



Handhavingsplan arbeidsrelaties *tranche 2025*

Handhaven zonder handhavingsmoratorium

Versie 1.0, 18 december 2024

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Handhaving in beeld	6
2.1	Uitvoerings- en handhavingsstrategie van de Belastingdienst	6
2.1.1	<i>Inleiding</i>	6
2.1.2	<i>Inzicht en analyse</i>	6
2.2	Opheffen handhavingsmoratorium: een zachte landing	6
2.3	Overgang naar regulier toezicht	6
3	De handhaving concreet	8
3.1	Inleiding	8
3.1.1	<i>Handhaven zonder handhavingsmoratorium: een zachte landing</i>	8
3.2	Ondersteunende maatregelen	9
3.2.1	<i>Samenwerking met de markt</i>	9
3.2.2	<i>Communicatie</i>	10
3.2.3	<i>Praktijkvoorbeelden</i>	10
3.2.4	<i>Vooroverleg</i>	11
3.2.5	<i>Modelovereenkomsten</i>	11
3.2.6	<i>Richtlijnen doorwerking richting inkomensheffing en omzetbelasting</i>	12
3.2.7	<i>Detectie en selectie</i>	12
3.2.8	<i>Fiscaal dienstverleners MKB</i>	13
3.2.9	<i>Samenwerking met partners</i>	14
3.2.10	<i>Samenloop met andere programma's en handhavingsactiviteiten binnen de Belastingdienst</i>	14
	Bijlagen	15
	Bijlage 1: Handhavingsmatrices arbeidsrelaties per betrokken directie	16

1 Inleiding

1 Inleiding

Om de balans in het werken met en als zelfstandige(n) te herstellen heeft het kabinet besloten vanaf 1 januari 2025 het handhavingsmoratorium op te heffen. De opheffing is binnen het programma Handhaving arbeidsrelaties van de Belastingdienst zorgvuldig voorbereid (lijn 3 uit de Voortgangsbrief werken met en als zelfstandige¹ van 16 december 2022) aan de hand van een thematische benadering.

De manier waarop wij invulling geven aan de handhaving, is beschreven in de perspectiefnota² en is in meer detail uitgewerkt in de verschillende tranches van het Handhavingsplan arbeidsrelaties. Daarbij zijn de navolgende tranches onderscheiden:

- tranche 2023: 'Versterken en verbeteren van de handhaving'
- tranche 2024: 'Op weg naar opheffing van het handhavingsmoratorium'
- tranche 2025: 'Handhaven zonder handhavingsmoratorium'

Met elke tranche bouwt het handhavingsplan uit naar een meer integrale benadering van 'de handhaving op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties'. De verschillende jaartranches moeten in onderlinge samenhang gelezen en gezien worden en vormen samen 1 handhavingsplan.

Voor u ligt tranche 2025. Vanaf 1 januari 2025 gaan wij handhaven op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties, zonder de werking van het handhavingsmoratorium. Hierbij werken wij toe naar het feit dat vanaf 2026 de handhaving op dit thema weer onderdeel uitmaakt van de reguliere handhaving. De focus ligt op de opdrachtgever binnen de loonheffingen. De (individuele) handhaving op opdrachtnemers vindt (net als voorgaande jaren) plaats binnen het reguliere toezicht.

In deze tranche gaan wij in op de gevolgen van de opheffing van het handhavingsmoratorium. Daarin beschrijven we ook de concretisering van de ondersteunende maatregelen die zijn genomen in aanvulling op het besluit om het handhavingsmoratorium op te heffen, en de uitwerking van de aangenomen moties van de Tweede Kamer van 1 oktober 2024.

In tranche 2024 van het handhavingsplan zijn we expliciet ingegaan op de inzet van onze handhavinginstrumenten. Dat krijgt een vervolg in tranche 2025. Daarbij gebruiken we de handhavingsmatrices van tranche 2024 weer als basis (zie bijlage 1).

Ook voor 2025 geldt: 'De uitvoerings- en handhavingsstrategie van de Belastingdienst is erop gericht dat burgers en bedrijven bereid zijn uit zichzelf fiscale regels na te leven, zonder dwingende en kostbare acties van de Belastingdienst.' Hierop zijn al onze activiteiten, zoals beschreven in zowel de perspectiefnota als het handhavingsplan, gericht.

Onze activiteiten maken deel uit van de kabinetsaanpak die zich richt op het tegengaan van schijnzelfstandigheid. Daarbij wil het kabinet de vrijheid van mensen om hun werkende leven in te richten niet inperken. Het werken als zelfstandige is en blijft mogelijk, als dit past binnen wet- en regelgeving. Wel wil het kabinet ervoor zorgen dat de regels van het arbeidsrecht, en daarmee ook de regels in de belasting-, premie- en bijdrageheffing, worden nageleefd.

1 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/12/16/voortgangsbrief-werken-met-en-als-zelfstandigen>

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

2 Handhaving in beeld

2 Handhaving in beeld

2.1 Uitvoerings- en handhavingsstrategie van de Belastingdienst

2.1.1 Inleiding

In tranche 2024 van het handhavingsplan³ is uitgebreid ingegaan op de uitvoerings- en handhavingsstrategie van de Belastingdienst. De handhaving op arbeidsrelaties is gebaseerd op deze strategie en gaat ervan uit dat burgers en bedrijven ‘zoveel mogelijk uit zichzelf regels naleven, zonder dwingende en kostbare acties van de zijde van de Belastingdienst’. De handhavingsstrategie is per dienstonderdeel uitgewerkt in handhavingsmatrices (bijlage 1).

2.1.2 Inzicht en analyse

In samenwerking met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wordt op dit moment een doelgroepanalyse uitgevoerd. Hiermee willen we beter zicht krijgen op de omvang, samenstelling en het nalevingsgedrag van de populatie waarbinnen de problematiek van de kwalificatie van arbeidsrelaties zich afspeelt, en zo mogelijk hierin subgroepen onderscheiden.

Daarnaast is de kwalificatie van de arbeidsrelatie meegenomen in de steekproef ondernemingen. Tot nu toe is de praktijkervaring dat een onjuiste kwalificatie van de arbeidsrelatie in alle branches en sectoren voorkomt en dat duiding van de arbeidsrelatie maatwerk is. Hierdoor is het op dit moment niet mogelijk om handhavingsinstrumenten gericht op specifiek te onderscheiden doelgroepen in te zetten. Via de uitkomst van de doelgroepanalyse en steekproefanalyse gaan we onderzoeken of dat wel mogelijk is.

2.2 Opheffen handhavingsmoratorium: een zachte landing

Het kabinet heeft besloten vanaf 2025 het handhavingsmoratorium op te heffen. Daarbij is de toezegging gedaan te zorgen voor een ‘zachte landing’. Deze ‘zachte landing’ wordt bewerkstelligd door het ingroeimodel, de ondersteunende maatregelen en de uitwerking van de aangenomen moties van 1 oktober 2024. In hoofdstuk 3 lichten we dit toe.

2.3 Overgang naar regulier toezicht

Uitgangspunt is dat de Belastingdienst in 2025 - conform de politieke toezegging en net als in voorgaande jaren - 80 fte inzet voor het thema arbeidsrelaties. Met het opheffen van het handhavingsmoratorium gaan wij na 1 januari 2025 geen extra fte inzetten. In paragraaf 3.2 is beschreven wat wel verandert in de handhaving.

