

# Verslag 60<sup>e</sup> Fiscale Conferentie ‘Arbeidsrelaties’

WFR 2026/216

**Verslag van de 60<sup>e</sup> Fiscale Conferentie, georganiseerd door de Belastingdienst en de Nederlandse Orde van Belastingadviseurs (NOB), gehouden op 7 en 8 mei 2026 in de Ernst Sillem Hoeve te Den Dolder. Het thema van deze editie: ‘Arbeidsrelaties’.**

## 1. Inleiding

Op 7 en 8 mei 2026 heeft de 60<sup>e</sup> Fiscale Conferentie plaatsgevonden in hotel Ernst Sillem Hoeve te Den Dolder. De conferentie stond in het teken van het onderwerp ‘arbeidsrelaties’ en werd geleid door Sigrid Hemels.<sup>2</sup> Er is veel besproken. Dit verslag geeft een kort overzicht van de presentaties en discussies.

## 2. ‘Berichten uit de polder’ – Bastiaan Starink<sup>3</sup>

### 2.1 De SER

Starink trapt af met een toelichting op de rol en historie van de Sociaal Economische Raad (SER), een openbaar lichaam dat de regering en het parlement adviseert over sociaaleconomische kwesties. Het adviesorgaan bestaat uit vertegenwoordigers van werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en onafhankelijke professionals in de vorm van kroonleden. De tripartiete organisatie van de SER vindt zijn oorsprong in de Tweede Wereldoorlog. De oprichting van de SER kan worden beschouwd als één van de onbedoelde vruchten van de gijzelingen in 1942 van circa 400 invloedrijke verzetsplegers die door de Duitse bezetters werden vastgehouden in het Brabantse Sint-Michielsgestel.<sup>4</sup> De ‘polderstructuur’ van de SER geeft werkgevers en werknemers de mogelijkheid om invloed uit te oefenen op het sociaaleconomisch beleid en daarmee onderdeel te zijn van de beweging naar een duurzamere en toekomstbestendige arbeidsmarkt.

### 2.2 Het inkomstenbelasting- en toeslagenstelsel

De SER werkt momenteel aan een advies over het Nederlandse inkomstenbelasting- en toeslagenstelsel. Starink kan hier nog niets over zeggen, maar bespreekt enkele problemen: de veelheid aan inkomensafhankelijke regelingen, de onvoorspelbaarheid van de marginale druk en de complexiteit van het stelsel. Veel mensen kunnen niet

bepalen wat een extra uur werken oplevert, omdat het systeem te ingewikkeld is om alle gevolgen te overzien. Daarnaast merkt hij op dat sommige toeslagrechten geen toeslag durven aan te vragen uit angst voor terugvorderingen. In de discussie onder de deelnemers wordt de optie van automatische toekenning van toeslagen besproken op basis van reeds bij de overheid beschikbare informatie. Hoewel dit uitvoeringstechnisch haalbaar lijkt, kunnen er politieke overwegingen zijn om hier niet voor te kiezen. Ook de vereenvoudiging van de heffingskortingen is een gevoelig onderwerp vanwege de wens van de politiek om aan de hand van de heffingskortingen het beleid kleur te geven. Enkele oplossingsrichtingen waaraan in SER-verband momenteel gedacht wordt, zijn o.a. het aanpassen van heffingskortingen, het aanpassen van tariefschijven en de vermindering van de inkomensafhankelijkheid van het toeslagenstelsel.

## 3. ‘Arbeidsrecht vanuit de helikopter’ – Ruben Houweling<sup>5</sup>

### 3.1 (Demografische) ontwikkelingen

Hoe wordt de arbeidsverhouding van een reservist idealiter vormgegeven waarbij snel op- en afschalen mogelijk blijft? En hoe moet ons rechtstelsel omgaan met werkenden die steeds meer mantelzorgtaken erbij krijgen? Met deze voorbeelden trapt Houweling zijn pleidooi af voor een beweging naar een contractvormneutraal systeem. Volgens Houweling maken de actualiteit en demografische ontwikkelingen het belangrijk om na te denken over de houdbaarheid van het huidige stelsel.<sup>6</sup> Het probleem is niet nieuw: de Commissie Arbeidsparticipatie waarschuwde al in 2008 voor de toenemende vergrijzing en adviseerde om o.a. de AOW-leeftijd te verhogen.<sup>7</sup> De stijging in levensverwachting, de voorziene toenemende gezondheidsproblemen en achterblijvende aanwas van nieuwe arbeidskrachten zullen ertoe leiden dat steeds meer mensen nodig zijn die meer doen dan hun hoofdbetrekking uitoefenen. De ontwikkelingen maken het aannemelijk dat er in de toekomst (meer) behoefte zal zijn aan meer regie over de eigen tijdsbesteding en flexibelere arbeidsvormen. Ook moet worden nagedacht over waar de (loon)kosten en verantwoordelijkheden in de toekomst komen te liggen. Het concept van ‘gedeeld werkgeverschap’ zou wellicht een toekomst kunnen bieden: werkgeversverantwoordelijkheden worden gezamenlijk (onbegrensd) gedeeld zoals in het familierecht geldt voor ouders.

