



## Voor betrokken ondernemers.

Aan de vaste commissie voor VWS  
Van de Tweede Kamer der Staten-Generaal  
Postbus 20018  
2500 EA Den Haag  
Per email: [cie.vws@tweedekamer.nl](mailto:cie.vws@tweedekamer.nl)

Zorgthuisnl  
De Molen 92  
3995 AX Houten

088 - 46 00 300  
[zorgthuisnl.nl](http://zorgthuisnl.nl)  
[info@zorgthuisnl.nl](mailto:info@zorgthuisnl.nl)

Betreft: Gevolgen vertrek zzp'ers voor zorg thuis, inbreng Commissiedebat  
arbeidsmarktbeleid in de zorg op 19 december 2024  
Houten, 16 december 2024

Geachte Kamerleden,

Voor het debat met Minister Agema op 19 december a.s. over het arbeidsmarktbeleid in de zorg, informeren wij u over de gevolgen van het vertrek van zzp'ers voor de zorg bij mensen thuis als gevolg van de handhaving van de Wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelatie) vanaf 1 januari 2025. De Belastingdienst houdt zich bij haar handhaving strikt aan de wet, ongeacht arbeidsmarktproblemen en krappe tarieven. De belastingdienst blijkt in de praktijk geen onderscheid te maken naar type zorg, unieke situaties en de behoefte van de cliënt. Onze leden geven aan dat dit onverantwoorde gevolgen heeft voor de zorg thuis op korte én langere termijn.

Wij herkennen de uitkomsten van de enquête van de BOZ-partijen en onderschrijven de door hen aan u gestuurde brandbrief (9 december 2024) en de oproep om op verantwoorde wijze schijnzelfstandigheid te voorkomen. In de zorg thuis werken relatief veel zzp'ers via een thuiszorgorganisatie. Ondanks pogingen van onze leden om duidelijkheid over de arbeidsrelatie te verkrijgen bij de Belastingdienst, blijft die onduidelijk totdat de inspecteurs met de zzp'ers zelf hebben gesproken over de manier waarop zij in de praktijk hun werk inrichten. Handhaving per 1 januari lijkt hier te vroeg te komen.

Uit de enquête van het BOZ blijkt dat ongeveer 10% van de respondenten verwacht dat op termijn 50% van de zzp'ers bereid zal zijn in dienst te treden. De rest wacht af wat er gebeurt na 1 januari; een deel maakt de beweging naar een uitzendbureau,



## Voor betrokken ondernemers.

detacheerder of andere tussenconstructie. Om kwalitatieve zorg te kunnen blijven bieden maken zorgaanbieders daar gebruik van. Dit brengt risico's met zich mee, enerzijds omdat niet duidelijk is of deze constructies de toets door de Belastingdienst zullen doorstaan, anderzijds vanwege de toenemende PNIL-kosten, die directe gevolgen hebben op de capaciteit.

### Welke discontinuïteit verwachten wij en waarom

Zzp'ers zijn vooral van belang in situaties die worden geclassificeerd als piek, ziek en uniek. Zorgthuisnl is voorstander van een beheerste en gecontroleerde inzet van zzp'ers in die situaties. Dit laat onverlet dat, wanneer zzp'ers straks de zorg verlaten, de beschikbare personele capaciteit voor het leveren van zorg thuis -ook buiten deze situaties- zal afnemen.

### **Piek en ziek**

Een deel van de zorg thuis vraagt bij uitstek om snelle inzet en op- en afschalen van zorgcapaciteit. Dit speelt vooral voor palliatieve en terminale zorg, waakdiensten en aanvullende mantelzorg. De zzp'er kan snel worden ingepland en wordt daarna uitbetaald. Bij vaste medewerkers betaalt de werkgever alle contracturen door, terwijl bij afschaling van de zorg daarvoor geen tarief meer beschikbaar is. De marge in de thuiszorg zijn te smal om alle contracturen te betalen.

Het ziekteverzuim kan niet volledig worden opgevangen door de collega's uit het team, die vaak al met een hoge werkdruk te maken hebben. Interne flexteams zijn al veelvuldig ingezet vanwege het hoge ziekteverzuim, waardoor deze bron beperkt beschikbaar is voor piek en ziek. Voor kleine organisaties is het door hun omvang niet mogelijk om een eigen flexteam op te zetten. Nuluren- en flexibele contracten voor vaste medewerkers worden ontmoedigd en zijn beperkt bruikbaar. Daar komt de uitspraak van het Europese Hof van Justitie nog bij die het extra inzetten van medewerkers boven hun contractuele arbeidsduur vanwege de hoge overwerktoeslag onmogelijk maakt. Dit bemoeilijkt het aantrekken van zorgmedewerkers die geen vast aantal contracturen wensen en flexibel willen werken.