Sommige handhavingsactiviteiten moeten verplicht worden opgepakt op basis van wet- en regelgeving, zoals het behandelen van diverse schriftelijke en telefonische verzoeken, bezwaar en beroep. Door het opheffen van het handhavingsmoratorium verwachten we binnen deze activiteiten tijdelijk extra werk, wat tot inzet van extra fte kan leiden. In de Uitvoeringstoets opheffen handhavingsmoratorium⁴ is dit nader toegelicht.

Vanaf 1 januari 2026 maakt de beoordeling van arbeidsrelaties weer integraal onderdeel uit van de reguliere handhaving. De aandacht voor het onderwerp krijgt vorm binnen de reguliere klantbehandeling, waarbij net als nu de uitvoerings- en handhavingsstrategie het uitgangspunt is.

³ https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/handhavingsplan-arbeidsrelaties-2024-perspectiefnota-memo

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2024/11/04/uitvoeringstoets-herijking-opheffen-handhavingsmoratorium>

3 De handhaving concreet

3 De handhaving concreet

3.1 Inleiding

De opheffing van het handhavingsmoratorium vanaf 1 januari 2025 is binnen de Belastingdienst zorgvuldig voorbereid door het programma Handhaving arbeidsrelaties. Sinds het handhavingsmoratorium in 2016 door het kabinet is ingevoerd, kunnen er in 2025 voor opdrachtgevers directe fiscale gevolgen⁵ optreden bij een onjuiste beoordeling van de arbeidsrelatie. Om dit goed te begeleiden en onrust zoveel mogelijk te voorkomen is toegezegd te werken aan een ‘zachte landing’. Dit krijgt vorm via het ingroeimodel, de ondersteunende maatregelen zoals opgenomen in de kamerbrief van 6 september 2024⁶ en de uitwerking van de aangenomen moties van 1 oktober 2024⁷.

Wij verrichten handhavingsactiviteiten, onder andere in de vorm van bedrijfsbezoeken en boekenonderzoeken voor de loonheffingen bij de opdrachtgever. Als bij een bedrijfsbezoek het beeld ontstaat dat mogelijk ten onrechte buiten dienstbetrekking wordt gewerkt, kunnen wij een boekenonderzoek starten, zodat wij daadwerkelijk een standpunt kunnen innemen over de arbeidsrelatie.

Opheffen van het handhavingsmoratorium vanaf 1 januari 2025 betekent dat, als wij naar aanleiding van een boekenonderzoek een onjuiste kwalificatie van de arbeidsrelatie vaststellen, wij vanaf die datum weer volgens de ‘normale’ regels in de loonheffingen correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen, met daarbij belastingrente en boetes, kunnen opleggen, zonder eerst een aanwijzing te geven.

⁵ Ook onder het handhavingsmoratorium was er sprake van fiscale gevolgen voor de opdrachtgever, maar vooral voor de toekomst.

⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/09/06/opheffen-handhavingsmoratorium>

⁷ https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/plenaire_vergaderingen/details/activiteit?id=2024A06523

3.1.1 Handhaven zonder handhavingsmoratorium: een zachte landing

Er is sprake van een ingroeimodel. Wij kunnen weer direct correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen opleggen. Maar daarbij houden wij wel rekening met het eerdere handhavingsmoratorium, zodat wij niet verder teruggaan dan 1 januari 2025, tenzij er sprake is van kwaadwillendheid of van een aanwijzing die we voor die datum hebben gegeven. Dit betekent dat feitelijk een ingroeimodel van toepassing is tot 2030. Pas in 2030 kunnen wij weer tot 5 jaar terug correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen opleggen.

Daarnaast geldt dat wij conform de brief van 6 september jl. geen vergrijpboetes opleggen over 2025 aan partijen die aantoonbaar actief aan de slag zijn met de juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie. Dit geldt voor zowel de opdrachtgever als de opdrachtnemer. Naar aanleiding van de motie Flach/Aartsen⁸ zullen wij in aanvulling op het bovenstaande in 2025 geen verzuim- en vergrijpboetes voor de kwalificatie van arbeidsrelaties opleggen.

Vanaf 2026 zullen de normale regels voor het opleggen van boetes gelden. Op de [pagina Boete op belastingdienst.nl](https://www.belastingdienst.nl)⁹ zijn deze regels nader toegelicht.

Naar aanleiding van de motie Aartsen¹⁰ over de zachte landing bij het opheffen van het handhavingsmoratorium, zullen wij onze risicogerichte handhaving blijven voortzetten na opheffen van het handhavingsmoratorium, zodat wij bij de probleemgevallen naheffingen kunnen opleggen. Dat doen wij op basis van gegevens uit de fiscale processen. Risico's die daaruit voortvloeien, kunnen wij afhankelijk van de prioritering in behandeling nemen. Daarbij kan de mate en intensiteit van de inzet van verschillende handhavingsinstrumenten variëren. Zo kunnen wij er bijvoorbeeld voor kiezen een bedrijfsbezoek te doen of een boekenonderzoek in te stellen.

⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2024–2025, 31 311, nr. 266

⁹ https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/standaard_functies/prive/contact/rechten_en_plichten_bij_de_belastingdienst/boete

¹⁰ Tweede Kamer, vergaderjaar 2024–2025, 31 311, nr. 264

In de uitvoerings- en handhavingsstrategie¹¹ is uitgelegd welke afwegingen een rol spelen bij de prioritering en de manier van behandeling van risico's. Daarnaast kunnen we besluiten alleen een recente aangifte loonheffingen te onderzoeken, in plaats van een volledig kalenderjaar.

Dit betekent bijvoorbeeld dat, zoals de motie ook oproept, wij bij een bedrijfsbezoek met de opdrachtgever in gesprek gaan over de inhuur van zelfstandigen en extern personeel. In 2025 starten we in principe met een bedrijfsbezoek. Daarbij zullen wij de opdrachtgever er zo nodig op wijzen aandacht te hebben voor de kwalificatie van de arbeidsrelaties en mogelijke risico's op schijnzelfstandigheid. We kunnen er dan voor kiezen om nog geen boekenonderzoek te starten. Op deze manier wordt de opdrachtgever dus gewaarschuwd. De waarschuwing is overigens geen officieel instrument, zoals de aanwijzing. Wij kunnen overgaan tot het instellen van een boekenonderzoek, bijvoorbeeld wanneer wij inschatten dat er sprake is van grote risico's of dat de opdrachtgever werkt of blijft werken met schijnzelfstandigen. Wanneer wij vaststellen dat de opdrachtgever de fiscale regels niet naleeft, kunnen wij de verschuldigde loonheffingen, na het geven van correctieverplichtingen, naheffen (rekening houdend met het eerdere bestaan van het handhavingsmoratorium). De Handleiding bedrijfsbezoeken en boekenonderzoeken¹² voor medewerkers van de Belastingdienst geeft verdere invulling aan hoe we dit toezicht inrichten. De mogelijkheid om een waarschuwing te geven bestaat niet als we het boekenonderzoek hebben gestart of afgerond. Bij een onjuiste kwalificatie van de arbeidsrelatie volgt dan een correctieverplichting en/of naheffing.