<sup>1</sup> Melvin Troost is werkzaam bij VanLoman & Chaima Chaoui is werkzaam bij de Belastingdienst.

<sup>2</sup> Prof. dr. S.J.C. Hemels, hoogleraar Belastingrecht Erasmus Universiteit Rotterdam, staatsraad in de Afdeling advisering van de Raad van State, gasthoogleraar en dr. H.C. Lund University School of Economics and Management.

<sup>3</sup> Prof. mr. dr. B. Starink, kroonlid SER, bijzonder hoogleraar Arbeidsmarkt, Pensioenen en Belasting Tilburg University, partner PwC.

<sup>4</sup> Starink liet hierover een korte SER-video zien: [www.youtube.com/watch?v=6yvkKqPIsPg](https://www.youtube.com/watch?v=6yvkKqPIsPg).

<sup>5</sup> Prof. mr. dr. A.R. Houweling, hoogleraar Arbeidsrecht aan de Erasmus Universiteit Rotterdam, kroonlid SER en reservist.

<sup>6</sup> Zie uitgebreider: A.R. Houweling, ‘Arbeidsrecht over de datum: over de houdbaarheid van ons arbeidsbestel nu en in de nabije toekomst’, *TAP* 2025/1.

<sup>7</sup> Rapport Advies Commissie Arbeidsparticipatie d.d. 16 juni 2008 “Naar een toekomst die werkt”.

### 3.2 Een nieuw werknemersbegrip?

Houweling bespreekt de arbeidsovereenkomst neergelegd in art. 7:610 Burgerlijk Wetboek (BW). De wettelijke regeling van de arbeidsovereenkomst is sinds 1909 van kracht en, naar de mening van Houweling, gemiddeld gezien goed toe te passen. De aanwezigen zijn het erover eens dat er altijd een groep overblijft die zich bevindt in een grijs gebied, omdat dit inherent is aan de door de wetgever gekozen bewoordingen in art. 7:610 BW en het werken met open normen. Aan de orde komt de vraag of het bestaande toetsingskader kan functioneren in de context van platformeconomieën en technologische ontwikkelingen (denk daarbij aan AI-agents die gezag uitoefenen); besproken wordt verder wat de toegevoegde waarde van de Zelfstandigenwet zou zijn. De deelnemers zijn hierover verdeeld, maar merken op dat het kernprobleem niet zozeer ligt besloten in de wettekst, maar bij de vele rechtsgevolgen die het bestaan van een arbeidsovereenkomst met zich brengt. Houweling kan dit punt volgen. Hij bepleit contractvormneutraliteit. Het type contract zou niet doorslaggevend moeten zijn voor de bescherming van een werkende. Ter inspiratie bespreekt hij enkele alternatieve werknemersbegrippen uit Europese arbeidsrechtelijke richtlijnen<sup>8</sup> die hun eigen definitie van 'werkende' kennen. In sommige gevallen kan dit tot gevolg hebben dat een werkende op bepaalde gebieden bescherming geniet zonder daarbij nationaalrechtelijk als werknemer te worden aangemerkt. Gesproken wordt van een tussencategorie (i.e., zzp+). Tot slot noemt Houweling ook het uit 2019 daterende Wetboek van Werk 2025 waarin een VAAN-VvA<sup>9</sup> expertgroep een aantal suggesties deed voor een verbetering van de arbeidsmarkt.<sup>10</sup> Hierin wordt als optie aange dragen om aan te sluiten bij het begrip 'werkende' in de werkgeversaansprakelijkheid (art. 7:658 lid 4 BW). Door dit artikel maakt het voor de aansprakelijkheid van een werkgever niet uit of degene die op de werkplaats letsel oploopt, een arbeidsovereenkomst heeft of een overeenkomst van opdracht. Een dergelijke benadering zou ook kunnen worden toegepast bij andere rechtsbeschermingsvraagstukken.

