



fellowfield

# WET DBA & VBAR

*Een zakelijke gids voor compliant samenwerken in 2025*





# INHOUDSOPGAVE

Voorwoord

01. De Wet DBA: een overeenkomst alleen is niet genoeg
02. Aanscherping van de handhaving in 2025
03. De Wet VBAR in 2026: Wat verandert er?
04. Afwegingskader: Wanneer is sprake van een dienstbetrekking?
05. Een stappenplan voor bedrijven
06. Wat kun je als ZZP'er doen om compliant te zijn?
07. Alternatieve oplossing: 'Declarabele Uren B.V.' (DUBV)
08. Fellowfield: jouw partner in toekomstbestendige arbeidsrelaties





## Voorwoord

De flexibiliteit van de arbeidsmarkt heeft de afgelopen jaren een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Zelfstandigen spelen een cruciale rol in het bedrijfsleven, maar deze dynamiek brengt ook uitdagingen en verantwoordelijkheden met zich mee. Met aangescherpte controles op de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) vanaf 1 januari 2025 en de geplande invoering van de Wet Vereenvoudiging en Beheersing Arbeidsrelaties (VBAR) in 2026, staan opdrachtgevers en zelfstandigen voor een periode van intensieve veranderingen. Het is nu belangrijker dan ooit om arbeidsrelaties correct en compliant in te richten.

De Wet DBA legt de focus op de huidige verantwoordelijkheden van opdrachtgevers en zelfstandigen, terwijl de Wet VBAR beoogt om verdere duidelijkheid te brengen met expliciete criteria zoals een minimumbeloningstarief en een balansmodel.

Toch is er onzekerheid over de uitvoerbaarheid van de Wet VBAR, mede door het recente negatieve advies van de Raad van State. Deze ontwikkelingen maken het essentieel om niet af te wachten, maar proactief te werken aan een solide basis voor compliant samenwerken.

In dit kennisdocument krijg je niet alleen een helder overzicht van de huidige en toekomstige wetgeving, maar ook praktische stappen om compliant te blijven. Daarnaast belichten we alternatieve oplossingen zoals de Declarabele Uren B.V. (DUBV) en hoe Fellowfield organisaties en zelfstandigen ondersteunt bij het navigeren in dit complexe landschap. Of je nu wilt voldoen aan de Wet DBA of vooruit wilt kijken naar de Wet VBAR, deze handleiding biedt waardevolle inzichten en concrete handvatten voor toekomstbestendige arbeidsrelaties.

# 01. De Wet DBA: een overeenkomst alleen is niet genoeg

De Wet DBA werd in 2016 ingevoerd als vervanging van de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR).<sup>1</sup> De belangrijkste reden voor deze wijziging was het tegengaan van schijnzelfstandigheid, waarbij personen wel als zelfstandigen worden ingehuurd, maar feitelijk als werknemers functioneren. Schijnzelfstandigheid leidt tot oneerlijke concurrentie, ontduiking van sociale premies en belasting, en een onduidelijke arbeidsrelatie.

Onder de Wet DBA ligt de verantwoordelijkheid voor het correct inrichten van de arbeidsrelatie bij zowel de opdrachtgever als de zelfstandige. Dit betekent dat beide partijen gezamenlijk moeten aantonen dat de samenwerking voldoet aan de voorwaarden van zelfstandigheid.

De Belastingdienst stelt modelovereenkomsten beschikbaar die kunnen helpen om afspraken juridisch te kaderen en onzekerheid te verminderen. Toch blijft de praktische uitvoering van de samenwerking doorslaggevend bij de beoordeling door de Belastingdienst.

De Wet DBA vraagt om een zorgvuldige <sup>2</sup> aanpak bij het aangaan van arbeidsrelaties. Het is kortom niet langer voldoende om een overeenkomst op papier te hebben; de feitelijke aard van de samenwerking en de manier waarop deze wordt uitgevoerd, spelen een doorslaggevende rol. Dit maakt het essentieel voor bedrijven en zelfstandigen om hun afspraken goed vast te leggen en regelmatig te evalueren. Alleen op deze manier kunnen beide partijen juridische én financiële risico's minimaliseren.