¹¹ <https://over-ons.belastingdienst.nl/organisatie/uitvoerings-handhavingsstrategie/>

¹² <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2025/01/01/arbeidsrelaties-handleiding-bedrijfsbezoeken-en-boekenonderzoeken-versie-5-0>

Conform de motie Aartsen kunnen wij correctieverplichtingen en/of naheffingen opleggen als er sprake is van schijnzelfstandigheid (ten onrechte werken buiten dienstbetrekking). Of er sprake is van gedwongen zelfstandigheid of onderbetaling, is fiscaal niet relevant. Deze gegevens zijn bij ons ook niet bekend. Conform de uitvoerings- en handhavingsstrategie kiezen wij uit een mix van handhavingsinstrumenten die het best bijdragen aan het bevorderen en behouden van het fiscale nalevingsgedrag. Daarbij is ruimte voor maatwerk en de menselijke maat.

3.2 Ondersteunende maatregelen

3.2.1 Samenwerking met de markt

Het realiseren van minder schijnzelfstandigheid kan niet zonder samenwerking met, en het nemen van eigen verantwoordelijkheid door, de markt. Opdrachtgevers en opdrachtnemers zijn zelf verantwoordelijk voor een juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie. Doel van de samenwerking met de markt is het vergroten van het bewustzijn over schijnzelfstandigheid bij de betrokken partijen. Waar moet de arbeidsrelatie aan voldoen? En hoe kunnen de betrokken partijen samenwerken, bijvoorbeeld binnen een branche of sector, om schijnzelfstandigheid tegen te gaan? Waar letten wij op bij de handhaving?

Wij informeren betrokken partijen - denk hierbij aan brancheorganisaties of andere partijen die een specifieke groep van stakeholders vertegenwoordigen - op meerdere terreinen. Onder andere over de kwalificatie van een arbeidsrelatie en de handhaving hierop. In de gesprekken met de stakeholders komen verschillende thema's aan bod, zoals:

- het nemen van eigen verantwoordelijkheid voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie
- het met elkaar verkennen van duidelijke situaties van (schijn)zelfstandigheid
- de betrokkenheid van specialisten (bijvoorbeeld fiscaal dienstverleners)
- het belang van investeren in een beheersingskader om de arbeidsrelatie goed te kunnen kwalificeren en monitoren
- vormen van zelfregulering

Hierbij informeren en stimuleren wij, maar het is uiteindelijk aan partijen zelf om te zorgen voor de invulling van bovengenoemde thema's.

3.2.2 Communicatie

Onze communicatie richt zich op het belang van een juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen en de verantwoordelijkheid die opdrachtgever en opdrachtnemer hierbij dragen. Via verschillende communicatiemiddelen bieden wij hierbij ondersteuning. Onze website is geactualiseerd. Het onderwerp ‘arbeidsrelaties’ heeft daarbij specifieke aandacht gekregen en wordt op belastingdienst.nl/arbeidsrelaties verder toegelicht, zodat opdrachtgevers en opdrachtnemers gerichter op zoek kunnen naar antwoorden.

Het ministerie van SZW heeft in de publiekscommunicatie over het arbeidsrecht het voortouw. Onderdeel daarvan is de site hetjuistecontract.nl met daarop de keuzehulp. Daarnaast kunnen opdrachtgevers en opdrachtnemers een indicatie van de juiste kwalificatie van een arbeidsrelatie krijgen via de Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie¹³. De keuzehulp en de webmodule dragen bij aan de algehele bewustwording over schijnzelfstandigheid bij zowel opdrachtgever als opdrachtnemer. Dit is nodig om onze communicatie goed te laten landen.

De inzet van communicatie is gebaseerd op de overkoepelende communicatiestrategie van de Belastingdienst die de uitvoerings- en handhavingsstrategie ondersteunt. 1 van de principes van het communicatiebeleid is dat we met ‘helpende communicatie’ burgers en bedrijven ondersteunen. Daarbij bieden we hulpmiddelen aan, en optimaliseren en actualiseren we continu de eigen communicatie- en kanaalinzet op grond van klantsignalen. Ook verwijzen we door naar de verschillende bronnen binnen de rijksoverheid die worden aangeboden. Een voorbeeld hiervan is de lopende ontwikkeling van goedpaden. Daarbij worden opdrachtgevers en opdrachtnemers geholpen om de juiste stappen te zetten om een onjuiste kwalificatie van de arbeidsrelatie ook administratief te herstellen, zodat eventuele fouten daarin zoveel mogelijk worden voorkomen.

¹³ www.beoordelingarbeidsrelatie.nl

We richten ons in de communicatie op het belang van een juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie, de verantwoordelijkheid van opdrachtgever en opdrachtnemer en de mogelijke fiscale gevolgen van een onjuiste kwalificatie. Communicatie over dit onderwerp ondersteunt de inzet van de uitvoeringsdirecties bij de handhaving op arbeidsrelaties. Dit krijgt vorm door vanuit de in te zetten handhavingsinstrumenten aanvullende communicatie aan te bieden.

We bekijken welke communicatieboodschappen en -middelen kunnen worden ingezet om specifieke doelgroepen te informeren of te betrekken, zodat zij gebruikmaken van de content op belastingdienst.nl/arbeidsrelaties. Daarnaast verkennen wij welke stakeholders een rol kunnen spelen om de communicatie vanuit de Belastingdienst te versterken. De uitkomsten gebruiken wij om de interactie (Klantinteractie en -services, KI&S) en communicatie (Corporate Dienst Communicatie, CDC) vorm te geven.

Daarbij besteden wij aandacht aan eenduidigheid in (inhoudelijke) communicatie binnen de hele rijksoverheid.

3.2.3 Praktijkvoorbeelden

De beoordeling van het wel of niet aanwezig zijn van een dienstbetrekking kan in bepaalde situaties complex zijn. Het resultaat van de beoordeling heeft fiscale gevolgen. Daarom kan het helpen om voorbeelden te gebruiken.

Het duiden van een arbeidsrelatie is gebaseerd op het arbeidsrecht en ligt primair bij het ministerie van SZW. Op de eerder genoemde site hetjuistecontract.nl zijn dan ook een aantal voorbeelden uitgewerkt.

Daarnaast verkennen wij met onze stakeholders hoe wij kunnen reflecteren op duidelijke en veel voorkomende situaties zodat deze eventueel gedeeld kunnen worden met hun achterban. Vereiste hierbij is dat de situatie specifiek uitgewerkt moet zijn om de reflectie te kunnen geven. Hierbij verwachten wij dat het op belastingdienst.nl/arbeidsrelaties gedeelde afwegingskader onderdeel is van de ingebrachte casus, waarbij ook de visie van de inbrenger is aangegeven.

