



Belastingdienst



Handhavingsplan arbeidsrelaties 2026

Handhaven volgens de normale regels

Versie 1.0, 11 december 2025

Inhoudsopgave

1	Inleiding	4
2	Uitvoerings- en handhavingsstrategie van de Belastingdienst	6
2.1	Inzicht en analyse	6
2.2	Geen zachte landing meer	7
2.3	Overgang naar reguliere handhaving	7
3	De inzet van handhavingsinstrumenten	9
3.1	Inleiding	9
3.2	Normale regels voor de handhaving vanaf 2026	9
3.3	Ingroeimodel tot 2030	9
3.4	Normale regels voor opleggen van boetes vanaf 2026	10
3.5	Inzet verschillende handhavingsinstrumenten	10
3.6	Samenwerking met de markt	10
3.7	Communicatie voor opdrachtgevers en opdrachtnemers	10
3.8	Richtlijnen doorwerking richting inkomensheffing en omzetbelasting	11
3.9	Detectie en selectie van risico's	11
3.10	Communicatie voor fiscaal dienstverleners MKB	12
3.11	Horizontaal toezicht via fiscaal dienstverleners	13
3.12	Samenwerking met partners	13
4	Evaluatie handhaving op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties	15

1 Inleiding

1 Inleiding

Om de balans in het werken met en als zelfstandige(n) te herstellen, zet het kabinet in op 3 lijnen:

- een gelijk speelveld tussen contractvormen (lijn 1)
- meer duidelijkheid over de vraag wanneer gewerkt wordt als werknemer of als zelfstandige (lijn 2)
- verbetering van handhaving op schijnzelfstandigheid (lijn 3)

Daarbij geldt: de voortgang op de ene lijn kan niet wachten op de andere; elk van de 3 lijnen is urgent om stappen op te zetten.

In verband met lijn 3 is het handhavingsmoratorium sinds 1 januari 2025 opgeheven. Vanaf dat moment kan de Belastingdienst weer correctieverplichtingen en naheffings-aanslagen opleggen. Maar we gaan in beginsel niet verder terug dan 1 januari 2025. Over 2025 legden we geen boetes op. In 2026 vervalt de zachte landing, zoals staat in de Kamerbrief van 6 oktober 2025¹. De opheffing van het handhavingsmoratorium is binnen het programma Handhaving arbeidsrelaties van de Belastingdienst zorgvuldig voorbereid.

De handhaving op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties voor de loonheffingen maakt deel uit van de kabinetsaanpak die zich richt op het tegengaan van schijnzelfstandigheid. Het kabinet wil ervoor zorgen dat de regels van het arbeidsrecht, en daarmee ook de regels in de belasting-, premie- en bijdrageheffing, worden nageleefd.

Onze doelstelling is normalisering van de handhaving op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties voor de loonheffingen. Dat wil zeggen dat de handhaving plaatsvindt volgens de uitvoerings- en handhavingsstrategie van de Belastingdienst, zoals staat in de Kamerbrief van 16 december 2022². Ook voor 2026 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 gericht.

De ambitie was dat de handhaving op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties voor de loonheffingen vanaf 1 januari 2026 weer onderdeel zou zijn van de reguliere handhaving. De markt heeft behoefte aan duidelijkheid over wat het vervallen van de zachte landing betekent. Daarom is besloten om voor 2026 opnieuw een handhavingsplan arbeidsrelaties te maken, net zoals voor de jaren 2023, 2024 en 2025. In 2026 nemen we de handhaving arbeidsrelaties dus nog niet op in de reguliere handhavingsplannen. We streven ernaar om dit vanaf 2027 wel te doen.

In het Handhavingsplan arbeidsrelaties 2026 gaan wij in op de handhaving op de kwalificatie van arbeidsrelaties voor de loonheffingen zonder zachte landing.

¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2025-2026, 31 311, nr. 294
(<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31311-294.html>)

² Tweede Kamer, vergaderjaar 2022-2023, 31 311, nr. 246
(<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31311-246.html>)

2 Uitvoerings- en handhavingsstrategie van de Belastingdienst

2 Uitvoerings- en handhavingsstrategie van de Belastingdienst

2.1 Inzicht en analyse

We zien dat veel organisaties hun best doen om het echt goed te doen. We blijven deze organisaties hierbij ondersteunen, zoals we nu ook al doen met bijvoorbeeld voorlichting en in gesprekken. Daarom vinden wij het belangrijk dat we weer normaal kunnen handhaven op de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Een juiste kwalificatie van arbeidsrelaties is niet alleen belangrijk voor de loonheffingen, maar ook voor het pensioen- en arbeidsrecht.

Volgens de Zelfstandigen Enquête Arbeid 2025 van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) verwachten bedrijven minder zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) te gaan inhuren door de aangekondigde handhaving op schijnzelfstandigheid³.

Volgens gegevens van de Kamer van Koophandel (KVK) stonden in april 2025 1.772.647 zzp'ers ingeschreven in het Handelsregister⁴. Volgens cijfers van het CBS is het aantal zzp'ers in Nederland in het 1^e kwartaal van 2025 gedaald met ongeveer 28.000 in vergelijking met dezelfde periode in 2024. Dit is de 1^e daling sinds 2013. Deze daling komt vooral doordat minder zzp'ers eigen arbeid aanbieden, terwijl veel zzp'ers overschakelen naar een flexibele of vaste dienstbetrekking. Zo ging bijna 60% van de mensen die niet meer als zzp'er werkten, aan de slag als flexwerknemer⁵. Ook is er volgens het KVK Trendrapport van het 2^e kwartaal van 2025 sprake van een sterke stijging van het aantal opgerichte bv's, namelijk een toename van 21% in vergelijking met het 2^e kwartaal van 2024⁶.

Deze ontwikkelingen bieden inzicht in de doelgroep zzp'ers. Hoewel handhaving door de Belastingdienst op arbeidsrelaties invloed kan hebben, geven deze ontwikkelingen geen volledig beeld van hoe vaak en tot in hoeverre sprake is geweest van schijnzelfstandigheid. Er spelen namelijk ook andere factoren mee die deze ontwikkelingen kunnen verklaren, zoals pensionering. We merken op dat de afname van zzp'ers geen doel op zich is. De Belastingdienst houdt alleen toezicht op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties voor de loonheffingen.

De praktijkervaring is dat een onjuiste kwalificatie van arbeidsrelaties in alle branches en sectoren voorkomt en dat duiding van de arbeidsrelatie maatwerk is. Daarom richten we handhaving niet op specifieke doelgroepen, behalve als steekproeven of andere onderzoeken laten zien dat onderscheid in doelgroepen wel zinvol is.

Zo signaleren wij dat zzp'ers vaak worden ingehuurd via een tussenpersoon. Opdrachtgevers lijken het risico van de (bewust) onjuiste kwalificatie van een arbeidsrelatie hiermee te willen verschuiven naar een arbeidsbemiddelaar. Om goed te kunnen beoordelen onder welke feiten en omstandigheden gewerkt wordt, is veelal inzicht in de hele keten en/of driehoek noodzakelijk. Sinds 2025 werken we aan dit inzicht, zodat wij de behandeling bij deze doelgroep meer gestructureerd kunnen vormgeven. Hier gaan wij mee verder in 2026.

Daarnaast merken wij dat de informatiebehoefte van opdrachtgever, opdrachtnemer en fiscaal dienstverleners verschilt. Dat komt doordat het handelingsperspectief en de belangen anders kunnen zijn. In paragraaf 3.7 leest u meer over communicatie voor opdrachtgevers en opdrachtnemers. En in paragraaf 3.10 leest u meer over de communicatie voor fiscaal dienstverleners.

