dit met zich mee dat vanaf de aanvang van de werkzaamheden de werkende werknemer is geweest.⁵ Vanuit het principe «geen premie, wel recht» volgt daarom ook dat de werkende, bij toepasselijkheid van een verplichtgestelde pensioenregeling, vanaf het moment van aanvang van de werkzaamheden pensioenaanspraken heeft opgebouwd. Dat het pensioenfonds in de periode van schijnzelfstandigheid nog niet bekend was met de werkende, is niet relevant voor de opbouw van pensioenaanspraken.⁶

Verplichtstelling en eigendomsrecht

Een verplichtgesteld bedrijfstakpensioenfonds is in beginsel monopolist wat betreft de uitvoering van de bedrijfstakpensioenregeling.⁷ Deze inbreuk op het mededingingsrecht is onder andere gerechtvaardigd vanwege de solidaire voorwaarden van de pensioenregeling. Eén van die solidariteitskenmerken is zoals hierboven al aangegeven «geen premie, wel recht».⁸ Geen navolging geven aan deze risicodeling zou afbreuk doen aan de solidariteit van het pensioenstelsel.

Aanspraak op pensioen geldt vanaf het moment dat er arbeid wordt verricht waar pensioenopbouw als arbeidsvoorwaarde geldt. Wanneer

² *Handelingen II* 2006/07, nr. 3, p. 108.

³ Zoals recentelijk nog bij wanbetaling van pensioenpremies door het faillissement van elektronicaketen BCC.

⁴ HvJ EU 21 september 1999, ECLI:EU:C:1999:430 (*Albany*), HvJ EU 21 september 1999, ECLI:EU:C:1999:434 (*Brentjens*), HvJ EU 21 september 1999, ECLI:EU:C:1999:437 (*Drijvende Bokken*).

⁵ Uitgaande van een constante situatie gedurende de arbeidsverhouding.

⁶ HR 3 februari 2012, ECLI:NL:HR:2012:BT8462.

⁷ Asser/Lutjens 7-XI 2023/342.

⁸ HvJ EU 21 september 1999, ECLI:EU:C:1999:430 (*Albany*), HvJ EU 21 september 1999, ECLI:EU:C:1999:434 (*Brentjens*), HvJ EU 21 september 1999, ECLI:EU:C:1999:437 (*Drijvende Bokken*).

deze rechten al blijken te bestaan, kunnen zij, in het licht van de bescherming van het eigendomsrecht, niet zonder meer met terugwerkende kracht worden beperkt dan wel worden geclausuleerd door bijvoorbeeld een verjaringstermijn.

Grenzen aan geen premie, wel recht

Het recht op pensioen in geval van schijnzelfstandigheid is overigens niet onbegrensd. In de wetsgeschiedenis bij de Pensioenwet is al overwogen dat in gevallen van onder andere boze opzet bij werkgever en werkende van het principe «geen premie, wel recht» afgeweken kan worden.⁹ Dit zou in de context van schijnzelfstandigheid het geval kunnen zijn als partijen opzettelijk en langdurig de arbeidsrelatie verkeerd kwalificeren. Het is aan het pensioenfonds om in de specifieke omstandigheden van het geval gemotiveerd te bepalen dat geen pensioenaanspraken of -rechten worden toegekend zolang er geen premiebetaling heeft plaatsgevonden.¹⁰ Daarnaast is van belang dat een schijnzelfstandige in een procedure tegen het pensioenfonds een arbeidsovereenkomst dient aan te tonen.

Schijnzelfstandigheid en handhavingsmoratorium

De opheffing van het handhavingsmoratorium leidt ertoe dat de Belastingdienst vanaf 1 januari 2025 weer volledig kan handhaven op de kwalificatie van arbeidsrelaties. Dit betekent dat bedrijven en organisaties die mensen als zzp'er inhuren voor werk dat zij niet zelfstandig uitvoeren, weer met terugwerkende kracht correctieverplichtingen, naheffingsaanslagen loonheffingen en boetes kunnen krijgen.¹¹ Met betrekking tot de periode vóór 1 januari 2025 geldt dat Belastingdienst – met inachtneming van de vijfjaarstermijn – alleen correcties kan opleggen indien sprake is van kwaadwillendheid of als een eerder gegeven aanwijzing niet in voldoende mate is opgevolgd. In die gevallen kan er worden gecorrigeerd en nageheven tot het moment waarop sprake was van kwaadwillendheid met een maximum van vijf jaren dan wel tot het moment dat de Belastingdienst de aanwijzing heeft gegeven. De verwachting is dat vanwege de publiciteit rondom de opheffing van het handhavingsmoratorium veel werkgevers en werkenden hun afspraken tegen het licht zullen houden en waar nodig in overeenstemming zullen brengen met de wettelijke kaders. Dit is noodzakelijk, ook om het hier geconstateerde probleem van schijnzelfstandigheid te verminderen.