<sup>1</sup> Rijksoverheid, 'Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA)', geraadpleegd op 15-11-2024. Beschikbaar via: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zelfstandigen-zonder-personeel-zzp/wet-deregulering-beoordeling-arbeidsrelaties-dba>

<sup>2</sup> Kamer van Koophandel, 'Wet DBA: voorkom schijnzelfstandigheid', geraadpleegd op 15-11-2024. Beschikbaar via: <https://www.kvkn.nl/wetten-en-regels/wet-dba-voorkom-schijnzelfstandigheid/>



# 02. Aanscherping van de handhaving in 2025

Vanaf 1 januari 2025 scherpt de Belastingdienst de controles op schijnzelfstandigheid aan. Dit betekent dat bedrijven en zelfstandigen strenger worden beoordeeld op hun naleving van de Wet DBA. Hoewel er geen sprake is van volledige handhaving, richt de Belastingdienst zich op gerichte controles, met name bij kwaadwillenden of evidente overtredingen. In minder duidelijke situaties krijgen opdrachtgevers en zelfstandigen de ruimte om verbeteringen door te voeren. Het jaar 2025 wordt gezien als een overgangsperiode waarin ondersteuning en preventie centraal staan.

Deze aanpak helpt de arbeidsmarkt voor te bereiden op de invoering van de Wet VBAR in 2026.

De Belastingdienst zet hierbij in op bewustwording en samenwerking. Via webinars, informatiesessies en individuele gesprekken wordt praktische hulp geboden. Het doel is niet alleen om naleving te verbeteren, maar ook om een solide basis te leggen voor toekomstige regelgeving.



Het jaar 2025 wordt gezien als een overgangsperiode voor de invoering van de wet VBAR in 2026



# 03. De Wet VBAR in 2026: Wat verandert er?

De Wet VBAR, die naar verwachting in 2026 wordt ingevoerd, is bedoeld om de beoordeling van arbeidsrelaties te verduidelijken en schijnzelfstandigheid effectiever tegen te gaan. Deze wet introduceert een aantal expliciete criteria en nieuwe benaderingen die zowel opdrachtgevers als zelfstandigen dwingen om hun werkwijzen grondig te evalueren.



## 1. Minimumbeloning van €33 per uur

Een van de kernpunten van het wetsvoorstel VBAR is het instellen van een minimumbeloning van €33 per uur. Zelfstandigen die onder dit tarief werken, lopen een groter risico om als werknemer te worden beschouwd. Dit criterium is bedoeld om situaties aan te pakken waarin zelfstandigen tegen lage tarieven werken, wat vaak een indicatie is van schijnzelfstandigheid.

Hoewel dit een duidelijke grens lijkt te bieden, roept het ook vragen op. Het tarief houdt bijvoorbeeld geen rekening met verschillen tussen sectoren of de specifieke aard van de werkzaamheden. Bovendien kan het voor zelfstandigen lastig zijn om hun tarieven te verhogen, vooral in sectoren met een hoge concurrentie. Voor opdrachtgevers brengt het extra verantwoordelijkheid met zich mee om de tarieven van ingehuurde zelfstandigen zorgvuldig te controleren.



## 2. Balansmodel: Zelfstandigheid versus loondienst

Naast de minimumbeloning bevat het wetsvoorstel VBAR een balansmodel waarin kenmerken van zelfstandigheid en loondienst tegen elkaar worden afgewogen. Dit model kijkt niet alleen de formele afspraken in een overeenkomst, maar ook hoe de arbeidsrelatie in de praktijk wordt ingevuld. Factoren zoals autonomie, ondernemersrisico en inbedding in de organisatie worden meegewogen.

Het balansmodel heeft als doel een meer genuanceerde beoordeling mogelijk te maken, maar brengt ook uitdagingen met zich mee. De toepassing ervan vereist een zorgvuldige analyse van elke arbeidsrelatie, wat de administratieve lasten voor opdrachtgevers kan verhogen. Tegelijkertijd moeten zelfstandigen hun ondernemersstatus duidelijk kunnen aantonen, bijvoorbeeld door hun tarieven, werkwijzen en verantwoordelijkheden expliciet vast te leggen.



## Kritiek en onzekerheid rondom de Wet VBAR

De Raad van State heeft recent een negatief advies gegeven over de Wet VBAR. Volgens het advies biedt de wet mogelijk onvoldoende zekerheid voor zowel zelfstandigen als opdrachtgevers. De voorgestelde criteria, zoals het minimumbeloningstarief, zouden onvoldoende aansluiten bij de diversiteit in de arbeidsmarkt en kunnen leiden tot een stijging van administratieve lasten. Bovendien is er kritiek op de complexiteit van het balansmodel, dat in de praktijk moeilijk toepasbaar zou zijn.

Deze kritiek roept de vraag op of de Wet VBAR daadwerkelijk het gewenste effect zal hebben. Voor opdrachtgevers en zelfstandigen betekent dit dat zij voorlopig moeten werken binnen de bestaande kaders van de Wet DBA, terwijl ze zich voorbereiden op mogelijke veranderingen.



Het negatieve advies van de Raad van State over het wetsvoorstel VBAR heeft géén effect op de handhaving van de wet DBA per 1 januari 2025.

