



# Veelgestelde vragen over de Wet DBA

De Wet DBA zorgt al sinds de invoering voor veel vragen en onzekerheid bij opdrachtgevers en zzp'ers. Misschien herken je het wel: je wil volgens de regels werken, maar de complexe wetgeving maakt dat niet altijd even makkelijk.

Omdat we het belangrijk vinden dat je volledig op de hoogte bent van wat er speelt rondom dit onderwerp, hebben we de twaalf meest gestelde vragen samengevat. Lees hieronder alle antwoorden die je nodig hebt om met vertrouwen binnen de regels te werken.

## 1. Wat houdt Wet DBA precies in?

Door de DBA-wet wordt er vanaf 2025 strenger gecontroleerd of je kwalificeert als 'zelfstandige'. Voor jou als zzp'er betekent dit dat je een groter risico loopt op boetes of naheffingen als je niet aan de juiste voorwaarden voldoet. We hebben alle informatie over de Wet DBA in heldere taal voor je samengevat. **Hier lees je er alles over. Heb je vragen? We staan je graag te woord!**

## 2. Wat is Wet VBAR?

Het wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties (VBAR) is een vervolg op de Wet DBA. De wet is bedoeld als een verduidelijking en aanscherping van de Wet DBA. Het wetsvoorstel wil men in januari 2026 invoeren, maar er is veel kritiek op de wet, ook vanuit de Raad van State.

**Zodra hier meer over bekend is en wat de inhoud van de wetwijziging precies wordt, zullen we je hierover informeren op onze [website](#).**

## 3. Stopt TMI ook met de inzet van zzp'ers?

TMI voldoet aan de wet- en regelgeving. Als de wens van de klant is om te werken met zzp'ers, zal TMI hierin blijven faciliteren.



## 4. Waarom wordt het afgeraden om in 2025 als zzp'er te werken?

Vanaf 1 januari 2025 stopt de Belastingdienst met het gedoogbeleid rondom de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA). Dit betekent dat de Fiscus strenger gaat controleren of zzp'ers wel echt zelfstandig werken. Als een zelfstandige eigenlijk als werknemer wordt gezien, kan dit leiden tot naheffingen en boetes voor de opdrachtgever. Ook de zzp'ers zelf blijven hierin niet ongeschonden: de Belastingdienst kan hen verantwoordelijk houden voor het betalen van sociale premies, belasting en andere kosten die normaal gesproken niet van toepassing zouden zijn bij een zelfstandige. Dit kan zelfs met terugwerkende kracht, wat betekent dat zzp'ers over meerdere jaren alsnog extra kosten moeten betalen.

Als een zzp'er in een schijnzelfstandige situatie werkt, wordt hij of zij als werknemer aangemerkt. Dit betekent dat de opdrachtgever verplicht is om een arbeidsovereenkomst aan te bieden, met bijbehorende rechten zoals vakantie-uren en doorbetaling bij ziekte. Dit kan leiden tot een verlies van de vrijheid die het zelfstandig ondernemerschap biedt. Het is daarom belangrijk om goed te onderzoeken of jouw arbeidsrelatie voldoet aan de eisen voor zelfstandig ondernemerschap. Zo vermijd je deze risico's en kom je niet voor verrassingen te staan. **Je kunt [hier](#) een check doen.**



### **5. Ik heb een BV en/of Maatschap. Kan ik dan blijven werken op zzp-basis?**

Dat hangt helemaal af van het werk dat je doet en hoe je dat met opdrachtgevers overeen bent gekomen. Toepassing van de spelregels vanuit de handhaving op de Wet DBA maken dat jouw inzet als zzp'er wel onder een vergrootglas ligt. De vraag is of klanten in 2025 nog de wens hebben om zzp'ers te blijven inzetten. Steeds meer klanten hebben TMI laten weten dat zij in 2025 alleen nog met gedetacheerden gaan werken, of hier op korte termijn naartoe willen. Dit doen ze om eventuele risico's vanuit de handhaving van de Wet DBA te vermijden.

### **6. Wat is het risico van de zzp'er zelf als hij/zij in 2025 door blijft gaan met zzp-en?**

De handhaving richt zich in eerste instantie op de zorginstelling. Mocht het zo zijn dat de zorginstelling wordt aangesproken op haar beleid en vanuit de handhaving een naheffing krijgt, zal zij het deel loonheffing op de zzp'er moeten verhalen, anders wordt dit als verkapt loon gezien. De Belastingdienst mag jou als zzp'er ook aanspreken op je belastingaangiften, als geconstateerd wordt dat er sprake is geweest van nalatigheid. Daarbij mag de Fiscus tot zeven jaar terugkijken naar jouw opgegeven inkomstenbelasting.

Dus: word je (na uitgebreid boekenonderzoek van de Belastingdienst) aangemerkt als schijnzelfstandige? Dan kan dat betekenen dat je de genoten ondernemersvrijstellingen en faciliteiten moet terugbetalen. Zorg daarom dat jouw situatie voldoet aan de eisen, en overweeg een arbeidsovereenkomst als dat niet zo is. Als je ervoor kiest om via TMI te gaan detacheren, heb je de zekerheid van een vast inkomen, contractuele bescherming, pensioenopbouw en geen administratieve lasten. Dit alles zonder dat je inlevert op de vrijheid om in diverse zorginstellingen te werken.

