

## INHOUD

## PAG. 2

- AANPAK MALAFIDE UITLEENERS
- SUBSIDIEREGELING MIJN CYBERWEERBARE ZAAK

## PAG. 3

- ZZP'ERS BEZORGD OVER HANDHAVING WET DBA

## PAG. 4

- STAGNERENDE GROEI MKB
- VIJF TIPS VOOR HET AANTREKKEN, BEHOUDEN ÉN LOSLATEN VAN WERKNEMERS

**FACTS** is een uitgave van:  
Nederlandse Orde van  
Administratie- en Belastingdeskundigen  
**Hoofredactie** NOAB  
**Redactie** Loft 238 Tekst & Media  
**Opmaak** Appeltje Eva  
**Druk** Dekkers van Gerwen  
's-Hertogenbosch © NOAB 2024

De samenstellers en de uitgever accepteren geen aansprakelijkheid voor schade, van welke aard ook, die het directe of indirecte gevolg is van handelingen en/of beslissingen die gebaseerd zijn op deze nieuwsbrief.

Postbus 2478  
5202 CL 's-Hertogenbosch  
Telefoon (073) 614 14 19  
info@noab.nl  
www.noab.nl

DE KRACHT VAN  
ONDERNEMEN  
IN DE TIJD VAN NU

*Net voorbij Prinsjesdag staat ondernemend Nederland weer voor serieuze uitdagingen in het licht van de grote thema's van deze tijd. In deze FACTS aandacht voor hybride werken, de herregulering van de uitzendsector, subsidies voor mobiliteit, energiebesparing en cyberveiligheid, de zorgen van zzp'ers over de wet DBA en de stagnerende groei van het mkb.*

**WELKOM IN DI-DO-ECONOMIE**

Het werkende leven in Nederland is na de coronapandemie ingrijpend en onomkeerbaar veranderd. Weliswaar was de aloude vijfdaagse werkweek op kantoor voor de meeste mensen al verleden tijd, maar thuiswerken werd toch een nieuw normaal. Op vrijdag staat driekwart van de kantoren leeg, iets meer dan de helft van de thuiswerkers werkt thuis op dezelfde dagen: op dinsdag en donderdag. Op maandag, woensdag en vrijdag is het rustig in de trein én op de weg. Zo transformeert Nederland naar een dinsdag-donderdag-economie. *(Bron: de Volkskrant)*

**En de werkgever?**

Aan werkgeverskant is sprake van een zekere 'handelingsverlegenheid' om werknemers te verplichten (weer) op kantoor te werken. Hybride werken blijkt namelijk ook grote voordelen te bieden. Onderzoek van de Stanford University laat

zien dat hybride werken het werkplezier verhoogt, de werk-privébalans verbetert, de ontslagratio met een derde terugdringt en... de productiviteit niet aantast. Daar staat tegenover dat medewerkers verbinding met collega's missen en dat leidinggevenden het lastig vinden om teams op afstand aan te sturen of verantwoordelijkheid uit handen te geven. Het vinden van een nieuwe manier van werken die voor iedereen werkt is ook voor werkgevers dus nog een uitdaging.

**TIP!**

TNO ontwikkelde een toolbox met praktische instrumenten om hybride werken in jouw organisatie vorm te geven en te implementeren. Bekijk op [www.tno.nl](http://www.tno.nl) de webinar 'De tools om hybride te werken' als introductie tot de toolbox. □

# NIEUWS VOOR ONDERNEMERS

## AANPAK MALAFIDE UITLENERS

Misstanden rond de inzet van arbeidsmigranten via malafide uitzenders zijn al langere tijd bekend. Toch lijkt de herregulering van de uitzendsector er dan toch eindelijk van te komen. Minister Eddy van Hijum van Sociale Zaken en Werkgelegenheid sluit een algeheel verbod op uitzendwerk in bepaalde sectoren zelfs niet uit.

### Toelatingsplicht

Er is een wetsvoorstel Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten (Wtta) aanhangig dat een toelatingsstelsel voor uitzendbureaus regelt. Bedrijven mogen dan alleen uitzendbureau zijn als ze daarvoor toestemming hebben van de overheid en staan ingeschreven in een openbaar register. Bovendien moeten de uitleners/eigenaren een VOG (Verklaring Omtrent het Gedrag) overleggen, een waarborgsom van honderdduizend euro storten en met een inspectierapport aantonen dat zij zich aan de wet- en regelgeving houden.