Voor in het verleden opgebouwde pensioenaanspraken ligt dit meer complex: pensioenfonds zullen op basis van eigen informatie, informatie via de loonaangifteketen, de werkgevers en/of de werkende in kaart moeten brengen welke rechten zijn opgebouwd, en de hiervoor verschuldigde premie vervolgens moeten verhalen bij de betreffende werkgever.

In dit kader is het belangrijk om te benadrukken dat het handhavingsmoratorium geen opschorting van de wettelijke verplichtingen met zich meebracht. Werkgevers zijn gedurende het moratorium bijvoorbeeld steeds wettelijk verplicht geweest om alle werknemers aan te sluiten bij een pensioenfonds en premie af te dragen. Ook voor de schijnzelfstandigen die zij inschakelden. De instelling en de opheffing van het handha-

⁹ Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 3, p. 63.

¹⁰ Kamerstukken II 2005/06, 30 413, nr. 24, p. 25.

¹¹ Voor de boetes geldt een overgangstermijn van 1 jaar. Aan partijen die aantoonbaar actief aan de slag zijn met de juiste beoordeling van de arbeidsrelatie en in overeenstemming daarmee handelen worden over het jaar 2025 geen vergrijpboetes opgelegd bij correcties die zien op de beoordeling van de arbeidsrelatie. Dit geldt zowel voor de werkgevers als de werkenden.

vingsmoratorium leidt niet tot een wijziging van deze onderliggende wettelijke verplichtingen. Het invorderen van deze premies door pensioenfondsen kan complex zijn, maar er is geen sprake van nieuwe verplichtingen of lasten voor werkgevers die hun werkenden arbeidsrechtelijk correct hebben gekwalificeerd.

Verhalen van de premie

Nu schijnzelfstandigen pensioen over het verleden kunnen claimen zonder dat daar premies voor zijn betaald, volgt het vraagstuk van betaling en verhalen van de verschuldigde premie.

Uitgangspunt is dat het oplopen van de premieschuld voor rekening en risico van de werkgever komt. De werkgever was, en is, immers premieplichtig. Bovendien zou het onwenselijk zijn als de premie voor rekening komt van het pensioenfonds. Dan worden de kosten gedragen door het fondscollectief, de werkgevers en werknemers die wél premie hebben betaald voor pensioenopbouw. Dit ondermijnt het draagvlak van het pensioenstelsel. De kosten volledig bij de schijnzelfstandige beleggen is eveneens onwenselijk, nu naast bovengenoemde redenen zij ook de minst draagkrachtige partij zijn en zij niet de dupe mogen worden van wanbetaling van pensioenpremies van de werkgever.

Pensioenfondsen zullen zich inzetten om de premies te verhalen ten behoeve van het collectief van deelnemers. Dit betekent dat zij in beginsel actief achterstallige premies zullen innen bij werkgevers zodra opdrachtrelaties worden geherkwalificeerd. Dit proces kan complex zijn, zeker wanneer het gaat om langlopende werkrelaties waarbij de premiebetalingen over meerdere jaren moeten worden nageheven. Verplichtgestelde pensioenfondsen hebben hiertoe de wettelijke mogelijkheid om zelfstandig dwangbevelen uit te brengen als premiebetaling uiteindelijk uitblijft.

Hoewel de exacte financiële gevolgen moeilijk te voorspellen zijn, bestaat er een reëel risico dat sommige werkgevers de achterstallige premies niet kunnen betalen, bijvoorbeeld vanwege faillissement. In dergelijke gevallen worden de kosten van de niet-betaalde premies alsnog gedragen door het fondscollectief.

Ook voor de schijnzelfstandige kan vordering van de pensioenpremie gevolgen hebben. Wanneer het pensioenfonds de volledige premie bij de werkgever verhaalt, kan de werkgever een eventuele werknemersbijdrage verhalen op de schijnzelfstandige, wanneer verjaring en de plicht van goed werkgeverschap daartoe niet in de weg staan. Naast gevolgen voor pensioenpremies kunnen er ook andere gevolgen zijn voor de schijnzelfstandige, bijvoorbeeld op fiscaal gebied. Zo kan de toekenning van pensioenaanspraken aan de werkende in bepaalde gevallen gevolgen hebben voor de lijfrentepremieaftrek. In het algemeen kan de herkwalificatie van de arbeidsrelatie ook gevolgen hebben voor de genoten zelfstandigenaftrek, die mogelijk ten onrechte is geclaimd.