## 4. 'Werknemersbegrip vanuit internationaal perspectief' – Marjon Weerepas<sup>11</sup>

### 4.1 Thuiswerken door grenswerkers

Weerepas opent haar presentatie met de stelling dat er in de sociale zekerheid en fiscaliteit meer aandacht moet komen voor de positie van grenswerkers. Zij bespreekt de toename in thuiswerkers in grensoverschrijdende situaties en

de kaderovereenkomst<sup>12</sup> op grond waarvan uitzonderingen op de reguliere aanwijzingsregels van Verordening 883/2004 mogelijk zijn bij telewerken. Vervolgens bespreekt zij enkele fiscale actualiteiten in de relatie Nederland-Duitsland,<sup>13</sup> Nederland-België<sup>14</sup> en binnen de OESO. Recent zijn enkele paragrafen aan het OESO-commentaar op art. 5 OESO-modelverdrag (OMV) toegevoegd waarin wordt verduidelijkt wanneer sprake kan zijn van een vaste inrichting bij thuiswerken.<sup>15</sup> Weerepas werpt de vraag op of dit commentaar open eindjes heeft. Deelnemers discussiëren over de onduidelijkheden en impact van deze nieuwe paragrafen op inhoudingsplichtigen en de Belastingdienst en over de toekomstbestendigheid van de aansluiting bij de fysieke aanwezigheid van werknemers voor het alloceren van heffingsrechten. Wijziging lijkt gepast.

### 4.2 Coördinatie en de race to the bottom

Vervolgens brengt Weerepas de stelling in dat gestreefd zou moeten worden naar een stelsel waarbij de belastingheffing over arbeidsinkomen en sociale zekerheid wordt gecoördineerd om de nieuwe vormen van arbeid niet te belemmeren. Coördinatie zou door de introductie van wet- en regelgeving op individueel niveau kunnen worden bewerkstelligd of door middel van een vereveningssysteem op staatsniveau. De deelnemers hebben daar wisselende meningen over. Weerepas merkt op dat coördinatie ook noodzakelijk kan zijn om stelsel-shopping te voorkomen, nu thuiswerken als opstap kan fungeren naar een situatie waarin de werknemer nauwelijks meer op kantoor verschijnt. Zij kaart tot slot het gevaar van een *race to the bottom* aan door een discussie te starten over de expatregeling en de mogelijke gevolgen van internationale detachering, zoals algehele verslechtering van arbeidsvoorwaarden en *social dumping*.

## 5. 'Pluriformiteit van arbeidsrelaties' I – Edith de Bourgraaf<sup>16</sup> en Frank Werger<sup>17</sup>

### 5.1 De uitzendovereenkomst en payrollovereenkomst

De Bourgraaf en Werger bespreken enkele veelvoorkomende driehoeksverhoudingen op de arbeidsmarkt. Ze beginnen met de uitzendovereenkomst van art. 7:690 BW.

8 Houweling bespreekt de Arbeidstijdenrichtlijn (2003/88/EC) n.a.v. HvJ EU 29 november 2017, C-214/16 (*Conley King*) en de Zwangerschapsrichtlijn (92/85/EEG) n.a.v. HvJ EU 11 november 2010, zaak C-232/09 (*Dita Danosa t. LKB Lizings SIA*).

9 Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland – Vereniging voor Arbeidsrecht.

10 [www.wetboekvanwerk.nl/home](http://www.wetboekvanwerk.nl/home).

11 Prof. dr. M.J.G.A.M. Weerepas, hoogleraar Fiscale aspecten van grensoverschrijdende arbeid Universiteit Maastricht.

12 Framework Agreement on the application of Article 16 (1) of Regulation (EC) No. 883/2004 in cases of habitual cross-border telework.

13 Per 1 januari 2026 bevat het belastingverdrag tussen Nederland en Duitsland een '34-dagen drempelregeling'.

14 Op 23 april 2026 heeft het Nederlandse Ministerie van Financiën de Tweede Kamer geïnformeerd over de stand van zaken rondom het nieuwe belastingverdrag met België. Er zijn nog geen definitieve afspraken gemaakt over een structurele thuiswerkregeling. Zie brief MvF van 23 april 2026 over de onderhandelingen van belastingverdragen 2026 (2026-0000014499).