3 CBS Rapport Zelfstandigen Enquête Arbeid 2025, pagina 19 (<https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2025/27/zea-2025-resultaten-in-vogelvlucht>)

4 <https://www.kvk.nl/pers/aantal-zzpers-stabiel-helpt-zzpers-en-opdrachtgevers-positief-over-handhaving/>

5 <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/19/afname-aantal-zzp-ers-na-jarenlange-stijging>

6 KVK Trendrapport tweede kwartaal 2025, pagina 18 (<https://www.kvk.nl/cijfers-en-trends/actuele-trends-en-inzichten-zo-verandert-het-bedrijfsleven/>)

2.2 Geen zachte landing meer

In 2025 is het handhavingsmoratorium voor de kwalificatie van arbeidsrelaties voor de loonheffingen opgeheven en konden wij weer volgens de normale regels in de loonheffingen correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen loonheffingen opleggen. We hielden hierbij rekening met een zachte landing.

Vanaf 1 januari 2026 geldt deze zachte landing niet meer. Dit betekent dat we weer boetes kunnen opleggen. Daarnaast vervallen de uitgangspunten dat wij in beginsel starten met een bedrijfsbezoek en in beginsel kiezen voor een onderzoek van het meest recente aangiftetijdvak. Het ingroeimodel blijft tot 2030 bestaan. Wat het vervallen van de zachte landing en de overgang naar de reguliere handhaving concreet betekent, leest u in hoofdstuk 3.

Met betrekking tot de periode voor 1 januari 2025 geldt dat de Belastingdienst – met inachtneming van de vijfjaarstermijn – alleen correcties kan opleggen als er sprake is van kwaadwillendheid of als een eerder gegeven aanwijzing niet in voldoende mate is opgevolgd.

2.3 Overgang naar reguliere handhaving

Uitgangspunt is dat de Belastingdienst in 2026 – conform de politieke toezegging en net als in voorgaande jaren – 80 fte inzet voor het thema arbeidsrelaties. De ambitie is dat vanaf 1 januari 2027 de beoordeling van arbeidsrelaties weer volledig integraal onderdeel uitmaakt 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 De inzet van handhavingsinstrumenten

3 De inzet van handhavingsinstrumenten

3.1 Inleiding

Sinds 1 januari 2025 handhaven wij weer volledig op de kwalificatie van arbeidsrelaties voor de loonheffingen. Dit gebeurt volgens de algemene uitvoerings- en handhavingsstrategie van de Belastingdienst. Daarbij is er inzet van een breed palet aan handhavingsinstrumenten om de compliance⁷ te bevorderen, zoals voorlichting en risicogericht toezicht. Daarbij maken we gebruik van alle mogelijke signalen. Op basis van deze gegevens pakken we risico's op, afhankelijk van de prioritering. In paragraaf 3.9 leest u meer over detectie en selectie van risico's.

Het doel van de uitvoerings- en handhavingsstrategie is dat zoveel mogelijk burgers en bedrijven uit zichzelf regels naleven, zonder dwingende en kostbare acties van de zijde van de Belastingdienst. Dit sluit aan bij de oproep uit de Kamerbrief van 16 december 2022, waarin het kabinet benadrukt dat opdrachtgevers en opdrachtnemers samen verantwoordelijk zijn voor de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties⁸.

3.2 Normale regels voor de handhaving vanaf 2026

Vanaf 2026 gelden weer de normale regels voor de handhaving. Dat betekent dat we kunnen starten met een bedrijfsbezoek, maar ook direct een boekenonderzoek kunnen doen. Dit is uitgewerkt in de Handleiding bedrijfsbezoeken Arbeidsrelaties van 2026, die u na 1 januari 2026 op rijksoverheid.nl kunt downloaden.

Naast het instellen van bedrijfsbezoeken en boekenonderzoeken waarbij we letten op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties, hebben we ook regulier toezicht op de aangiften loonheffingen. Hierbij kunnen we controleren op alle voorkomende loonheffingenonderwerpen, zoals de werkkostenregeling, sectorindeling en gebruikelijkloonregeling, maar ook op de beoordeling van de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties.