3.2.4 Vooroverleg

In 2024 is verkend of vooroverleg voldoende toegevoegde waarde heeft, gelet op de voorwaardelijke zekerheid die de Belastingdienst vooraf kan geven. Vastgesteld is dat vooroverleg een belangrijk dienstverlenend instrument kan zijn, in aanvulling op het gebruik van de Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie.¹⁴

Vanwege het opheffen van het handhavingsmoratorium verwachten wij in de komende jaren meer verzoeken om vooroverleg. Om die stroom zo goed mogelijk af te kunnen handelen moeten de verzoeken voldoen aan de gestelde voorwaarden en moet het verzoek ook volledig zijn. We hebben ons daarom ingezet voor betere informatie voor opdrachtgevers voor het indienen van een verzoek om vooroverleg. Op het verzoek om vooroverleg¹⁵ en de checklist vooroverleg¹⁶ is duidelijk aangegeven welke informatie minimaal nodig is om een verzoek succesvol te kunnen indienen. In de checklist is nadrukkelijk opgenomen dat ons standpunt op basis van de beschreven feiten en omstandigheden alleen zekerheid geeft, als de feitelijke uitvoering van het werk ook exact aansluit op wat beschreven is. Vooroverleg geeft alleen voorwaardelijke (en dus geen absolute) zekerheid. Wij verwachten dat vooroverleg op deze manier goed past bij het normaliseren van de handhaving op arbeidsrelaties. Om om te gaan met de te verwachten grote verzoekenstroom kan het nodig zijn dat wij de huidige streeftermijn van 8 weken voor de behandeling van een verzoek verlengen. Ook hebben wij een tijdelijk proces ingericht om de eerste jaren beter om te gaan met een grote verzoekenstroom. De bepalingen van paragraaf 3 en 4 van het Besluit Fiscaal Bestuursrecht zijn van toepassing op het vooroverleg.

¹⁴ www.beoordelingarbeidsrelatie.nl

¹⁵ https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/programmas_en_formulieren/verzoek-vooroverleg

¹⁶ https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/checklist-vooroverleg-beoordeling-arbeidsrelatie

3.2.5 Modelovereenkomsten

Modelovereenkomsten hebben beperkte toegevoegde waarde voor de kwalificatie van arbeidsrelaties voor de loonheffingen. Daarom is in het Handhavingsplan arbeidsrelaties (tranches 2023 en 2024) opgenomen dat de toekomst van de modelovereenkomst zou worden verkend.

Op basis van die verkenning is de conclusie dat het huidige gebruik van modelovereenkomsten niet langer houdbaar is. Daarom heeft het kabinet besloten dat wij stoppen met het beoordelen van modelovereenkomsten.

Vanaf 6 september 2024 nemen wij geen nieuwe aanvragen of nieuwe verlengingen in behandeling. Wij zullen de nadruk leggen op fiscale beheersing op basis van de kaders van wet- en regelgeving en jurisprudentie, in plaats van op het geven van voorwaardelijke zekerheid via een modelovereenkomst. Daarnaast kunnen opdrachtgevers en opdrachtnemers een indicatie van de juiste kwalificatie van een arbeidsrelatie krijgen via de Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie¹⁷ en kunnen zij gebruikmaken van de praktijkvoorbeelden en vooroverleg.

Zoals staat in de Kamerbrief van 6 september 2024¹⁸, worden de lopende goedgekeurde modelovereenkomsten geëerbiedigd. De laatste modelovereenkomst loopt eind 2029 af. Naar aanleiding van de motie Van Oostenbruggen¹⁹ zullen wij alle lopende, goedgekeurde modelovereenkomsten eerbiedigen tot eind 2029. Een voorwaarde daarvoor is uiteraard dat deze modelovereenkomsten voldoen aan wet- en regelgeving. Dit betekent dat opdrachtgevers en opdrachtnemers de goedgekeurde overeenkomsten conform de wens van de Kamer langer kunnen gebruiken. Maar níet oneindig, omdat er dan geen sprake zou zijn van het uitfaseren van modelovereenkomsten.

¹⁷ www.beoordelingarbeidsrelatie.nl

¹⁸ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/09/06/opheffen-handhavingsmoratorium>

¹⁹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2024–2025, 31 311, nr. 275

Blijkt dat de modelovereenkomst niet voldoet aan wet- en regelgeving, of door nieuwe rechterlijke uitspraken of nieuwe wetgeving niet meer voldoet? Dan trekken wij de betreffende goedkeuring van de modelovereenkomst in. Verder behouden wij het recht om een goedgekeurde modelovereenkomst in te trekken als blijkt dat niet volgens de voorwaarden in de modelovereenkomst gewerkt wordt of kan worden.

Ook de lopende goedgekeurde modelovereenkomsten bieden alleen zekerheid voor zover opdrachtgever en opdrachtnemer daadwerkelijk werken zoals is overeengekomen in de modelovereenkomst. Wij zullen een arbeidsrelatie beoordelen aan de hand van de feiten en omstandigheden zoals die zich hebben voorgedaan. Van een opdrachtgever en opdrachtnemer mag ook verwacht worden dat zij -als onderdeel van de fiscale beheersing- zelf ook de verantwoordelijkheid nemen om te toetsen of in de praktijk ook volgens de modelovereenkomst wordt gewerkt.

3.2.6 Richtlijnen doorwerking richting inkomensheffing en omzetbelasting

Sinds 2023 zijn er richtlijnen die medewerkers in de uitvoering handvatten geven voor de handhaving op arbeidsrelaties bij de opdrachtnemer en opdrachtgever voor de inkomensheffing (IH) en omzetbelasting (OB). Deze richtlijnen zijn geactualiseerd, met inachtneming van de opheffing van het handhavingsmoratorium vanaf 1 januari 2025. Uitgangspunt van deze richtlijnen is dat de focus binnen de handhaving op arbeidsrelaties primair is gericht op de loonheffingen in relatie tot opdrachtgevers, om zo een hefboomwerking te bewerkstelligen. Naar aanleiding van correcties in de loonheffingen (LH) bij de opdrachtgever voeren wij in principe geen gerichte acties uit voor eerdere jaren²⁰ bij de opdrachtnemer, voor zover deze zijn gericht op bronkwalificatie.

²⁰ Daaronder verstaan we de belastingjaren die liggen vóór het jaar waarover de correcties in de loonheffingen worden opgelegd.

Als de opdrachtnemer in regulier toezicht inkomensheffing en/of omzetbelasting wordt betrokken, adviseren wij de beoordeling zoveel mogelijk te richten op de meest recente (openstaande) (winst)aangifte en/of tijdvakken. Daarbij moet ook aandacht zijn voor toekomstige aangiften en/of tijdvakken om de naleving van regels in de toekomst te waarborgen.

3.2.7 Detectie en selectie

Toezicht in het kader van de loonheffingen houdt in dat wij arbeidsrelaties achteraf toetsen. Doel is te handhaven bij situaties waar het risico bestaat dat een arbeidsrelatie mogelijk ten onrechte niet gekwalificeerd is als een dienstbetrekking. Wij besteden aandacht aan de inhuur van derden. Er is een landelijke detectiemodule beschikbaar, waar over de hele doelpopulatie, op basis van objectieve criteria, geautomatiseerd wordt gezocht naar aanwijzingen voor (een toename van) inhuur van derden waarvan de inschatting is dat er sprake is van een groter risico op een onjuiste kwalificatie van arbeidsrelaties.

De detectiemodule biedt ondersteuning bij het selectieproces van een kantoor. Niet alle signalen vanuit de detectiemodule kunnen worden behandeld. Ze zijn aanvullend en maken onderdeel uit van het geheel aan signalen over de kwalificatie van arbeidsrelaties. Voor het daadwerkelijk behandelen van deze signalen vindt een nadere handmatige selectie plaats. Op basis van de leerervaringen passen wij, als dat nodig is, de detectiemodule aan. Daarbij passen wij de uitgangspunten toe van het beleidskader 'Waarborgen selectie-instrumenten voor de Belastingdienst'.