### **7. Er zijn nog altijd zorginstellingen die zzp'ers inhuren. Kan ik bij TMI een vast dienstverband en werken op zzp-basis combineren?**

Wij streven ernaar om aan jouw wensen én die van onze klanten te voldoen. Dat kan mogelijk betekenen dat we je in 2025 moeten vragen om te kiezen tussen een dienstverband of het werken als zzp'er. Dat komt doordat we nu al weten dat veel instellingen binnen bepaalde sectoren, zoals de kinderopvang, in 2025 niet meer met zzp'ers willen werken. We verwachten dat meer zorgprofielen hier op de korte termijn mee te maken krijgen. Mocht de handhaving worden afgeschaald of de vraag in de markt veranderen, dan kun je uiteraard via TMI meteen weer als zzp'er aan de slag!

### **8. Hoe weet ik welke instellingen niet meer met zzp'ers willen werken?**

Je kunt bij jouw accountmanager of planner bij TMI informeren welke klanten geen zzp'ers meer inzetten. Het is echter belangrijk dat je de keuze om als zzp'er te blijven werken niet alleen baseert op wat er mogelijk is bij de instelling. Jij bent als zzp'er zelf verantwoordelijk voor jouw inzet, dus het is belangrijk om goed te onderzoeken of je voldoet aan de geldende eisen. **Ben je benieuwd of je een risico loopt? Je kunt hier een check doen.**

### **9. Ik wil zelf mijn rooster bepalen, kan dat nog?**

Absoluut! Je kunt bij TMI in dit geval kiezen uit twee contracten: een flexibel contract waarin je van tevoren geen vast aantal uren per week afsprekt, of een contract waarin je dat wel doet. Wanneer je voor de eerste optie kiest, heb je zelf alle vrijheid in handen. Je kunt zelf bij het Flexbureau aangeven wanneer je wil werken. Als je op een langdurige opdracht wil, kies je beter voor de tweede optie. Ook dan kun je van tevoren je wensen en eisen doorgeven bij de instelling waar je gaat werken.



### 10. Wat houdt een flexcontract in?

Met een flexcontract profiteer je niet alleen van de vrijheid van flexibel werken, maar ben je dankzij je dienstverband bij TMI ook automatisch verzekerd van alle rechten en bescherming die een werknemer heeft. Zoals de naam al doet vermoeden, is het flexcontract er in verschillende vormen, er is er dan ook altijd wel een die perfect aansluit bij jouw wensen. **Lees hier alles over werken op basis van een flexcontract.**

### 11. Wat is het grootste verschil tussen een flexcontract en een zzp-overeenkomst?

Een flexcontract geeft je de vrijheid van flexibel werken én de zekerheid van werknemersbescherming, zoals pensioen en vakantiedagen. Bij een zzp-overeenkomst met TMI maken we de afspraak dat TMI zich zal inspannen om te bemiddelen en opdrachten voor je te vinden, maar geniet je geen werknemersbescherming. Je sluit zelf een overeenkomst met je uiteindelijke klant waarin de spelregels van jouw inzet bepaald zijn.

### 12. Waaruit is een (detacherings)salaris bij TMI opgebouwd?

Een salaris bestaat uit je bruto uurloon, reserveringen voor vakantiedagen en vakantiegeld, eventuele extra's zoals een eindejaarsuitkering, en de kosten voor sociale zekerheid en pensioen die de werkgever betaalt. Detacheren via TMI kost jou niets. Wij regelen alles met de zorginstelling waar je gaat werken. Jij ontvangt gewoon salaris, net als bij een regulier dienstverband.

### Wat als jouw huidige manier van werken niet meer voldoet?

We snappen bij TMI als geen ander hoe belangrijk het is om zekerheid in je werk te combineren met vrijheid om je eigen opdrachten te kiezen. Bij ons kun je zorgeloos overstappen naar een detachings- of O-uren contract. Daarmee profiteer je bij ons van de zekerheid van een vast contract, met alle bijbehorende voordelen: pensioenopbouw, sociale zekerheid en geen zorgen over nieuwe zzp wet- en regelgevingen.

### De voordelen van werken via TMI:

- + Uitstekende arbeidsvoorwaarden, waaronder een bovengemiddeld salaris;
- + Ervaring opdoen in verschillende omgevingen, met daarbij de zekerheid van een vast dienstverband;
- + Direct een contract voor onbepaalde tijd voor een groot aantal disciplines;
- + Een leaseauto bij een dienstverband vanaf 24 uur per week, met tankpas. Je kunt jouw lease auto privé rijden door heel Europa;
- + Verschillende mogelijkheden tot het volgen van gratis bij- en nabijbscholing via de TMI Academy;
- + Altijd een nieuwe uitdaging door afwisselende opdrachten;
- + Regelmatig gezellige uitjes en regioborrels met andere TMI'ers.

*Ben je benieuwd naar wat wij voor jou kunnen betekenen? Neem vrijblijvend contact met ons op!*

werving@tmi.nl  
020 - 717 3527