## Voor betrokken ondernemers.

Zolang er nog geen goed alternatief om flexibel te werken is binnen de arbeidsovereenkomst (zie [advies RvS over Wet meer zekerheid flexwerkers](#)) blijven zzp'ers nodig als 'smeerolie' voor de roosters van vaste medewerkers. Als dit niet meer kan, kunnen cliënten die snel hulp nodig hebben niet meer (op tijd) worden geholpen, waardoor de wachtlijsten en druk op ziekenhuizen en mantelzorg zullen groeien.

De druk op medewerkers in loondienst zal toenemen doordat een groot deel van de flexibele schil in tijden van piek en ziek is verdwenen. Werkdruk leidt tot verdere uitval of vertrek van medewerkers en verdere afschaling van zorg en begeleiding. Zorgorganisaties komen zo in een negatieve spiraal terecht van afschalen van personeel, schrappen van (bepaalde typen) zorg, minder budget, weer afschalen van personeel en zo verder.

### **Uniek**

Het bieden van langdurige zorgmomenten binnen de terminale zorg (stervensfase) zoals nachtzorg of 24-uurs zorg kan alleen met de inzet van zzp'ers plaatsvinden. De reden hiervoor is dat bij medewerkers in loondienst een werkgever gebonden is aan Arbeidstijdenwet en -besluit. De langere zorgmomenten binnen de terminale zorg zijn hiermee niet (altijd) verenigbaar. Daar komt bij dat het werk binnen de terminale zorg niet planbaar is. Gevolg is dat voor het bieden van langdurige zorgmomenten binnen één organisatie niet altijd werk voorhanden is. Bij het niet kunnen inzetten van zzp'ers, zal thuis sterven straks niet meer mogelijk zijn, wat betekent dat cliënten terminale zorg ontvangen in een verschaalde vorm of naar het hospice of ziekenhuis moeten. Dit terwijl uit [onderzoek van Berenschot](#) blijkt dat het aantal hospiceplekken de komende jaren fors zal moeten toenemen om aan de vraag te kunnen voldoen. Het beroep op vrijwilligers en mantelzorgers -dat al groot is-, wordt onhoudbaar.

Kleinere organisaties worden vaak door grotere ingezet voor zorg die specialistisch, cultuur- en buurtgebonden is of extra aandacht voor een cliënt vraagt. Met zzp'ers kunnen zij snel op- en afschalen. Als dit niet meer kan, heeft dit bijvoorbeeld gevolgen voor cliënten die de Nederlandse taal niet spreken, de cultuur niet begrijpen en zij die specifieke aandacht of specialistische zorg nodig hebben.



## Voor betrokken ondernemers.

In Nederland bestaan mooie initiatieven in de zorg thuis, zoals aanvullende mantelzorg, die tegen betaling wordt geleverd en waarbij de gewenste 'beweging naar de voorkant' plaatsvindt. Ook hier is flexibele inzet nodig en wordt bijvoorbeeld gewerkt met gepensioneerden die niet (meer) gebonden willen zijn aan een arbeidscontract.

Wij verzoeken uw Kamer om het volgende mogelijk te maken.

- Een beheerst en genormeerd gebruik van zzp'ers voor piek, ziek en uniek.
- Een overgangperiode tot er een duidelijke Vbar ligt om de huidige onzekerheid over de arbeidsrelatie en daarmee onnodige afschaling weg te nemen.
- Geen toepassing boetes en heffingen door de Belastingdienst gedurende die overgangperiode.
- Onderlinge uitwisseling van personeel tussen zorgaanbieders zonder extra kosten.
- Een oplossing voor flexibel werken binnen een arbeidsovereenkomst zonder extra kosten voor de werkgever.

Met vriendelijke groet,

Emily Dopper  
Directeur Zorgthuisnl

C.c.

Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, M. Agema

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Y.J. van Hijum

Staatssecretaris Fiscaliteit en belastingdienst, T. van Oostenbruggen