3.3 Ingroeimodel tot 2030

Als wij bij een boekenonderzoek een onjuiste kwalificatie van arbeidsrelaties vaststellen, kunnen wij volgens de normale regels in de loonheffingen tot 5 jaar terug correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen loonheffingen opleggen, met daarbij belastingrente en boetes. Tot 2030 is voor de kwalificatie van arbeidsrelaties nog wel sprake van een ingroeimodel. Dat betekent dat wij rekening houden 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. Pas in 2030 kunnen wij weer tot 5 jaar terug correctieverplichtingen en naheffingsaanslagen opleggen.

⁷ Compliance is de bereidheid van burgers en bedrijven om de fiscale verplichtingen ten aanzien van de Belastingdienst na te komen. De Belastingdienst stemt de instrumenten af op de bereidheid en het vermogen van burgers en bedrijven om aan (fiscale) regels te voldoen.

⁸ Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 31 311, nr. 246 (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31311-246.html>)

3.4 Normale regels voor opleggen van boetes vanaf 2026

Vanaf 2026 gelden ook de normale regels voor het opleggen van boetes. Op de [pagina Boete op belastingdienst.nl](https://www.belastingdienst.nl) staat wanneer we een boete kunnen opleggen en hoe hoog deze boete is⁹. Volgens het Protocol aanmelding en afdoening van fiscale delicten en delicten op het gebied van douane en toeslagen onderzoeken we bij vermoeden van opzet en een fiscaal nadeel van meer dan € 100.000 of strafrechtelijke vervolging mogelijk is¹⁰. Voor correcties over 2025 blijft de zachte landing gelden en leggen we geen verzuim- of vergrijpboetes op voor de onjuiste kwalificatie van arbeidsrelaties voor de loonheffingen (conform de motie Flach/Aartsen)¹¹.

3.5 Inzet verschillende handhavinginstrumenten

In het reguliere toezicht zetten we meer instrumenten in. Denk aan het geven van informatie, uitleg of voorlichting door loonheffingspecialisten tijdens bedrijfsbezoeken. Het doel is om de betrokken opdrachtgever te ondersteunen bij het juist beoordelen van arbeidsrelaties door het goed toepassen van fiscale regels. Dit gaat om opdrachtgevers die compliant zijn en na een bedrijfsbezoek vrijwillig hun interne processen rond de inhuur van arbeidskrachten gaan verbeteren.

Ook nemen wij een standpunt in als opdrachtgevers of opdrachtnemers een volledig verzoek tot vooroverleg indienen. Zo verkleinen we het risico op een verkeerde kwalificatie van arbeidsrelaties, ook door het besef dat zij daarvoor als eerste verantwoordelijk zijn.

3.6 Samenwerking met de markt

Het realiseren van minder schijnzelfstandigheid kan niet zonder samenwerking met, en het nemen van eigen verantwoordelijkheid door, de markt.

In vorige jaren hebben wij samen met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) de markt geïnformeerd over het einde van het handhavingsmoratorium en de regels voor het beoordelen van arbeidsrelaties. Dit was belangrijk om maatschappelijke onrust te beperken. Ook in 2026 blijven we – waar nodig – samenwerken met de markt om het bewustzijn over schijnzelfstandigheid te vergroten.

3.7 Communicatie voor opdrachtgevers en opdrachtnemers

Het ministerie van SZW heeft in de publiekscommunicatie over het arbeidsrecht het voortouw. Onderdeel daarvan is de website hetjuistecontract.nl met daarop de keuzehulp. De keuzehulp helpt om als opdrachtnemer en opdrachtgever in gesprek te gaan over het juiste contract. Daarnaast kunnen opdrachtgevers een indicatie van de juiste kwalificatie van een arbeidsrelatie krijgen op de website beoordelingarbeidsrelatie.nl via de uitgebreidere Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie. De keuzehulp, webmodule en de praktijkvoorbeelden dragen bij aan de algehele bewustwording over schijnzelfstandigheid bij zowel opdrachtgever als opdrachtnemer.