Conclusie

Alhoewel het navorderen van pensioenpremies na toekenning van pensioenaanspraken op basis van «geen premie, wel recht» niet nieuw is, begrijp ik goed dat dit voor onzekerheid zorgt bij betrokken partijen.

Het is belangrijk dat werkrelaties op een goede manier worden gekwalificeerd. Daarom is de publiekscommunicatie «zyp ja of nee» opgezet, waarin werkgevers en werkenden worden geïnformeerd over het belang

van het juist beoordelen van hun arbeidsrelatie. Deze communicatie wordt voortgezet en komende periode verder uitgebreid.

Het is ook belangrijk dat werkgevers en (schijnzelfstandige) werknemers gevolg geven als er wordt geconstateerd dat er (ook) in het verleden sprake is van een werkgever-werknemer relatie. Daarom wordt geadviseerd dat werkgevers en werkenden in gesprek gaan over de juiste beoordeling van hun werkrelatie, ook over de afgelopen periode. Daarbij is het van belang dat ze zich er van vergewissen dat deze herkwalificatie en de aanspraak op pensioen(premies) voor beiden ingrijpende gevolgen kan hebben. Dit is ook belangrijk voor het pensioenfonds.

Om deze duidelijkheid te bevorderen wil ik met betrokken partijen, waaronder sociale partners en pensioenfondsen kijken welke inzet qua communicatie er nodig is om te bevorderen dat werkgevers en werkenden op de hoogte zijn dat er mogelijk pensioenaanspraken niet goed zijn geregistreerd en wat hiervan de consequenties zijn.

Gevolgen voor sociale zekerheid

Schijnzelfstandigheid heeft niet alleen gevolgen als het gaat om pensioenaanspraak. Ook voor de sociale zekerheid is de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie van belang. Zo valt een werkende onder het toepassingsbereik van de werknemersverzekeringen, wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Ook wanneer de werkende een schijnzelfstandige betreft, en er dus geen premie is afgedragen. Dit betekent dat de werkende altijd verzekerd is voor de Werkloosheidswet (WW), Ziekwet (ZW), Arbeidsongeschiktheid (WIA) en zwangerschaps- of bevallingsverlof (Wazo) als er sprake is, of had moeten zijn, van een arbeidsovereenkomst.

In dat geval betekent dit dat de werkgever alsnog premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet verschuldigd is. Daarnaast moet de werkgever de werknemer opnemen in de loonadministratie en voldoen aan de administratieve verplichtingen die daarbij horen. De werkgever dient loonbelasting, premie volksverzekeringen, premie werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (gezamenlijk loonheffingen geheten) in te houden over het loon en via een aangifte loonheffingen af te dragen aan de Belastingdienst.

In grote lijnen geldt hiervoor dus hetzelfde als voor de pensioenfondsen. Alleen is het principe «geen premie, wel recht» in de sociale zekerheid anders verankerd. Een naheffing voor de premies werknemersverzekeringen kan via loonheffingen hooguit met vijf jaar terugwerkende kracht worden opgelegd aan werkgevers. Zoals op pagina 3 reeds toegelicht zijn de mogelijkheden hiervan beperkt door het handhavingsmoratorium, maar wordt een naheffing vanaf 1 januari 2025 weer mogelijk met terugwerkende kracht tot 1 januari 2025.

Als de werkgever geen premies afdraagt, heeft afgedragen of als de dienstbetrekking al is geëindigd, dan heeft dat geen nadelige gevolgen voor het recht op een uitkering. Een zelfstandige die van mening is dat er sprake was van een dienstverband kan, als de termijn daarvoor nog niet verstreken is een WIA- of WW-uitkering aanvragen. UWV neemt die aanvraag dan in behandeling en zal, als daar aanwijzingen voor zijn beoordelen of er toch sprake was van een dienstbetrekking.

Indien dat het geval is en er geen recht meer is op loondoorbetaling kan – als ook aan de overige voorwaarden voor het recht op een uitkering is voldaan – recht bestaan op een dergelijke uitkering, ook als er geen

premies zijn afgedragen. De werkgever kan, na opheffing van het handavingsmoratorium per 1 januari 2025, van de Belastingdienst een naheffing opgelegd krijgen over de periode vanaf 1 januari 2025.

Aantal WIA- en WW- uitkeringsaanvragen door schijnzelfstandigen

Naar aanleiding van vragen van het lid Patijn over het aantal WIA- en WW-aanvragen door (schijn)zelfstandigen, heb ik toegezegd deze vraag bij het UWV uit te zetten en uw Kamer schriftelijk te informeren over de uitkomsten.