### Overgangsrecht

De beoogde inwerkingtreding van de Wtta is 1 januari 2027. Uitleners moeten toelating aanvragen tussen 1 mei en 1 juli 2026. Voor uitleners die het inspectierapport niet op tijd rond hebben, geldt overgangsrecht tot 1 juli 2026. Zij kunnen eenmalig toelating vragen met het SNA-keurmerk van Stichting Normering Arbeid.

### Ook plichten voor inlener

Ondernemingen mogen na inwerkingtreding van de Wtta uitsluitend uitzendkrachten inhuren van toegelaten uitzendbureaus. De Arbeidsinspectie gaat toezien op de naleving van de nieuwe wet en kan boetes opleggen.

#### TIP!

In de flexbranche zal de nieuwe wetgeving voor stevige impact gaan zorgen. Raadpleeg je NOAB-adviseur om tijdig voor te sorteren op de Wtta.

## SDE++-LOKET GEOPEND

Van 10 september tot en met 10 oktober kun je als ondernemer weer de SDE++-subsidie aanvragen voor innovatieve projecten op het gebied van innovatie. SDE++ staat voor Stimulering Duurzame Energieproductie en Klimaattransitie. Doelstelling van de regeling is minder CO<sub>2</sub>-uitstoot bij organisaties en (non-profit)instellingen. Voor 2024 is 11,5 miljard euro beschikbaar voor energie-opwek en CO<sub>2</sub>-reductie door bedrijven.

#### TIP!

De SDE++ is een complexe regeling. Je kunt een project voorbespreken met een adviseur van RVO.

## SEBA-SUBSIDIE ELEKTRISCHE BEDRIJFSAUTO

Met de Subsidieregeling Emissieloze Bedrijfsauto's (SEBA) stimuleert de overheid de verduurzaming van ondernemingen. Bij aanschaf of lease van een volledig elektrische bedrijfsauto kun je zo maximaal 5.000 euro subsidie ontvangen. Het oorspronkelijke budget van 30 miljoen euro was al bijna vergeven, maar de subsidiepot is naar 60 miljoen euro opgetrokken. Het SEBA-loket staat nog open tot 31 december 2024 12:00 uur.

Kijk voor de voorwaarden en een lijst van bedrijfsauto's die onder de SEBA-regeling vallen op [www.rvo.nl](http://www.rvo.nl).

#### TIP 1!

Je moet eerst de SEBA aanvragen voordat je de definitieve lease- of koopovereenkomst sluit!.

#### TIP2!

Je kunt de SEBA combineren met de milieu-investeringsaftrek (MIA). Het MIA-voordeel kan dan oplopen tot 27%. Raadpleeg tijdig je NOAB-adviseur.

## CYBERSUBSIDIE HEROPEND

Kleine ondernemingen maken dit najaar weer aanspraak op de regeling Mijn Cyberweerbare Zaak. Deze subsidie is bedoeld om ondernemers te stimuleren maatregelen te treffen die hun cyberveiligheid versterken. De recent verschenen Cybersecuritymonitor van het CBS laat zien dat het mkb te weinig maatregelen treft om cyberdreigingen af te wenden in vergelijking met grote bedrijven. En dat terwijl de risico's van hacks, ransomware, phishing en andere vormen van cybercrime ook voor kleine bedrijven net zo groot zijn.

In veel gevallen is de complexiteit van maatregelen een drempel voor de aanschaf ervan. Het Digital Trust Center (DTC) stelt voor 2024 een budget van 1 miljoen euro beschikbaar (in 2023: 300.000 euro). Denk bij maatregelen aan antivirussoftware, het organiseren/testen van back-ups en trainingen in cyberbewustzijn. De subsidie is 50% van de aanschafwaarde en implementatie van hoognodige digitale technologie, tot een maximum van 1.250 euro van de aankoop of het abonnement. Aanvragen kan tot en met 31 december door zelfstandig ondernemers en mkb-bedrijven tot maximaal 50 medewerkers en een jaaromzet van maximaal 10 miljoen euro.