Daarnaast signaleren wij dat zzp'ers vaak worden ingehuurd via een tussenpersoon. Opdrachtgevers lijken het risico van de onjuiste kwalificatie van een arbeidsrelatie hiermee te willen verschuiven naar een arbeidsbemiddelaar. Om de feiten en omstandigheden waaronder gewerkt wordt, goed te kunnen beoordelen, is veelal inzicht in de hele keten en/of driehoek noodzakelijk. Wij werken aan dit inzicht zodat wij de behandeling bij deze doelgroep meer gestructureerd kunnen aanpakken.

3.2.8 Fiscaal dienstverleners MKB

Het programma Handhaving arbeidsrelaties erkent en herkent de belangrijke rol die fiscaal dienstverleners (FD) kunnen vervullen bij het realiseren van de doelstellingen van dit programma. Al vanaf de verkenning stemt het programmateam af met de beroeps- en koepelorganisaties FD. Ook in de komende periode zal deze samenwerking een vervolg krijgen.

Naast deze inzet treffen wij voorbereidingen om de doelgroep FD goed te informeren via handhavingscommunicatie met handelingsperspectief. Ook zullen wij in de komende periode, net als in 2023 en 2024 (via de Intermediardagen), ons inzetten voor voorlichting en kennisdeling. Behalve van Forum Fiscaal Dienstverleners en Forum Salaris zullen wij, waar mogelijk, ook gebruikmaken van de informatiekanaal van de beroeps- en koepelorganisaties FD. Ook kan dit onderwerp deel uitmaken van de periodieke (kwaliteits)gesprekken van medewerkers FD-teams MKB met fiscaal dienstverleners. In 2025 stellen wij verder bedrijfsbezoeken en boekenonderzoeken in bij MKB-ondernemers die niet zijn aangemeld voor horizontaal toezicht (HT).

Horizontaal Toezicht FD

Voor ondernemers die deelnemen aan horizontaal toezicht (HT) en zijn aangemeld voor de loonheffingen, geldt het aangepaste toezicht dat is vastgelegd in de Leidraad Horizontaal Toezicht Fiscaal Dienstverleners²¹.

- Bij het niveau volledigheid steunen wij op de werkzaamheden van de FD. Bij deze HT-ondernemers volgt dus geen verder onderzoek in het kader van handhaving arbeidsrelaties.
- Bij het niveau juistheid kunnen wij bij landelijke acties onderzoek instellen bij deze HT-ondernemers, die normaal gesproken buiten de scope van de werkzaamheden van de FD vallen. Op dit moment is de handhaving van arbeidsrelaties geen landelijke actie. Dit betekent dat bij deze HT-ondernemers geen verder onderzoek volgt in het kader van handhaving arbeidsrelaties.
- Bij het niveau fiscaliteit heeft de FD (cf Leidraad HT FD paragraaf 2.9) vastgesteld of specifieke fiscale wet- en regelgeving juist is toegepast in de aangifte. Als wij vermoeden dat fiscale wet- en regelgeving niet juist zijn toegepast, zullen de FD Relatiebeheerder en een middelspecialist loonheffingen een kwaliteitsgesprek voeren met de FD. In dit kwaliteitsgesprek zullen zij vragen hoe de FD dit proces (inhuur van externen) heeft ingericht, en welke waarborgen er in het systeem voor het beoordelen van arbeidsrelaties zitten.

Omdat hier sprake is van complexe wet- en regelgeving, kan tijdens het kwaliteitsgesprek blijken dat wet- en regelgeving niet goed is toegepast. Op dat moment kunnen wij de keuze maken om een boekenonderzoek in te stellen²².

²¹ https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/leidraad_horizontaal_toezicht_mkb_fiscaal_dienstverleners

²² Als er sprake is van materiële fouten.

3.2.9 Samenwerking met partners

Voor de handhaving op arbeidsrelaties is het belangrijk dat wij samenwerken met onze partners. De afgelopen jaren hebben er overleggen plaatsgevonden met Kamer van Koophandel (KVK) en de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Deze samenwerking is programmaoverstijgend en gebeurt op verschillende plekken binnen onze organisatie. Het programma Handhaving arbeidsrelaties heeft hierin een monitorende rol. Als het nodig is, levert het programmateam input aan onze organisatie.

Andere overheidspartners hebben de mogelijkheid om ons meldingen te sturen als zij vermoeden dat er misbruik is of wordt gemaakt van de fiscale wetgeving. Op dit moment richten wij daarvoor een proces in: het GKT²³-meldingenproces.

Er loopt een versneld traject voor het opwerken, valideren en implementeren van diverse meldingssoorten, waaronder die van de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA). Naar verwachting kunnen wij in 2025 signalen gaan oppakken die de NLA naar ons doorstuurt en die wijzen op zware vermoedens van schijnzelfstandigheid, onder voorwaarde van goede werkafspraken tussen beide partijen.

3.2.10 Samenloop met andere programma's en handhavingsactiviteiten binnen de Belastingdienst

Bij handhavingsactiviteiten vanuit het programma besteden we bijzondere aandacht aan de raakvlakken tussen de handhaving op arbeidsrelaties en andere programma's en handhavingsactiviteiten binnen de Belastingdienst. Er zijn raakvlakken onderkend met de volgende thema's:

- thema WagwEU (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie)
- thema uitzendbureaus
- thema signaalverwerking binnen de Belastingdienst
- thema starters/Goede start en KVK
- thema stoppende zzp'er
- thema arbeidsbemiddeling

Het programma brengt (vanuit de zelfstandigheid van de verschillende programma's en handhavingsactiviteiten) afhankelijkheden in beeld, borgt afstemming en doet concrete werkvoorstellen hoe om te gaan met, en invulling te geven aan, onderkende raakvlakken en afhankelijkheden.

23 Generiek Kantoor Toezicht

Bijlage 1:
Handhavingsmatrices
arbeidsrelaties
per betrokken directie

Dienstonderdeel/rol: Midden- en kleinbedrijf (MKB)

Toelichting

Vanuit de strategie van de directie MKB wordt de inzet van handhavingsinstrumenten steeds meer gericht op het bereiken van compliance-effecten. MKB-ondernemers zijn belangrijk voor de Nederlandse economie, ze werken hard en zijn bereid bij te dragen aan de samenleving. De directie MKB onderkent dat er ook kwetsbare groepen onder de MKB-ondernemers zijn. Voor Fiscaal Dienstverleners (hierna FD's) geldt als uitgangspunt dat ze hun klanten (zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers) ontzorgen en dat veel FD's kwaliteit toevoegen. De directie MKB stelt de onderneming centraal, legt de nadruk op een ondersteunende houding en is begripvol bij fouten. Tegelijkertijd pakt de directie MKB bewuste niet-naleving aan.