# 04. Afwegingskader: Wanneer is sprake van een dienstbetrekking?

De beoordeling van een arbeidsrelatie onder de Wet DBA is gebaseerd op drie kernvragen:

1. Is er sprake van een gezagsverhouding?
2. Is de zelfstandige verplicht het werk persoonlijk uit te voeren?
3. Ontvangt de zelfstandige een beloning onafhankelijk van het resultaat?

Daarnaast spelen factoren zoals vrijheid in uitvoering, commerciële risico's en inbedding in de organisatie een rol. De praktijk weegt zwaarder dan de theorie.

De Belastingdienst en de rechterlijke macht beoordelen een arbeidsrelatie niet alleen op basis van wat in een overeenkomst staat, maar kijken vooral naar de feitelijke situatie.

Het Deliveroo-arrest benadrukt dat zelfs wanneer een overeenkomst zelfstandigheid suggereert, de praktijk doorslaggevend is.<sup>4</sup> Zo kan het werken onder directe aansturing of het ontbreken van ondernemersrisico's alsnog leiden tot een kwalificatie als dienstbetrekking.

## Wat zijn de gevolgen als een zelfstandig professional niet voldoet aan de gestelde kwalificaties van de Wet DBA?

Wanneer een arbeidsrelatie niet voldoet aan de criteria van zelfstandigheid, kunnen de gevolgen ernstig zijn. De Belastingdienst kan concluderen dat er sprake is van een dienstbetrekking. Dit betekent dat de opdrachtgever alsnog loonheffingen, sociale premies en eventuele boetes moet betalen. Deze financiële gevolgen kunnen aanzienlijk zijn, vooral bij langdurige samenwerkingen.

Daarnaast kan de zelfstandige de status van ondernemer verliezen, wat directe gevolgen heeft voor fiscale voordelen zoals de zelfstandigenaftrek en MKB-winstvrijstelling. Ook reputatieschade voor zowel opdrachtgever als zelfstandige is een risico, vooral in gevallen waarin sprake is van bewuste of herhaaldelijke overtredingen.

Het niet voldoen aan de criteria ondermijnt niet alleen de juridische zekerheid, maar kan ook de relatie tussen opdrachtgever en zelfstandige onder druk zetten. Het benadrukt het belang van een zorgvuldige inrichting en naleving van de samenwerking in lijn met het afwegingskader.



# 05. Een stappenplan voor bedrijven

Een zorgvuldige implementatie van arbeidsrelaties in lijn met de Wet DBA vereist een gestructureerde en stapsgewijze aanpak. Hieronder beschrijven we een proces in vijf duidelijke stappen waarmee bedrijven risico's kunnen minimaliseren en zekerheid kunnen creëren in hun samenwerking met zelfstandigen.

## 2. BEOORDELING

Analyseer arbeidsrelaties op basis van criteria zoals gezagsverhouding, persoonlijke arbeid en beloning. Gebruik het afwegingskader om te bepalen of relaties compliant, risicovol of ongeschikt zijn.

## 1. INVENTARISATIE

Maak een overzicht van alle lopende en geplande opdrachten met zelfstandigen. Verzamel relevante documenten zoals contracten, werkafspraken en facturen. Dit vormt de basis om risico's te identificeren.

## 3. AANPASSING

Pas contracten en werkwijzen aan op basis van de Wet DBA en modelovereenkomsten van de Belastingdienst. Leg afspraken over zelfstandigheid duidelijk vast en zorg dat de praktijk overeenkomt met wat is afgesproken.

## 4. DOCUMENTEREN

Bewaar alle relevante documenten zoals overeenkomsten, facturen en analyses. Creëer een audit trail waarmee beslissingen en acties herleidbaar zijn. Dit biedt zekerheid bij controles van de Belastingdienst.

## 5. MONITORING

Controleer regelmatig of arbeidsrelaties blijven voldoen aan de wet- en regelgeving. Evalueer jaarlijks de afspraken en geef trainingen om medewerkers up-to-date te houden. Pas beleid en contracten aan bij wijzigingen.



Maak gebruik van de expertise van specialisten zoals Fellowfield.

# 06. Wat kun je als ZZP'er doen om compliant te zijn aan de wet DBA?

Als zelfstandig professional is het cruciaal om zowel op papier als in de praktijk aan te kunnen tonen dat je écht zelfstandig werkt. Dit verkleint de kans op schijnzelfstandigheid en boetes. Hier zijn enkele belangrijke stappen die je kunt nemen om dit te voorkomen:

- Werk voor meerdere opdrachtgevers: Toon je zelfstandigheid door niet afhankelijk te zijn van één opdrachtgever.
- Behoud autonomie: Beslis zelf hoe, wanneer en waar je werkt, en gebruik je eigen middelen en materialen (zoals vervoersmiddel, gsm en laptop).
- Draag risico's: Neem verantwoordelijkheid voor je eigen fouten en verzekeringen, zoals aansprakelijkheid en arbeidsongeschiktheid.
- Sluit duidelijke overeenkomsten: Leg afspraken met opdrachtgevers vast in overeenkomsten die zelfstandigheid benadrukken en laat deze controleren door een specialist.
- Houd je administratie op orde: Zorg voor een overzichtelijke administratie van facturen, opdrachten en communicatie.
- Blijf up-to-date: Volg ontwikkelingen in regelgeving, zoals de komst van de Wet VBAR en pas je werkwijze tijdig aan.