#### TIP!

Kijk voor meer informatie op [www.digitaltrustcenter.nl](http://www.digitaltrustcenter.nl). Overleg ook met je NOAB-adviseur. □

# 36% van de zzp'ers maakt zich zorgen over de aangekondigde handhaving

**De aangekondigde handhaving van de wet DBA (zzp-wet) per 1 januari 2025 leidt tot onrust bij zowel opdrachtgevers als zzp'ers. Wat is er aan de hand? En is de onrust terecht?**

## DE WET DBA IN EEN NOTENDOP

Tot halverwege 2016 kon je als zzp'er de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) aanvragen bij de Belastingdienst. Deze werd in 2016 vervangen door de wet DBA. Wanneer je als zzp'er voor een opdrachtgever gaat werken, moet je gezamenlijk bepalen of er sprake is van loondienst (een dienstbetrekking) of dat sprake is van een opdracht van de ene ondernemer aan de ander.

### Langdurig één opdracht

Een aanzienlijk deel van de zzp'ers (13%) verwacht als schijnzelfstandige te worden aangemerkt zodra de Belastingdienst begint met handhaven, blijkt uit onderzoek van KNAB onder 3.000 zzp'ers. Daarbij gaat het opvallend genoeg niet om laagbetaalde zzp'ers, maar juist om professionals die voor de overheid (28%) of in de ICT (21%) of Media & Communicatie (21%) actief zijn. Vaak werken ze langdurig aan één opdracht en zijn ze voor hun inkomen afhankelijk van één opdrachtgever.

### Einde handhavingsmoratorium

Direct vanaf de start is sprake van een handhavingsmoratorium, wat inhoudt dat de Belastingdienst de arbeidsrelatie tussen zzp'er en opdrachtgever zeer terughoudend controleert. Alleen bij 'kwade opzet' kon de Belastingdienst een naheffing en boete opleggen. In de praktijk kwam dat zelden voor. Wel heeft de rechter een enkele keer schijnconstructies aangepakt, onder meer in het Deliveroo-arrest.

### Wanneer sprake van een dienstbetrekking?

Of sprake is van een dienstbetrekking is vastgelegd in het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst. Daarbij gaat het om de volgende kenmerken:

- De werknemer werkt persoonlijk voor de werkgever.
- De werkgever betaalt de werknemer voor het werk loon.
- Tussen de werkgever en werknemer bestaat een gezagsverhouding.

In het Deliveroo-arrest speelt de gezagsverhouding een doorslaggevende rol. De rechter was van oordeel dat sprake is van een standaardcontract dat volledig en eenzijdig door Deliveroo is opgesteld en waarvan de inhoud niet onderhandelbaar is.

## BELASTINGDIENST GAAT HANDHAVEN

Per 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst weer handhaven op naleving van de wet DBA. De hervatting van de controle is twee jaar geleden al aangekondigd door oud-minister Karien van Gennip van SZW. Het huidige kabinet wijkt niet af van dit voornemen, zo heeft haar opvolger, minister Eddy van Hijum, laten weten.

### Wat houdt dit in?

- De Belastingdienst heeft 80 fte's beschikbaar voor controle op het zzp-dossier. In eerste instantie richt de aandacht zich op de meest risicovolle sectoren of arbeidsrelaties, valt te lezen in het 'Handavingsplan Arbeidsrelaties'. De aanpak richt zich vooral op situaties waarbij schijnzelfstandigheid leidt tot oneerlijke concurrentie en ongelijke arbeidsvoorwaarden.
- De Belastingdienst blijft volgend jaar nog terughoudend met het opleggen van boetes aan bedrijven die schijnzelfstandigen inhuren. Dit gebeurt alleen bij kwade opzet. De fiscus gaat wel naheffingen voor loonbelasting en premies in rekening brengen. Dit beperkt zich vooralsnog tot 1 januari 2025, vanaf de dag dat weer wordt gehandhaafd.

### Wat is het directe effect?

Veel opdrachtgevers sorteren nu al voor op de nieuwe situatie door zzp'ers niet meer in te huren. Zzp'ers maken zich zorgen dat ze werk kwijtraken of gedwongen moeten terugkeren in loondienst. Zo heeft de NOS al aangekondigd om vanaf 1 juli volgend jaar te stoppen met de huidige freelancecontracten. Ook in sectoren als de zorg en de kinderopvang wordt door opdrachtgevers kritisch naar de inhuur van zzp'ers gekeken.