Op basis van een eerste zoekslag door UWV is duidelijk geworden dat het aanleveren van specifieke cijfers over aanvragen voor WW en WIA van de groep zelfstandigen die van mening is een dienstverband te hebben, niet eenduidig te geven is. Daar liggen verschillende oorzaken aan ten grondslag. De voornaamste is dat UWV bij de aanvraag niet registreert of de werkende voorheen als zelfstandige werkzaam was.

Er is wel gekeken naar het totaal aantal onderzoeken naar de verzekeringsplicht. Er zijn ongeveer 1.400 verzekeringsplichtonderzoeken gedaan in de afgelopen drie jaar. In iets minder dan de helft van de onderzochte gevallen blijkt er toch een dienstbetrekking te zijn. Dit aantal is niet representatief voor de gehele groep zelfstandigen, want een verzekeringsplichtonderzoek is alleen aan de orde als de werknemer aannemelijk maakt dat er mogelijk een dienstverband is. Daarbij is ook relevant dat de verzekeringsplichtonderzoeken niet alleen uitgevoerd worden voor de groep schijnzelfstandigen. In deze groep zitten ook mensen die inkomen hebben opgegeven als resultaat overige werkzaamheden, maar bijvoorbeeld ook mensen waarbij een fout is gemaakt door de werkgever, waardoor zij niet in de polisadministratie zijn opgenomen of ten onrechte als niet-verzekerd in de polisadministratie staan.

UWV heeft tevens geteld hoe vaak het voorkomt dat voorafgaand aan de uitkering geen dienstbetrekking in de polisadministratie staat. Dit kan een indicatie zijn voor het aantal uitkeringsaanvragen van zelfstandigen. Als het gaat om de WW- en WIA- uitkeringen die zijn toegekend en waarbij daarvoor geen dienstverband bekend was in de polisadministratie dan zijn dat er vanaf 2022 tot nu 571. Hierbij moeten twee kanttekeningen gemaakt worden. De reden dat er een voorafgaande dienstbetrekking ontbreekt, kan ook andere redenen hebben dan het werken als zelfstandig ondernemer. Daarnaast is deze groep niet volledig. Er kunnen namelijk ook uitkeringen verstrekt zijn aan schijnzelfstandigen die naast het werk als zelfstandige ook in loondienst werkzaam waren (en dus wel in de polisadministratie zichtbaar waren, maar niet voor het werk als schijnzelfstandige). Deze groep ontbreekt in dit aantal van 571 uitkeringen zonder voorafgaande dienstbetrekking.

Het aantal aanvragen WW en WIA zonder voorafgaande dienstbetrekkingen schommelt een beetje maar is de afgelopen jaren stabiel gebleven. De aantallen verzekeringsplichtonderzoeken zijn redelijk constant. Maar ook gezien het aantal verzekeringsplichtonderzoeken is het niet aannemelijk dat het aantal WW- en WIA- aanvragen van zelfstandigen meer is dan enkele honderden per jaar.

Moties inzake handhaving

Naar aanleiding van de motie Rijkers-Oosterkamp¹² heeft de Belastingdienst op 4 oktober 2024 zijn website aangepast zodat duidelijker is wanneer er wel en niet sprake is van een dienstbetrekking. Op de website zijn ook de criteria van het Deliveroo-arrest toegevoegd.¹³ De keuzehulp die in de rijkscommunicatie wordt gebruikt, is hier ook op gebaseerd.¹⁴ Daarnaast is een link opgenomen naar de webmodule beoordeling arbeidsrelatie en het Handboek Loonheffingen. Vanuit SZW wordt de webmodule opnieuw beoordeeld op actualiteit.¹⁵