15 Zie par. 44.1 tot en met 44.21 in het OESO-commentaar op art. 5 OMV.

16 Drs. E. de Bourgraaf, programmamanager Handhaving Arbeidsrelaties bij de Belastingdienst.

17 Dr. F.M. Werger, loonheffingspecialist bij Werger Fiscaal Advies B.V.

Bij een uitzendovereenkomst is sprake van een uitzendbureau (werkgever), een uitzendkracht (werknemer) en een derde (inlener) en ligt de inhoudingsplicht voor de loonheffingen bij het uitzendbureau. In de praktijk blijkt een driepartijensituatie niet altijd eenvoudig te duiden, omdat de 'uitzendende' partij zich niet altijd presenteert als uitzendbureau. Denk hierbij aan een bemiddelingsplatform zoals Helpling. Werger vindt dat het *Helpling*-arrest<sup>18</sup> te weinig aandacht heeft gekregen in de literatuur. Dit arrest verduidelijkt volgens hem dat de contractuele vormgeving niet doorslaggevend hoeft te zijn. De splitsing van het gezag over de driehoeksrelatie behoeft geen belemmering te zijn voor de aanwezigheid van een dienstbetrekking, zolang alle elementen aanwezig zijn. Vervolgens gaan de sprekers in op de payrollovereenkomst van art. 7:692 BW. Een wezenlijk verschil tussen deze overeenkomst en de uitzendovereenkomst is dat bij payrolling de werving en selectie door de opdrachtgever plaatsvindt, terwijl de formele werkgever uitsluitend het administratieve deel verzorgt en de werknemer exclusief ter beschikking wordt gesteld aan de opdrachtgever. De inleiders bespreken voorts enkele verschillen in gevolgen van de overeenkomsten, zoals de mate waarin uitleners gelijke arbeidsvoorwaarden moeten bieden, de toepasselijke cao, het al dan niet van toepassing zijn van een verlicht arbeidsrechtelijk regime en de ontslagbescherming.

## 5.2 Arbeidsbemiddeling en tussenkomst

De Bourgraaf en Werger vervolgen hun presentatie met twee meerpartijensituaties die niet zijn gedefinieerd in het BW, namelijk 'arbeidsbemiddeling' en 'tussenkomst'. Bij arbeidsbemiddeling faciliteert een derde partij slechts bij het tot stand brengen van een overeenkomst tussen twee partijen. Dergelijke activiteiten leiden (in beginsel) niet tot inhoudingsplicht voor de loonheffingen, maar in sommige gevallen is de bemoeienis of bepalingsmacht zodanig groot dat sprake is van een uitzendsituatie. Ook bij tussenkomst valt niet meteen aan te geven of sprake is van een inhoudingsplicht voor de loonheffingen. De Belastingdienst heeft in modelovereenkomsten de zuivere tussenkomst beschreven als een situatie waarin een opdrachtnemer werkzaamheden verricht via een intermediair voor een contractant, zonder dat de opdrachtnemer een overeenkomst heeft met de contractant en waarbij noch de intermediair noch de contractant de mogelijkheid heeft om leiding of toezicht uit te oefenen over de opdrachtnemer. In de praktijk komt dit niet zo vaak voor. Als de 'tussenkomstfictie' aan de orde is,<sup>19</sup> is overigens wel sprake van een inhoudingsplicht.

## 5.3 Regulering van de uitzendbranche

Ter afsluiting vragen de inleiders aandacht voor de Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten die op 1 januari 2027 in werking zal treden. Op grond van deze wet is uitleenen zonder toelating van de Nederlandse

Autoriteit Uitleenmarkt verboden, evenals het inlenen van niet-toegelaten uitleners. De regulering beoogt een gelijk speelveld te creëren en meer bescherming te bieden aan arbeidskrachten en zal naar verwachting een gezondere arbeidsmarkt opleveren.

## 6. 'Pluriformiteit van arbeidsrelaties' II – Peter Hoogstraten<sup>20</sup>

### 6.1 Werken via rechtspersonen

Hoogstraten gaat in op de inzet van juridische (hulp-)structuren om een dienstbetrekking met de uiteindelijke opdrachtgever te voorkomen. Hij trapt af met de volgende stelling:

“Als een werkende via een persoonlijke bv structureel en langdurig werkzaamheden verricht voor een opdrachtgever, moet bij de beoordeling van de arbeidsrelatie door de rechtspersoon heen worden gekeken.”