De inzet van instrumenten is primair gericht op het ondersteunen, behouden en versterken van de aanwezige bereidheid om uit zichzelf te voldoen aan fiscale verplichtingen. Het voorkomen en bestrijden van (veronderstelde) nalevingsrisico's maakt daar onderdeel van uit. Omdat de FD's een belangrijke rol vervullen in het voldoen aan fiscale verplichtingen van hun klanten, is de FD-benadering een belangrijk element binnen het keuzeproces van MKB. De FD-benadering gaat uit van het bevorderen van het nalevingsgedrag van de klant via de FD door kennis, motivatie en gelegenheid (toestemming) van de FD te vergroten (hefboom). De FD-benadering richt zich zowel op het bestrijden van specifieke nalevingsrisico's bij individuele belastingplichtigen als op het bewerkstellingen van een generiek effect.

Processen

Bij de uitvoering van de werkzaamheden moet de directie MKB keuzes maken. De basis van het keuzeproces binnen MKB is de uitvoerings- en handhavingsstrategie van de Belastingdienst. MKB werkt langs de lijn van handhavingsregie om nalevingsgedrag te ondersteunen en nalevingstekorten structureel te verminderen: 'Het werken volgens handhavingsregie betekent dat MKB op een systematische en gestructureerde manier kijkt naar (groepen van) burgers en bedrijven (subjecten), en op basis van kennis over (de oorzaken van) hun gedrag (informatiepositie) bewust keuzes maakt voor de inzet van een adequate mix aan handhavingsinstrumenten. Wij doen dit om compliance te onderhouden en te bevorderen en non-compliance tegen te gaan om zo de continuïteit van belastingopbrengsten te borgen (doelstelling/ effect), gegeven de beschikbare mensen en middelen (capaciteit/competenties).'

Bijdrage Handhavingsmatrix

Zie volgende pagina.

Bijdrage Handhavingsmatrix

Concrete risico's	Concrete handhavingsactiviteiten binnen de 3 sporen		
	Reguliere klantbehandeling	Actieve samenwerking met markt	Specifieke aandacht
<ul style="list-style-type: none"> algemene risico's voor compliance geen ervaren urgentie om gedrag te veranderen onjuist begrip van wet- en regelgeving onrust nieuwe en aangepaste wetgeving verwachtingen zekerheid vooraf onjuiste verwachtingen rol Belastingdienst onjuiste triggers bij kwalificatie arbeidsrelatie 	Interventies gericht op informeren en attenderen		
	<ul style="list-style-type: none"> online informatie en formulieren, waaronder Handboek Loonheffingen bedrijfsbezoek vooroverleg verzoeken verzekeringsplicht 	<ul style="list-style-type: none"> regels verduidelijken en toelichten door: <ul style="list-style-type: none"> wegnemen onduidelijkheid samenwerking met fiscaal dienstverleners samenwerking met brancheverenigingen 	
	Interventies gericht op faciliteren, inrichten en ondersteunen		
	<ul style="list-style-type: none"> bedrijfsbezoek vooroverleg verzoeken verzekeringsplicht 	<ul style="list-style-type: none"> convenanten, zoals HT of branche 	
Interventies gericht op corrigeren en stimuleren			
	<ul style="list-style-type: none"> kantoortoets boekenonderzoek steekproef ondernemingen bronquery 	<ul style="list-style-type: none"> bereikbaar voor vragen mondeling aanspreken (afspraak en horen) kantoortoets boekenonderzoek (ook in kader van steekproef) het maken van afspraken over zelf corrigeren (door belastingplichtige of intermediair) 	<ul style="list-style-type: none"> arbeidsmarktgerelateerde projecten uitzendbureaus aanpak misstanden in de uitzendsector aanpak misstanden in de schoonmaaksector
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> participatie programmteam handhaving arbeidsrelaties participatie marktteam participatie regiegroep vaktechniek 		
Capaciteit	<ul style="list-style-type: none"> 53 fte reguliere klantbehandeling 1 fte marktteam 0,5 fte programmteam arbeidsrelaties vertegenwoordiging directieoverleg arbeidsrelaties Als bij samenwerking met de markt of bij specifieke aandacht specialisten in LH-arbeidsrelaties nodig zijn, vallen deze onder de 53 fte voor reguliere klantbehandeling. 		

Dienstonderdeel/rol: Grote Ondernemingen (GO)

Toelichting

Bij de directie GO zijn de behandelteams onder regie van een klantcoördinator (KC) verantwoordelijk voor het toezicht op de grootste Nederlandse ondernemingen, dus ook voor de grote ondernemingen die te maken hebben met het thema arbeidsrelaties.

- De klantpopulatie van GO-entiteiten wordt onderverdeeld in Top, Groot en Middelgroot.
- Bij bijna alle GO-entiteiten is sprake van inhuur van derden en is de GO-klant opdrachtgever.
- Naar verwachting vallen opdrachtnemers, die werken terwijl ze zijn ingehuurd als zzp'er, niet onder de competentie GO.
- GO kan competent zijn voor belangrijke stakeholders ('dienstverleners', 'koepelorganisaties' en dergelijke), 'bemiddelaars' en zogenoemde 'platforms'.

Processen

- Individuele klantbehandeling met toepassing van een breed scala aan instrumenten zoals klantgesprekken en -sessies, inzicht fiscale beheersing, vooroverleg, heffing, controle, bezwaar en voorlichting.
- Voorlichting en informatieverstrekking als onderdeel van de individuele klantbehandeling. Hierbij kan onderscheid gemaakt worden tussen procesinformatie en inhoudelijke en vaktechnische informatie.
- Interne kennisdeling over het onderwerp handhaving arbeidsrelaties (vaktechnische bijdrage).

Bijdrage Handhavingsmatrix

Zie volgende pagina.

Bijdrage Handhavingsmatrix

Concrete risico's	Concrete handhavingsactiviteiten binnen de 3 sporen		
	Reguliere klantbehandeling	Actieve samenwerking met markt	Specifieke aandacht
<ul style="list-style-type: none"> algemene risico's voor compliance ontbreken stok achter de deur onduidelijke wet- en regelgeving onjuiste triggers bij kwalificatie arbeidsrelatie waterbedeffect 	Interventies gericht op informeren en attenderen		
	<ul style="list-style-type: none"> online informatie en formulieren, waaronder Handboek Loonheffingen bedrijfsbezoek vooroverleg verzoeken verzekeringsplicht 	<ul style="list-style-type: none"> regels verduidelijken/toelichten door: <ul style="list-style-type: none"> wegnemen onduidelijkheid samenwerking fiscaal dienstverleners samenwerking brancheverenigingen 	
	Interventies gericht op faciliteren, inrichten en ondersteunen		
	<ul style="list-style-type: none"> bedrijfsbezoek vooroverleg verzoeken verzekeringsplicht 	<ul style="list-style-type: none"> convenanten, zoals HT of branche 	
Interventies gericht op corrigeren en stimuleren			
	<ul style="list-style-type: none"> kantoortoets boekenonderzoek (ook in kader van steekproef) liquiditeitsonderzoeken 	<ul style="list-style-type: none"> bereikbaar voor vragen mondeling aanspreken (afspraak en horen) kantoortoets boekenonderzoek (ook in kader van steekproef) invorderingsmaatregel (zoals beslaglegging, executeren, ANPR-acties) het maken van afspraken over zelf corrigeren (door belastingplichtige of intermediair) 	
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> participatie programmateam handhaving arbeidsrelaties participatie marktteam 		
Capaciteit	<ul style="list-style-type: none"> 27 fte reguliere klantbehandeling 1 fte marktteam 0,5 fte programmateam arbeidsrelaties vertegenwoordiging directieoverleg arbeidsrelaties Als bij samenwerking met de markt of bij specifieke aandacht specialisten in LH-arbeidsrelaties nodig zijn, vallen deze onder de 27 fte voor reguliere klantbehandeling. 		