De communicatie vanuit de Belastingdienst richt zich vooral op het belang van een juiste kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de loonheffingen en de verantwoordelijkheid die opdrachtgever en opdrachtnemer hierbij dragen. Het onderwerp ‘arbeidsrelaties’ heeft specifieke aandacht op de website belastingdienst.nl/arbeidsrelaties, zodat opdrachtgevers en opdrachtnemers gericht op zoek kunnen naar antwoorden.

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

¹⁰ Protocol aanmelding en afdoening van fiscale delicten en delicten op het gebied van douane en toeslagen, Staatscourant 2023, 16878 (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2023-16878.html>)

¹¹ Motie Flach/Aartsen, Tweede Kamer, vergaderjaar 2024–2025, 31 311, nr. 266 (<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31311-266.html>)

De inzet van communicatie is gebaseerd op de overkoepelende communicatiestrategie van de Belastingdienst die de uitvoerings- en handavingsstrategie ondersteunt. Onderdeel 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. Hiermee 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. We hebben bijvoorbeeld de Checklist vooroverleg beoordeling arbeidsrelatie¹² ontwikkeld met welke informatie minimaal nodig is om een Verzoek vooroverleg succesvol te kunnen indienen¹³.

We richten ons in de communicatie op opdrachtgevers, opdrachtnemers en fiscaal dienstverleners. Belangrijke thema's zijn: het belang van een juiste kwalificatie van arbeidsrelaties, dat zzp-schap mogelijk blijft binnen het wettelijk kader, en dat het werken via bijvoorbeeld een bv, vof of coöperatie schijnzelfstandigheid niet uitsluit. Het gaat daarbij over de verantwoordelijkheid van opdrachtgever en opdrachtnemer en de mogelijke fiscale gevolgen van een onjuiste kwalificatie voor de loonheffingen, inkomensheffing en omzetbelasting.

¹² https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/checklist-vooroverleg-beoordeling-arbeidsrelatie

¹³ https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/programmas_en_formulieren/verzoek-vooroverleg

3.8 Richtlijnen doorwerking richting inkomensheffing en omzetbelasting

Er zijn 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 handavingsmoratorium 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.

Als de opdrachtnemer in regulier toezicht inkomensheffing en/of omzetbelasting wordt betrokken, zullen wij de beoordeling zoveel mogelijk 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.

3.9 Detectie en selectie van risico's

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 onder andere de inhuur van derden. Er is een landelijke detectiemodule beschikbaar. Die is bedoeld om de inzet van extra arbeidskrachten die niet in loondienst werken te kunnen detecteren.

De detectiemodule Toezicht op juiste kwalificatie arbeidsrelaties (TKA) biedt ondersteuning bij het selectieproces van de Belastingdienst. 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. Daarna kan een toezichtsactie volgen (zoals bellen, vragenbrief of bedrijfsbezoek), om te beoordelen hoe hoog het risico is op te weinig betaalde loonheffingen¹⁴.

Op basis van de leerervaringen passen wij, als dat nodig is, de detectiemodule aan. Daarbij passen wij de uitgangspunten toe van het beleidskader Waarborgenkader voor selectie-instrumenten Belastingdienst¹⁵.

In de Kamerbrief van 16 december 2022¹⁶ en de Kamerbrief van 27 maart 2025¹⁷ over werken met en als zelfstandige(n) is aangegeven dat ook de Rijksoverheid als opdrachtgever zelf de processen rondom het werken met zelfstandigen moet verbeteren. In 2026 geeft de Belastingdienst extra aandacht aan overheidsorganisaties, want goed voorbeeld doet goed volgen.

Ook signalen uit de (individuele) klantbehandeling kunnen aanleiding zijn voor een bedrijfsbezoek of boekenonderzoek.

3.10 Communicatie voor fiscaal dienstverleners MKB

Fiscaal dienstverleners (FD) spelen een belangrijke rol bij de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties. Ook in 2026 werken wij samen met beroeps- en koepelorganisaties FD en waar mogelijk zullen we ook gebruikmaken van de informatiekkanalen van de beroeps- en koepelorganisaties FD.