De stelling suggereert dat de rechtspersoon slechts een dunne schil is, waar men doorheen kan breken om tot de 'werkelijke' arbeidsrelatie te komen. De meningen zijn verdeeld over de vraag of een arbeidsovereenkomst aan de orde kan zijn bij werken via rechtspersonen en in welke omstandigheden dit zou kunnen. In de literatuur wordt geregeld gepleit voor het leidend zijn van de civielrechtelijke structuur terwijl de uitvoeringspraktijk van de Belastingdienst en de politiek ervan uitgaan dat de feitelijke verhoudingen doorslaggevend blijven. Ook uit civiele jurisprudentie is volgens Hoogstraten lastig af te leiden dat het 'doorprikken' een juridisch geworteld fenomeen is. Hoogstraten noemt het *ABN AMRO/Malhi*-arrest<sup>21</sup> waaruit men kan opmaken dat de rechtszekerheid zich verzet tegen het stilzwijgend ontstaan van een arbeidsovereenkomst. Hoogstraten vervolgt met het *PGGM/Thuiszorg Rotterdam*-arrest<sup>22</sup> waarin in het feitenrelaas als uitgangspunt was opgenomen dat activiteiten werden verricht op grond van de overeenkomst met de vennootschap<sup>23</sup> – implicerend dat er niet doorheen wordt geprikt – maar waarbij de Hoge Raad het hof volgde in de conclusie dat er ondanks de managementovereenkomst van Thuiszorg Rotterdam met de vennootschap van de werkende sprake was van een arbeidsovereenkomst.<sup>24</sup> Ook merkt Hoogstraten op dat er geen jurisprudentie lijkt te zijn waarin rechters expliciet uitspraak doen over de 'realiteitswaarde' van een rechtspersoon en daar conclusies aan verbinden. Verder

20 Drs. P.W.H. Hoogstraten, landelijk vaktechnisch coördinator Loonheffingen bij de Belastingdienst, tevens verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en Nyenrode Business Universiteit.

21 HR 5 april 2002, ECLI:NL:HR:2002:AD8186, NJ 2003, 124 (*ABN AMRO/Malhi*).

22 HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6231, NJ 2007, 449 (*PGGM/Thuiszorg Rotterdam*).

23 HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6231, NJ 2007, 449 (*PGGM/Thuiszorg Rotterdam*), r.o. 3.1, onderdeel v.

24 HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6231, NJ 2007, 449 (*PGGM/Thuiszorg Rotterdam*), r.o. 3.2.

18 HR 11 april 2025, ECLI:NL:HR:2025:543, JAR 2025/127.

19 Art. 2a Uitv.besl. LB 1965.

zijn er weinig indicaties dat rechters de aanwezigheid van een rechtspersoon anders wegen bij minderheids- of meerderheidsaandeelhouders. Het lijkt Hoogstraten aan-nemelijk dat, misschien nog meer post-Deliveroo, een rechter altijd naar de feiten en omstandigheden van het geval zal kijken bij het beoordelen van een arbeidsrelatie, waarbij het al dan niet aanwezig zijn van een rechtspersoon slechts één van de feiten en omstandigheden is. Ter afsluiting van dit onderdeel verwijst Hoogstraten nog naar een recente arbeidsrechtelijke uitspraak over een register-accountant. Dat partijen doelbewust een constructie hadden opgezet met een rechtspersoon als contractspartij stond in die zaak niet in de weg aan het – door de accountant na beëindiging van het contract gewenste – kwalificeren van de overeenkomst als arbeidsovereenkomst.<sup>25</sup>

## 6.2 Herkwalificatie of kwalificatie?

In de praktijk komt het voor dat het belasting- of sociaalverzekeringsrecht een arbeidsrelatie anders kwalificeert dan partijen deze civielrechtelijk hebben vormgegeven. Dit is het geval wanneer de civielrechtelijke structuur leidt tot een fiscale uitkomst die haaks staat op de doelstelling en strekking van de belastingwet. Dan accepteert het belastingrecht niet zonder meer de gekozen vorm, maar kijkt het naar de feitelijke verhoudingen en de economische realiteit.<sup>26</sup> In de praktijk wordt in dit kader veelal gesproken over het *herkwalificeren* van een arbeidsrelatie. Hoogstraten is echter van mening dat men te snel het woord 'herkwalificatie' in de mond neemt, omdat de loonheffingen volledig aansluiting zoeken bij het privaatrecht.<sup>27</sup> Derhalve kan voor het belastingrecht of sociaalverzekeringsrecht in het kader van de arbeidsrelatie geen zelfstandige kwalificatie volgen en is de term 'herkwalificatie' ongelukkig gekozen. Voor de loonheffingen wordt een arbeidsrelatie niet 'geherkwalificeerd', maar 'gekwatificeerd', aldus Hoogstraten.