Dienstonderdeel/rol: Particulieren (P)

Toelichting

De directie P is verantwoordelijk voor de fiscale behandeling van de aangiften inkomstenbelasting van alle particulieren die daarvoor worden uitgenodigd of daarom verzoeken.

- P is heffingsbevoegd voor die zelfstandigen die het resultaat aangeven als 'resultaat uit overige werkzaamheden'. Daarnaast vallen werknemers ook onder de competentie van P.
- P vervult een belangrijke rol in de bewustwording bij de werknemers die de overstap naar het ondernemerschap overwegen en omgekeerd.
- P vervult een belangrijke rol in de afhandeling van de werknemers die de overstap naar het ondernemerschap overwegen en omgekeerd.

Processen

De komende periode zal extra aandacht besteed worden aan het kennisniveau van individuele medewerkers die ingezet zullen worden op dit onderwerp.

Bijdrage Handhavingsmatrix

Zie volgende pagina.

Bijdrage Handhavingsmatrix

Concrete risico's	Concrete handhavingsactiviteiten binnen de 3 sporen		
	Reguliere klantbehandeling	Actieve samenwerking met markt	Specifieke aandacht
<ul style="list-style-type: none"> algemene risico's voor compliance markt voelt niet de urgentie om gedrag te veranderen onvoldoende bewustzijn op wet- en regelgeving onjuist begrip van wet- en regelgeving passieve houding betrokkenen 	Interventies gericht op informeren en attenderen		
	<ul style="list-style-type: none"> online informatie en formulieren, waaronder Handboek Loonheffingen verzoeken verzekeringsplicht 	<ul style="list-style-type: none"> regels verduidelijken en toelichten door: <ul style="list-style-type: none"> wegnemen onduidelijkheid samenwerking brancheverenigingen 	
	Interventies gericht op faciliteren, inrichten en ondersteunen		
	<ul style="list-style-type: none"> vooroverleg verzoeken verzekeringsplicht 		
	Interventies gericht op corrigeren en stimuleren		
	<ul style="list-style-type: none"> kantoortoets boekenonderzoek steekproef ondernemingen 	<ul style="list-style-type: none"> bereikbaar voor vragen mondeling aanspreken (afpraak en horen) kantoortoets boekenonderzoek (ook in het kader van steekproef) 	
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> participatie programmteam handhaving arbeidsrelaties participatie marktteam 		
Capaciteit	<ul style="list-style-type: none"> 1 fte marktteam 0,5 fte programmteam arbeidsrelaties vertegenwoordiging directieoverleg arbeidsrelaties als bij samenwerking met de markt of bij specifieke aandacht specialisten in LH-arbeidsrelaties nodig zijn, komt dit uit de reguliere bemensing overige inzet medewerkers: PM 		

Dienstonderdeel/rol: Concerndirectie Communicatie (CDC)

Toelichting

De inzet van communicatie borduurt voort op de handhavingscommunicatie (informatie via website, voorlichting, gepubliceerde modelovereenkomsten, gerichte communicatie, fora) van de Belastingdienst. Het gaat primair om doelgroepgerichte communicatie naar de opdrachtgevers en opdrachtnemers die te maken kunnen krijgen met schijnzelfstandigheid. Deze doelgroepen kunnen behalve via de reguliere inzet ook bereikt worden via massamediale communicatie, zoals PR en een campagne. De focus hier ligt op bekendmaking en bewustwording. De massamediale inzet richting opdrachtnemers en opdrachtgevers moet ervoor zorgen dat ze de diverse hulpmiddelen begrijpen en kunnen toepassen om zorgvuldig naar de arbeidsrelaties te kijken. Naast scherpere kennis over arbeidsrelaties hoort het vermogen om zo'n relatie te kunnen beoordelen daar ook bij. De Belastingdienst streeft ernaar om tijdig te informeren wat de verschillende handelingsperspectieven zijn en op welke termijn bepaalde veranderingen worden doorgevoerd. De combinatie van de handhavings- en massamediale communicatie draagt bij de primaire doelgroepen bij aan kennisbevordering, bewustwording en activering, zodat het voor opdrachtgevers en opdrachtnemers vanzelfsprekend wordt om compliant te handelen.

De secundaire doelgroepen zijn partners en stakeholders. Het stakeholdermanagement is op departementaal niveau georganiseerd bij de ministeries van Financiën en Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De Belastingdienst sluit aan bij stakeholdersbijeenkomsten om in gesprek te blijven met bijvoorbeeld partijen die de belangen van zelfstandigen behartigen. Het doel van deze stakeholderbijeenkomsten is om vroeg in de beleidsfase bepaalde maatregelen, richtlijnen en veranderingen voor te leggen en daarover het gesprek te voeren. Stakeholders kunnen later bij de invoering van maatregelen een rol spelen in de communicatie door de veranderingen actief met hun achterbannen te delen.

Processen

Concrete informatieverstrekking en communicatie richting opdrachtgevers en opdrachtnemers. Zij weten hoe de Belastingdienst handelt bij schijnzelfstandigheid, op welke wijze dit te voorkomen is en hoe in dergelijke situaties gehandeld moet worden. Dit draagt bij aan compliant handelen.

Bijdrage Handhavingsmatrix

Zie volgende pagina.

Bijdrage Handhavingsmatrix

Concrete risico's	Concrete handhavingsactiviteiten binnen de 3 sporen		
	Reguliere klantbehandeling	Actieve samenwerking met markt	Specifieke aandacht
<ul style="list-style-type: none"> ▪ onjuiste verwachtingen rol Belastingdienst ▪ passieve houding betrokkenen ▪ onbekendheid centrale boodschap kabinet 	Interventies gericht op informeren en attenderen		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ omgeving en derden ondersteunen ▪ regels verduidelijken en toelichten ▪ samenwerking met derden 		
	Interventies gericht op faciliteren, inrichten en ondersteunen		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ omgeving en derden ondersteunen ▪ regels verduidelijken en toelichten ▪ samenwerking met derden 		
	Interventies gericht op corrigeren en stimuleren		
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ participatie programmteam handhaving arbeidsrelaties ▪ samen met KI&S uitvoering geven aan communicatie en communicatieboodschappen ter ondersteuning van de door de uitvoerende directies ingezette handhavinginstrumenten (inclusief betrokkenheid doelgroepen en stakeholders) 		
Capaciteit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ deelname overleggen programmteam arbeidsrelaties 		

Dienstonderdeel/rol: Concerndirectie Uitvoerings- en Handhavingsbeleid (UHB)

Toelichting

Samen met de concerndirectie Fiscale en Juridische Zaken vormt de concerndirectie UHB de verbindende schakel tussen het kerndepartement enerzijds en de uitvoerende directies anderzijds.