Daarnaast informeren we fiscaal dienstverleners via onze communicatiekanalen over de handhavingsplannen, bijvoorbeeld via de website belastingdienst.nl, het Forum Fiscaal Dienstverleners en het Forum Salaris. Ook in 2026 zetten we in op voorlichting en kennisdeling. Ook kan dit onderwerp deel uitmaken van de periodieke (kwaliteits)gesprekken van medewerkers FD-teams MKB met fiscaal dienstverleners.

¹⁴ <https://over-ons.belastingdienst.nl/onderwerpen/omgaan-met-gegevens/algorithmeregister/risicomodel-loonheffingen-toezicht-op-juiste-kwalificatie-arbeidsrelaties-tka/>

¹⁵ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2023/01/02/beleidskader-waarborgenkader-voor-selectie-instrumenten-belastingdienst>

¹⁶ Tweede Kamer, vergaderjaar 2022–2023, 31 311, nr. 246
(<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31311-246.html>)

¹⁷ Tweede Kamer, vergaderjaar 2024–2025, 31 311, nr. 281
(<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-31311-281.html>)

3.11 Horizontaal toezicht via fiscaal dienstverleners

Voor ondernemers die deelnemen aan horizontaal toezicht en zijn aangemeld voor de loonheffingen, geldt het aangepaste toezicht dat is vastgelegd in de Leidraad Horizontaal Toezicht Fiscaal Dienstverleners¹⁸.

Bij horizontaal toezicht passen we het toezicht aan, afhankelijk van de omvang en diepgang van het werk van de fiscaal dienstverlener. Hierin zijn 3 niveaus:

- Bij het niveau volledigheid steunen wij op de werkzaamheden van de FD. Bij deze HT-ondernemers volgt in beginsel 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.
- Bij het niveau fiscaliteit heeft de FD (conform paragraaf 2.9 van de Leidraad HT FD) vastgesteld of specifieke fiscale wet- en regelgeving juist is toegepast in de aangifte. Als wij vermoeden dat fiscale wet- en regelgeving niet juist is 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. Blijkt tijdens het kwaliteitsgesprek dat wet- en regelgeving niet goed is toegepast? Dan kunnen wij besluiten om een boekenonderzoek in te stellen.

Voor alle 3 de niveaus geldt dat we concrete signalen van materiële fouten kunnen behandelen.

3.12 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).

Een belangrijke drempel bij de Belastingdienst voor deze samenwerking was het delen en verwerken van gegevens. Deze drempel wordt in 2026 weggenomen omdat we dan weer meldingen van de NLA over schijnzelfstandigheid kunnen gebruiken in de handhaving. Andersom doet de NLA al verzoeken aan ons om fiscale gegevens te delen.

¹⁸ https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/leidraad_horizontaal_toezicht_mkb_fiscaal_dienstverleners

4 Evaluatie handhaving op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties

4 Evaluatie handhaving op de juiste kwalificatie van arbeidsrelaties

Vanwege het opheffen van het handhavingsmoratorium hebben we een aantal ondersteunende maatregelen genomen om de handhavingsinzet bij de Belastingdienst beheersbaar te houden. Denk hierbij aan gesprekken met de markt, toelichting op vooroverleg op de website van de Belastingdienst en het beschrijven van voorbeelden uit de praktijk op hetjuistecontract.nl. Voor de uitvoeringstoets Herijking opheffen handhavingsmoratorium hebben we in het 2^e kwartaal van 2025 een evaluatie uitgevoerd naar het effect van de ondersteunende maatregelen op de handhavingsinzet van de Belastingdienst. De maatregelen lijken op dit moment voldoende effectief te zijn, aangezien de extra werkzaamheden beheersbaar zijn gebleven voor de Belastingdienst. De inzichten uit deze evaluatie zijn gebruikt om het handhavingsplan voor 2026 te verbeteren.

Colofon

Datum	11 december 2025
Versie	1.0
Status	Definitief
Opdrachtgever	Directieoverleg Arbeidsrelaties
Opdrachtnemer	Programma handhaving arbeidsrelaties
Auteur(s)	Programmateam handhaving arbeidsrelaties