## 7. 'Stem van de politiek' – Hubert Koetsveld<sup>28</sup>

### 7.1 Zzp-beleid vanuit de politiek

Volgens Koetsveld is kennis over de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties bij opdrachtgevers onder meer toegenomen door de zzp-campagne van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).<sup>29</sup> Onder zzp'ers blijft de kennis daarentegen achter. In die zin is de campagne beperkt effectief. Vanuit de zaal wordt opgemerkt dat een op zzp'ers gerichte campagne over de daadwerkelijke risico's

van zelfstandigheid ontbreekt. Volgens Koetsveld lag de focus bewust op opdrachtgevers, omdat voor deze groep de handhaving op schijnzelfstandigheid volledig is hervat. De vraag is ook in hoeverre een campagne zin heeft als de werkenden niet in dienstbetrekking *willen* werken. Een veelgehoord signaal vanuit zelfstandigen is dat men zelfbeschikkingsrecht hoog heeft zitten en men niet zit te wachten op een paternalistische overheid. Keerzijde vanuit het algemeen belang is – los van de kwetsbaarheid van schijnzelfstandigen – echter de financiële houdbaarheid van het socialezekerheidsstelsel, dat immers onder druk komt te staan als ten onrechte geen premies worden afgedragen. Ook is de kans groter dat schijnzelfstandigen, als het misgaat, een beroep doen op collectieve voorzieningen als de WW. Een van de deelnemers merkt op dat ook de financiering van het tweedepijlerpensioen problematisch kan worden, zeker als de risico's worden doorgeschoven naar toekomstige generaties. Helaas maakt het gefragmenteerde denken in de politiek het oplossen van de zzp-problematiek een lastige opgave volgens Koetsveld. Het streven naar een gezonde arbeidsmarkt zal moeizaam verlopen als er geen belangrijke keuzes worden gemaakt.

Op dit moment wordt er gewerkt aan de Zelfstandigenwet. Deze wet moet de zelfstandige een stevigere positie geven en duidelijker maken wanneer als zelfstandige kan worden gewerkt. Daar horen ook verantwoordelijkheden bij, zoals het zelf zorgdragen voor een oudedagvoorziening. De deelnemers discussiëren met elkaar over de toegevoegde waarde van de Zelfstandigenwet. Dit leidt tot verschillende geluiden. Er bestaat volgens sommige deelnemers een 'checklist'-risico, waarbij sommige partijen bewuster kunnen sturen op afwezigheid van werknemersbescherming. Anderen zijn positiever ingesteld en zien de meerwaarde om meer een focus te leggen op het ondernemerschap in het kwalificatievraagstuk.

## 8. 'Ondernemerschap in relatie tot de fiscaliteit' – Ruud van den Dool<sup>30</sup>

### 8.1 Ondernemerschap en ondernemerschapfaciliteiten

Volgens Van den Dool biedt het ondernemersbegrip in de inkomstenbelasting weinig aanknopingspunten voor een alternatieve kwalificatie van arbeidsrelaties. Ook over het ondernemersbegrip bestaat immers onduidelijkheid. Een ondernemer in de zin van de Wet IB 2001 kan onderworpen zijn aan een bepaalde mate van gezag, waardoor het begrip geen geschikt middel is om de werknemer van de zelfstandige te onderscheiden. Van den Dool geeft aan voorstander te zijn van een neutraal fiscaal speelveld en het terugbrengen van fiscale faciliteiten voor zelfstandigen. Behoud van de faciliteiten lijkt op basis van het SEO-onderzoek uit 2024 niet doorslaggevend voor het blijven

25 Rb. Midden-Nederland 19 september 2025, ECLI:NL:RBMNE:2025:5440, JAR 2025/279, r.o. 3.18. *Naschrift*: Hof Arnhem-Leeuwarden heeft op 18 mei 2026 de uitspraak van de rechtbank bevestigd, ECLI:NL:GHARL:2026:3053.

26 HR 15 december 1999, ECLI:NL:HR:1999:AA3862, r.o. 3.4.

27 Zie in dit kader HR 25 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887, BNB 2011/205. *Kamerstukken II* 1962/63, 5380, nr. 23, p. 6; Wet van 16 december 1964, *Stb.* 1964, 521.