- De Belastingdienst is zowel een handhavings- als een uitvoeringsorganisatie. In de concerndirectie Uitvoerings- en Handhavingsbeleid (UHB) komen deze 2 elementen bijeen.
- De Belastingdienst beoogt met 'handhaving' het gedrag van burgers en bedrijven zodanig te beïnvloeden dat zij structureel (fiscale) regels naleven (compliance). Dit moet zorgen voor de borging van de continuïteit van belastingopbrengsten en de rechtmatige betaling van toeslagen.

Handhaving omvat het samenstel van activiteiten van dienstverlening tot opsporing dat de Belastingdienst tot zijn beschikking heeft. In de directie Uitvoerings- en Handhavingsbeleid kiest de Belastingdienst in afstemming met DGFZ op strategisch niveau hoe hij op hoofdlijnen het handhavingsbeleid invult en de beschikbare capaciteit toedeelt vanuit ontwikkelingen in de maatschappelijke en politieke context, een overzicht van de financiële belangen van (groepen) burgers en bedrijven en een inzicht in de compliancerisico's op centraal niveau.

Processen

- coördineren van en centraal aanspreekpunt zijn voor politiek-bestuurlijke aangelegenheden over handhaving arbeidsrelaties.
- analyseren en meedenken over inzicht in de 'markt' en 'populatie bekend bij de Belastingdienst', ook vanuit financieel en fiscaal perspectief: zicht op de tax gap
- analyseren en meedenken bij vraagstukken over voorkomen zoeken van zekerheid vooraf (vooroverleg)
- analyseren en meedenken bij vraagstukken over samenwerking met de markt

Bijdrage Handhavingsmatrix

Concrete risico's	Concrete handhavingsactiviteiten binnen de 3 sporen		
	Reguliere klantbehandeling	Actieve samenwerking met markt	Specifieke aandacht
	Interventies gericht op informeren en attenderen		
	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces
	Interventies gericht op faciliteren, inrichten en ondersteunen		
	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces
	Interventies gericht op corrigeren en stimuleren		
	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ participatie programmteam handhaving arbeidsrelaties ▪ participatie marktteam 		
Capaciteit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1,5 fte programmteam arbeidsrelaties ▪ vertegenwoordiging directieoverleg arbeidsrelaties 		

Dienstonderdeel/rol: Concerndirectie Vaktechniek (CDVT)

Toelichting

CDVT is onder andere een vaktechnisch expertisecentrum voor fiscaliteit, uitvoering, toezicht en handhaving. De CDVT adviseert, bewaakt en verbindt op het snijvlak van beleid en uitvoering en draagt op die manier bij aan de compliance van burgers en bedrijven.

- Het onderdeel Landelijke coördinatie is verantwoordelijk voor de werking van de verschillende vaktechnische netwerken.
- Vanuit de betrokkenheid bij het bevorderen van de kwaliteit van het handhavingproces voor het onderhouden en verbeteren van de (vrijwillige) naleving door belastingplichtigen is CDVT ook betrokken.

Processen

- inrichten en onderhouden vaktechnische netwerken
- kennisontwikkeling
- ontwikkelen en actualiseren procesondersteuning handhaving (waaronder gedragsanalyse en doelgroepanalyse, steekproef onderneming)
- beantwoorden vaktechnische vraagstukken

Bijdrage Handhavingsmatrix

Concrete risico's	Concrete handhavingsactiviteiten binnen de 3 sporen		
	Reguliere klantbehandeling	Actieve samenwerking met markt	Specifieke aandacht
	Interventies gericht op informeren en attenderen		
	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces
	Interventies gericht op faciliteren, inrichten en ondersteunen		
	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces
	Interventies gericht op corrigeren en stimuleren		
	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces
Algemeen	▪ participatie programmeam handhaving arbeidsrelaties		
Capaciteit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0,5 fte programmeam arbeidsrelaties ▪ vertegenwoordiging directieoverleg arbeidsrelaties 		

Dienstonderdeel/rol: Klantinteractie & Services (KI&S)

Toelichting

KI&S is de klantenservice van de Belastingdienst en is verantwoordelijk voor de informatievoorziening aan en interactie met burgers en bedrijven (klanten). Dit gebeurt via de kanalen website, social media, portals, BelastingTelefoon (telefonie) en berichten (brieven en digitale berichten).

KI&S zorgt ervoor dat klanten zelf hun zaken met de Belastingdienst kunnen regelen. Doel is het maken van contact zo makkelijk als mogelijk te maken.

Processen

KI&S is in ieder geval betrokken bij de volgende contactmogelijkheden voor het thema handhaving arbeidsrelaties:

- website
- BelastingTelefoon
- portaal Mijn Belastingdienst Zakelijk

Bijdrage Handhavingsmatrix

Concrete risico's	Concrete handhavingsactiviteiten binnen de 3 sporen		
	Reguliere klantbehandeling	Actieve samenwerking met markt	Specifieke aandacht
<ul style="list-style-type: none"> ▪ onjuiste verwachtingen rol Belastingdienst ▪ passieve houding betrokkenen ▪ onbekendheid centrale boodschap kabinet 	Interventies gericht op informeren en attenderen		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ aanpassen informatie op website ▪ attenderen en herinneren ▪ belscripts 		
	Interventies gericht op faciliteren, inrichten en ondersteunen		
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ attenderen en herinneren ▪ belscripts 		
	Interventies gericht op corrigeren en stimuleren		
Algemeen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ participatie programmeam handhaving arbeidsrelaties ▪ samen met CDC uitvoering geven aan communicatie en communicatieboodschappen ter ondersteuning van de door de uitvoerende directies ingezette handhavingsinstrumenten (inclusief betrokkenheid doelgroepen en stakeholders) 		
Capaciteit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ deelname overleggen programmeam arbeidsrelaties ▪ overige inzet medewerkers: PM 		

Dienstonderdeel/rol: Concerndirectie Fiscaal en Juridische zaken (FJZ)

Toelichting

De concerndirectie Fiscale en Juridische Zaken ondersteunt het programmteam handhaving arbeidsrelaties bij het behandelen van een aantal specifieke juridische zaken, met name op beleidsmatig terrein.

Processen

- ondersteuning UHB bij politiek-bestuurlijke aangelegenheden die samenhangen met handhaving arbeidsrelaties
- ondersteuning UHB bij de analyse van en het meedenken over vraagstukken over voorkomen zoeken van zekerheid vooraf (individueel vooroverleg)
- ondersteuning UHB bij de analyse van en het meedenken over vraagstukken over samenwerking met de markt

Bijdrage Handhavingsmatrix

Concrete risico's	Concrete handhavingsactiviteiten binnen de 3 sporen		
	Reguliere klantbehandeling	Actieve samenwerking met markt	Specifieke aandacht
	Interventies gericht op informeren en attenderen		
	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces
	Interventies gericht op faciliteren, inrichten en ondersteunen		
	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces
	Interventies gericht op corrigeren en stimuleren		
	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces	▪ ondersteunend aan uitvoerend proces
Algemeen			
Capaciteit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 0,2 fte programmteam arbeidsrelaties ▪ vertegenwoordiging directieoverleg arbeidsrelaties 		

Colofon

Datum	18 december 2024
Versie	1.0
Status	Definitief
Opdrachtgever	Directieoverleg Arbeidsrelaties
Opdrachtnemer	Programma handhaving arbeidsrelaties
Auteur(s)	Programmateam handhaving arbeidsrelaties