Het blijft cruciaal om als zelfstandig professional met je opdrachtgever heldere afspraken te maken over hoe de opdracht in de praktijk wordt ingevuld. De werkelijke uitvoering moet passen bij een zelfstandige rol, vooral omdat de Belastingdienst hier nu scherper op toeziet. Zelfs met een overeenkomst kan de feitelijke situatie namelijk bepalen of er sprake is van zelfstandigheid. Bij twijfel, vraag advies aan een expert op dit gebied.





# 07. Alternatieve oplossing: 'Declarabele uren B.V.' (DUBV)

Voor situaties waarin de standaardcriteria moeilijk toepasbaar zijn, kan de Declarabele Uren B.V. een oplossing bieden. Deze constructie stelt zelfstandigen in staat om werknemer te worden van hun eigen bv. Hierdoor ontstaat een hybride model dat loondienst combineert met de vrijheid van ondernemerschap.

De DUBV biedt zowel opdrachtgevers als zelfstandigen voordelen. Zelfstandigen krijgen toegang tot sociale zekerheden, zoals een ziekteverzuimverzekering, terwijl opdrachtgevers gevrijwaard zijn van fiscale risico's.

Door de hybride opzet voldoet de DUBV volledig aan de eisen van de Wet DBA en toekomstige regelgeving zoals de Wet VBAR. Deze constructie is met name geschikt voor langdurige opdrachten en complexe samenwerkingen.

## Is de DUBV altijd de beste keuze?

Hoewel de Declarabele Uren B.V. (DUBV) een aantrekkelijke oplossing kan zijn voor zelfstandig professionals die fiscale en juridische risico's willen vermijden, zijn er ook nadelen en beperkingen verbonden aan deze constructie.



Minder ondernemersvrijheid: Je valt onder een arbeidsovereenkomst met je eigen bv, wat je autonomie beperkt.



Hogere administratieve lasten: Een bv vereist meer administratie, zoals dubbele boekhouding en jaarrekeningen, wat tijd en kosten met zich meebrengt.



Verlies van fiscale voordelen: Aftrekposten zoals de zelfstandigenaftrek en MKB-winstvrijstelling vervallen, wat je netto inkomen kan verlagen.



Complexiteit en afhankelijkheid: de DUBV kan minder aantrekkelijk zijn voor opdrachtgevers en afhankelijk blijven van acceptatie door de Belastingdienst.



Verzekeringskosten: Sociale zekerheden zoals ziekteverzuimverzekeringen zijn verplicht, wat extra kosten betekent.

# 08. Fellowfield is jouw partner in toekomstbestendige arbeidsrelaties

Bij Fellowfield begrijpen we dat de aangescherpte handhaving van de Wet DBA en de komst van nieuwe regelgeving zoals de Wet VBAR vragen om een zorgvuldige en strategische inrichting van arbeidsrelaties. Het is essentieel om niet alleen te voldoen aan de wetgeving, maar ook om deze wijzigingen te benutten als een kans om arbeidsrelaties toekomstbestendig te maken. Fellowfield ondersteunt bedrijven en professionals bij deze implementatie.

Met Fellowfield heb je een strategische partner als het gaat om het vormgeven van arbeidsrelaties die klaar zijn voor de toekomst.

Als expert op het snijvlak van Finance, Risk, Audit en Compliance helpen wij bedrijven niet alleen talent aan te trekken, maar ook duurzame samenwerkingen te realiseren die aansluiten bij een veranderend (juridisch) landschap.

We zetten onze marktkennis in om onze opdrachtgevers en zelfstandig professionals te helpen deze veranderingen niet alleen bij te houden, maar juist voorop te lopen.



## *Heb je vragen?*

Of wil je vrijblijvend jouw huidige situatie bespreken?

Neem contact op met

Tim Eerhart RA, RC, MSc

[tim@fellowfield.nl](mailto:tim@fellowfield.nl)

+31 6 25 26 46 16



[LinkedIn](#)

Bob van Rijthoven RA

[bob@fellowfield.nl](mailto:bob@fellowfield.nl)

+31 6 21 43 72 77



[LinkedIn](#)