28 Mr. H. Koetsveld, beleidsmedewerker bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

29 [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zelfstandigen-zonder-personeel-zzp/voorkomen-van-schijnzelfstandigheid](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zelfstandigen-zonder-personeel-zzp/voorkomen-van-schijnzelfstandigheid).

30 Prof. dr. R.P. van den Dool, hoogleraar Fiscale Economie & Tax Accounting bij Nyenrode Business Universiteit.

ondernemen.<sup>31</sup> Voor de MKB-winstvrijstelling bepleit hij de introductie van een drempel, waarbij tot een winst of omzet ter hoogte van het minimumbedrag geen recht bestaat op de vrijstelling. Voorts pleit Van den Dool voor behoud van de willekeurige afschrijving voor starters en een gerichte startersfaciliteit voor arbeidsongeschikten. De laatste faciliteit is gericht, budgettair beperkt en stimuleert het starten van een onderneming.

## 8.2 Elders in Europa

Van den Dool plaatst de zelfstandigendiscussie in een breder perspectief door een vergelijking met andere EU-landen. Nederland staat in Europa in de top wat betreft het aantal zzp'ers. Volgens de CBS-cijfers in 2024 op de 5de plek.<sup>32</sup> Het land met het laagste aantal zzp'ers is Duitsland. De duur van de diensttijd in Duitsland lijkt echter vele malen groter dan in Nederland, terwijl in Duitsland het arbeidsrecht flexibeler is. Volgens Van den Dool hoeft een flexibel arbeidsrechtelijk stelsel dus niet per definitie tot korter durende arbeidsverhoudingen te leiden ('flexicurity paradox').

## 9. 'Rechtszekerheid' – Gerrard Boot<sup>33</sup>

### 9.1 Rechtsvermoeden

Boot bespreekt de rechtszekerheid in het arbeidsrecht en begint daarbij met het rechtsvermoeden uit art. 7:610a BW. Dit rechtsvermoeden houdt in dat een werkende die gedurende drie opeenvolgende maanden wekelijks (dan wel 20 uur per maand) betaald arbeid verricht, geacht wordt een arbeidsovereenkomst te hebben, tenzij dit wordt weerlegd. Dit rechtsvermoeden heeft echter weinig opgeleverd. Voor zover er al geprocedeerd wordt over het rechtsvermoeden, sneeuwt een beroep hierop onder door een volledige toetsing aan de criteria van art. 7:610 BW. Of het voorgestelde rechtsvermoeden (het uurloon van € 38 in 2026) wat zal opleveren, naast een eventuele preventieve werking, zal nog moeten blijken.<sup>34</sup> Het is bovendien onduidelijk op basis van welke criteria het rechtsvermoeden kan worden weerlegd, hoe een succesvolle juridische weerlegging eruit ziet (ontkrachten of substantieel ontkrachten) en of het in alle gevallen wenselijk is dat de bewijslast van het ondernemerschap bij degene ligt die stelt dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Eén van de deelnemers merkt op dat er bij bewijslastkwesties vaak geleund wordt op belastingaangiften, terwijl dit niets hoeft te zeggen over ondernemerschap. De Belastingdienst controleert immers niet alle aangiften.

Tot slot bespreekt Boot het te implementeren rechtsvermoeden uit de Platform-richtlijn. Dit houdt in dat een contractuele verhouding wordt vermoed aanwezig te zijn tussen een digitaal arbeidsplatform en een platformwerker als er feitelijke aanwijzingen zijn van leiding en toezicht (op basis van het nationale recht).<sup>35</sup>

## 9.2 Recht op rechtszekerheid

De roep om kwalificatiezekerheid wordt steeds luider. Hoewel het mogelijk vreemd oogt dat werkenden die stellen ondernemer te zijn en van nature risico's opzoeken, graag zekerheid willen, is het goed te begrijpen. De gevolgen van een onjuiste kwalificatie zijn groot. Als een civiele rechter zou vinden dat sprake is van een arbeidsovereenkomst, dan is het geen uitgemaakte zaak dat de verklaring voor recht gevolgen heeft voor het verleden. Evenmin is helder of de beloning die was afgesproken ook het werknemersloon is bij 'herkwalificatie'. Boot is het overigens eens met Hoogstraten dat het civiele recht het begrip 'herkwalificeren' niet kent. Volgens Boot kan art. 7:618 BW een rol spelen in discussies over het bepalen van het werknemersloon. Met dit artikel wordt het 'gebruikelijke' of het 'billijke loon' van een werknemer vastgesteld als er geen loon is overeengekomen. Hof Amsterdam<sup>36</sup> heeft dit recent toegepast, maar het is onduidelijk of elke civiele rechter hier hetzelfde mee om zal gaan. Voor opdrachtgevers zijn de gevolgen van herkwalificatie mogelijk nog omvattender. Het kan leiden tot hogere arbeidslasten, verschuldigde sociale zekerheidspremies en hogere pensioenlasten voor de toekomst en het verleden. De Hoge Raad heeft zich moeten uitspreken over de vraag hoe ver pensioenfondsen terug mogen gaan bij het verhalen van pensioenpremies.<sup>37</sup> Dit is een belangrijke kwestie, omdat premiebetaling niet vereist is voor een pensioenaanspraak. Vooralsnog lijkt het erop dat de verjaringstermijn beperkt is tot 5 jaar voor stuiting op grond van art. 3:308 BW, maar het is theoretisch gezien mogelijk dat bij een beroep op onrechtmatige daad een langere verhaaltermijn geldt. Over deze laatste mogelijkheid heeft de rechtspraak nog geen uitsluitsel gegeven.