### LET OP!

Je hebt nog drie maanden de tijd om te zorgen dat jouw samenwerking 'Wet DBA-proof' is. Je NOAB-adviseur is je graag van dienst. □



# VERVOLG NIEUWS VOOR ONDERNEMERS

## STAGNERENDE GROEI MKB

Uit de MKB Barometer, de graadmeter voor de staat van het midden- en kleinbedrijf in Nederland, blijkt dat meer dan de helft (53%) van de mkb-ondernemingen kampt met personeelstekorten. Dit speelt met name in de zakelijke dienstverlening.

Dit heeft uiteraard zijn weerslag op ondernemingsdoelen, zoals het verhogen van de omzet en het behoud van klanten. Bijkomende negatieve effecten zijn oplopende werkdruk, een groter risico op burn-out of uitval, en uitstroom van medewerkers, waardoor de werkdruk nóg verder toeneemt. Kortom, werk aan de winkel voor de HR-afdeling of -functionaris in je organisatie. Onderstaande vijf tips zetten je alvast op het goede spoor.

### Aantal faillissementen neemt toe

Het aantal faillissementen is in de eerste helft van dit jaar met 40% gestegen (bron: CBS). Onderzoekers van RaboResearch verwachten dat het aantal faillissementen in Nederland de komende jaren uitkomt op een niveau dat vergelijkbaar is met dat ten tijde van de kredietcrisis.

Kredietverzekeraars Allianz en Atradius voorspellen ook al een stijging van het aantal faillissementen, met respectievelijk 31 en 38% in 2024.

### Onderhands akkoord schuldeisers

Als je failliet dreigt te gaan, kun je bij de rechter een verzoek indienen voor een onderhands akkoord met de schuldeisers, dankzij de Wet homologatie onderhands akkoord (WHOA) uit 2021. Voorwaarde is dat je bedrijf in principe winstgevend is. Ook kun je om een afkoelingsperiode vragen, waarin schuldeisers geen beslag kunnen leggen op het bedrijfsvermogen. Twee op de drie ondernemingen die de hulp van de rechter inroepen voor een onderhands akkoord weten succesvol een doorstart te maken, zo blijkt uit het jaarverslag WHOA-procedure. De (advocaat)kosten van een WHOA-procedure vormen voor kleine ondernemingen wel een drempel.

#### TIP!

Blijf financiële problemen voor en trek op tijd aan de bel. Je NOAB-adviseur is jouw ideale klankbord bij kwesties als deze. □

# VIJF TIPS voor het aantrekken, behouden én loslaten van werknemers

## TIP 1 Onderscheid je als goede werkgever

Zorg voor een aantrekkelijk aanbod en schakel een professioneel recruitmentbureau in. Overweeg een aanbrenghpremie: een bonus voor een werknemer die iemand voorstelt die de proeftijd met succes doorloopt.

## TIP 2 Houd goede krachten aan boord

Is het vinden van goede werknemers al moeilijk, het behoud ervan is misschien nog wel lastiger. Maak werk van binding en betrokkenheid, werknemerstevredenheid gaat verder dan financiële prikkels alleen.

## TIP 3 Positioneer je als een aantrekkelijke werkgever

Het gaat hierbij om een breed palet aan aandachtsgebieden, van imago, maatschappelijk verantwoord ondernemen, diversiteit en inclusie tot en met scholing, hybride werken, taakroulatie, jobcarving, ziekteverzuim, vitaliteit of een retentiebonus.

## TIP 4 Benoem een vertrouwenspersoon in je organisatie

Pesten, discriminatie en grensoverschrijdend gedrag: het komt overal voor, misschien ook op jouw werkvloer. Ontwikkel een klachtenprocedure en stel een vertrouwenspersoon aan bij wie slachtoffers een incident veilig kunnen melden.

## TIP 5 Benut het exit-gesprek

Het vertrek van een werknemer is uiteraard niet altijd te voorkomen. Het exit-gesprek kan echter zinvolle informatie opleveren. Wat is de vertrekreden? Wat had anders of beter gekund in de organisatie? Met mogelijke verbeterpunten kun je aan de slag.

#### LET OP!

Als je te maken hebt met personeelstekorten, deel dit met je NOAB-adviseur. De kans is groot dat hij/zij het probleem ook zelf kent. Oplossingen 'out of the box' kunnen verrassend werken. □