Daarnaast zijn er drie moties inzake de handhaving zzp aangenomen; de motie Aartsen c.s. over de handhavingsstrategie wijzigen ten behoeve van een zachtere landing bij het opheffen van het handhavingsmoratorium¹⁶; de motie Flach-Aartsen over in de handhaving coulant omgaan met onbewust onbekwame zelfstandigen en niet direct overgaan tot het opleggen van boetes¹⁷ en de motie Van Oostenbruggen c.s. over vooroverleg over beoordeling van arbeidsrelaties faciliteren en reeds goedgekeurde modelovereenkomsten effectief van kracht laten blijven.¹⁸ Zoals in de brief Opheffen handhavingsmoratorium van 6 september jl. opgenomen, geeft de Belastingdienst de handhaving op arbeidsrelaties vorm op basis van het Handhavingsplan arbeidsrelaties. Dit gebeurt in drie tranches. In tranche 2023 van het handhavingsplan is ingegaan op het versterken en verbeteren van de handhaving.¹⁹ Tranche 2024 bevat de beschrijving van de handhaving in aanloop naar het opheffen van het handhavingsmoratorium²⁰ en in tranche 2025 zal worden ingegaan op handhaving zonder handhavingsmoratorium. Vanaf 2026 moet de handhaving op het onderwerp «genormaliseerd» zijn binnen de reguliere klantbehandeling. Dit houdt in dat de handhaving op dit thema weer vorm krijgt binnen de reguliere handhavingsplannen. Inmiddels is het handhavingsplan arbeidsrelaties 2023 afgerond, loopt het handhavingsplan arbeidsrelaties 2024 en wordt het handhavingsplan arbeidsrelaties 2025 opgesteld. De moties zullen worden uitgewerkt in het handhavingsplan arbeidsrelaties 2025. Dit plan wordt op de website van de Belastingdienst gepubliceerd. De Kamer zal over deze publicatie geïnformeerd worden.

Toezegging over het verschil tussen de ondernemerscheck en de webmodule

Deze toezegging is gedaan naar aanleiding van de vraag van het lid Rijkers hoe het mogelijk is dat ondernemers en opdrachtgevers verschillende uitkomsten krijgen uit de ondernemerscheck en de webmodule beoordeling arbeidsrelaties.²¹ De reden is dat de ondernemerscheck en de

¹² <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/moties/detail?id=2024Z14230&did=2024D34923>, Kamerstuk 31 311, nr. 265

¹³ <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/arbeidsrelaties/>

¹⁴ Zie www.hetjuistecontract.nl

¹⁵ Zie <https://ondernemersplein.kvk.nl/webmodule-beoordeling-arbeidsrelatie/>

¹⁶ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/moties/detail?id=2024Z14229&did=2024D34922>, Kamerstuk 31 311, nr. 264

¹⁷ <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/moties/detail?id=2024Z14232&did=2024D34925>, Kamerstuk 31 311, nr. 266

¹⁸ <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31311-275.odt>, Kamerstuk 31 311, nr. 275

¹⁹ https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/handhavingsplan-arbeidsrelaties

²⁰ https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/handhavingsplan-arbeidsrelaties-2024-perspectiefnota-memo

²¹ https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/ondernemers/content/hulpmiddel-checken-of-ik-ondernemer-ben-voor-de-inkomstenbelasting?cid=cpc:2023_3_55&gad_source=1&gclid=Cj0KCQjwj4K5BhDYARIsAD1Ly2ousuZkhjMmonWebZJtSNocFN2VwfHco5R6lis_qMYNWNXQ3-uPsikaAkFiEALw_wcB

webmodule niet hetzelfde doel hebben. De ondernemerscheck is bedoeld voor de ondernemer om na te gaan of hij aan alle voorwaarden voldoet om ondernemer te zijn voor de inkomstenbelasting. De webmodule beoordeling arbeidsrelatie is bedoeld voor opdrachtgevers om na te gaan of een opdracht kan worden uitgevoerd buiten dienstbetrekking of dat er sprake moet zijn van een arbeidsovereenkomst. Het gaat daarbij om de beoordeling van een specifieke arbeidsrelatie. Het is mogelijk dat een ondernemer voor de inkomstenbelasting ondernemer is maar daarnaast voor een specifieke opdracht bij een opdrachtgever in loondienst is.

Uitvoeringstoets opheffen handhavingsmoratorium

De Belastingdienst heeft een uitvoeringstoets uitgevoerd op de opheffing van het handhavingsmoratorium per 1 januari 2025. Deze uitvoeringstoets is als bijlage bij deze brief gevoegd. De Belastingdienst houdt er rekening mee dat er als gevolg van het opheffen van het handhavingsmoratorium onrust in de arbeidsmarkt ontstaat (het scenario «onrust»). De ondersteunende maatregelen zijn bedoeld om onrust zoveel mogelijk te voorkomen en op te vangen. In de uitvoeringstoets is rekening gehouden met het verwachte effect van de ondersteunende maatregelen. Naar verwachting heeft de opheffing van het handhavingsmoratorium in het scenario «onrust» een fors incidenteel effect op de inzet van de Belastingdienst. De Belastingdienst is van oordeel dat het scenario «onrust» uitvoerbaar is, waarbij het uitgangspunt is dat de ondersteunende maatregelen voldoende effectief zijn en bepaalde risico's in de uitvoering worden geaccepteerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Y.J. van Hijum