## 10. Toekomstvisies van de deelnemers

Voorafgaand en tijdens de conferentie hebben deelnemers in vier groepen nagedacht over adviezen aan het kabinet over de thema's 'Internationaal', 'Koppeling fiscaal en arbeidsrecht', 'Pensioen & Sociale zekerheid' en 'Pluriformiteit'. Dit heeft geleid tot onder andere de volgende suggesties:

- Loslaten van de koppeling tussen het fiscale recht en het arbeidsrecht. Voorgesteld is om een autonome regeling in de Wet op de loonbelasting 1964 te introduce-

31 Zie rapport SEO-economisch onderzoek, 'Evaluatie fiscale ondernemerschapregelingen' (mei 2024).

32 Zie [www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp/is-elders-in-de-eu-het-aandeel-zzp-ers-zo-hoog-als-in-nederland-](https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp/is-elders-in-de-eu-het-aandeel-zzp-ers-zo-hoog-als-in-nederland-).

33 Prof. mr. G.C. Boot, hoogleraar Arbeidsrecht aan Universiteit Leiden.

34 Het wetsvoorstel Invoering rechtsvermoeden van arbeidsovereenkomst (36783) is op 16 juni 2026 aangenomen door de Eerste Kamer.

35 Art. 5 lid 1 Richtlijn (EU) 2024/2831 van 23 oktober 2024 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk.

36 Hof Amsterdam 9 september 2025, ECLI:NL:GHAMS:2025:2339, JAR 2025/264.

37 HR 21 maart 2025, ECLI:NL:HR:2025:423, JAR 2025/109.

ren. De belastingplichtige is niet langer de werknemer, maar de 'werkende' die als volgt wordt gedefinieerd: "Werkende is de natuurlijke persoon die tegen beloning persoonlijk arbeid verricht of pleegt te verrichten ten behoeve van een organisatie."

- Voor elke werkende (werknemer of niet) een verplichte adequate pensioenvoorziening en voldoende sociale zekerheidsdekking tegen arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.
- Luister naar behoeften van zzp'ers en maak flexibel werken mogelijk, met inachtneming van de solidariteitsgedachte, en zet in op zekerheid vooraf.
- Voor grenswerkers geldt dat zij onzekerheid ervaren in hun rechtspositie als de werkende in het ene land een werknemer is en in het andere land een zelfstandige. Een effectieve overlegprocedure tussen verdragslanden is in deze situatie gewenst (MAP).
- Voor werknemers met internationale tewerkstelling is het wenselijk dat tot een betere afstemming tussen belastingregels en sociale zekerheid wordt gekomen. De toenemende rapportage- en compliance verplichtingen door werkzaamheden over de grens kunnen belemmerend werken. Overwogen kan worden om fysieke aanwezigheid uit persoonlijke overwegingen geen rol te laten spelen bij de allocatie van het heffingsrecht (e.g., de heffing blijft in het land van de werkgever tenzij sprake is van een vaste inrichting).

De deelnemers zijn van mening dat het kabinet zou moeten inzetten op langetermijnplanning op de arbeidsmarkt ('*stip op de horizon*'). Er dient goed te worden nagedacht over de financiering van sociale zekerheid en pensioen (solidariteitsgedachte) en beter te worden geluisterd naar de behoefte van de werkenden.

Voorzitter Hemels sluit af met een woord van dank aan alle inleiders en deelnemers voor de leerzame en prikkelende 60<sup>e</sup> Fiscale Conferentie.