

Fiscanet Praktijkmemo

30 vragen en antwoorden: Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties

De Belastingdienst gaat opdrachtgevers in één keer zekerheid vooraf geven over de gevolgen van contracten met zzp'ers voor de loonheffing. Hierdoor krijgen opdrachtgevers en zzp'ers op efficiënte wijze duidelijkheid of er loonheffing moet worden afgedragen. De Belastingdienst gaat dat beoordelen aan de hand van overeenkomsten tot opdracht.

Dit alternatief voor de Beschikking geen loonheffingen (BGL) is tot stand gekomen na overleg met vakbonden, zzp-organisaties en werkgeversorganisaties over de mogelijkheden om de beoordeling van arbeidsrelaties door de Belastingdienst waar kan per sector te laten plaatsvinden.

Het alternatief voor de BGL betekent dat het bestaande systeem van zogeheten VAR-verklaringen verdwijnt. In het alternatief blijven de uitgangspunten van het kabinet voor vervanging van de VAR overeind: verbetering van de handhaving door de Belastingdienst en herstel van de balans in verantwoordelijkheden van opdrachtgevers en zzp'ers.

Met dit alternatief voor de BGL kunnen opdrachtgevers in één keer zekerheid vooraf krijgen als ze meerdere zzp'ers contracteren voor soortgelijk werk. Ook voor zzp'ers dalen de administratieve lasten: zij hoeven straks geen VAR-verklaring meer aan te vragen en ook geen vragenlijst in te vullen via een webmodule, zoals aanvankelijk voorzien in het wetsvoorstel BGL.

In de praktijk kunnen belangenorganisaties van opdrachtgevers of belangenorganisaties van zzp'ers overeenkomsten voorleggen aan de Belastingdienst. Dat geldt ook voor individuele opdrachtgevers of zzp'ers. De Belastingdienst beoordeelt de overeenkomsten op basis van bestaande wet- en regelgeving en geeft vervolgens uitsluitel of de opdrachtgever loonheffing moet afdragen.

Zekerheid van de Belastingdienst dat geen loonheffing hoeft te worden afgedragen, geldt uiteraard alleen als de praktijk aansluit bij de overeenkomst. Blijkt in de praktijk dat de overeenkomst niet wordt gevolgd en sprake is van een dienstbetrekking, dan kan de Belastingdienst een naheffing opleggen voor de verschuldigde loonheffingen.

Het alternatief voor de BGL is thans bij de Tweede Kamer in behandeling. Tot die tijd blijft de huidige VAR-systematiek gehandhaafd.

Het zal moeten blijken of hiermee een voor de praktijk werkbaar alternatief voor de huidige VAR-systematiek gaat ontstaan.

Het parlement zal uiteindelijk moeten besluiten of daadwerkelijk de 'oude schoenen' van de VAR kunnen worden vervangen door de 'nieuwe schoenen' van het nieuwe voorstel.

Dat het allemaal nog niet zo heel eenvoudig is, blijkt uit het feit dat er over dit onderwerp in de praktijk toch nog heel veel vragen zijn. Wij hebben de dertig belangrijkste vragen en antwoorden voor u op een overzichtelijke wijze op een rijtje gezet. U treft ze onderstaand aan.

Felix Peppelenbosch
Hoofdredacteur Fiscanet

Inhoudsopgave

1. Oplossing voor VAR-problematiek?
2. Naheffing bij werkgever mogelijk?
3. Blijft werken met intermediairs mogelijk?
4. Combinatie dienstbetrekking en ondernemerschap?
5. Gevolgen voor samenwerkingsverbanden zoals maatschappen?
6. Gevolgen rangorderegeling in de Wet IB 2001?
7. Verantwoordelijkheden opdrachtgever en opdrachtnemer?
8. Binnen welke termijn beoordeelt de Belastingdienst een (model)overeenkomst?
9. Kan de Belastingdienst zelfstandigheid/ondernemerschap ontmoedigen?
10. Hoe zit het met sectorale (voorbeeld)overeenkomsten?
11. Kunnen partijen altijd hun contractsvrijheid behouden?
12. Is opname van een modelovereenkomst in een cao mogelijk?
13. Is de Wet leidend voor toetsing door de Belastingdienst?
14. Indicatoren bij de beoordeling van een modelovereenkomst?
15. Modelovereenkomst voor zzp'ers in de zorg?
16. Verantwoordelijkheden opdrachtgever modelovereenkomst
17. Kunnen modelcontracten schijnconstructies in de hand werken?
18. In hoeverre is het wetsvoorstel een wijziging van de huidige situatie?
19. Gevolgen afwijking in de praktijk van de papieren overeenkomst?
20. Aanvragen WW-uitkering door af te wijken van de modelovereenkomst?
21. Wie betaalt de premies bij constatering dienstbetrekking?
22. Worden dit jaar nog modelovereenkomsten gepubliceerd?
23. Controle door de Belastingdienst?
24. Rechtsgevolgen voor alle opdrachtnemers bij een controle?
25. Wat te doen als alsnog loonheffingen worden verschuldigd?
26. Hoe zit het met eventuele naheffingsaanslagen?
27. Bezwaar mogelijk tegen een beoordeling door de Belastingdienst?
28. Ondernemersfaciliteiten zieke zzp'ers?
29. Zekerheid vooraf over ondernemersfaciliteiten?
30. Fiscale grensverkenning mogelijk?

1. Oplossing voor VAR-problematiek?

In hoeverre biedt het huidige voorstel een oplossing voor de problemen zoals geconstateerd bij de VAR-problematiek

✓ Het alternatief zal op twee manieren zorgen dat de bestaande regels omtrent de loonheffingen beter worden nageleefd. Ten eerste zorgt het alternatief ervoor dat niet alleen de opdrachtnemer maar ook de opdrachtgever verantwoordelijk is voor de fiscale kwalificatie van een arbeidsrelatie die de opdrachtnemer en opdrachtgever samen vormgeven. Dit betekent dat de opdrachtgever het niet langer zonder meer aan de opdrachtnemer kan overlaten om de fiscale gevolgen van een arbeidsverhouding te beoordelen. Aangezien de opdrachtgever belang krijgt bij een juiste fiscale kwalificatie van de arbeidsverhouding, zal hij er zorg voor dragen dat de juiste fiscale gevolgen aan de arbeidsverhouding worden verbonden. Het invoeren van deze verantwoordelijkheid voor de opdrachtgever heeft dan ook een preventief effect. Ten tweede maakt deze verantwoordelijkheid van de opdrachtgever het voor de Belastingdienst mogelijk om efficiënter te handhaven. Bij grotere aantallen is het efficiënter om één correctieverplichting of één naheffingsaanslag aan een opdrachtgever op te leggen dan om van alle individuele opdrachtnemers eerst op persoonsniveau de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) te herzien en vervolgens per opdrachtnemer correcties op te leggen. Door een verbetering van de efficiëntie kunnen meer gevallen per controle worden bestreken. Deze verbeteringen zorgen ervoor dat de wetgeving omtrent de loonheffingen beter handhaafbaar wordt, terwijl de huidige VAR-systematiek, met een vrijwel ongeclausuleerde vrijwaring voor de opdrachtgever, effectieve handhaving vrijwel onmogelijk maakt.

2. Naheffing bij werkgever mogelijk?

Creëert dit nieuwe voorstel ook een mogelijkheid voor een naheffing bij de werkgever?

✓ In de huidige wetgeving bestaat al een mogelijkheid voor het opleggen van een naheffingsaanslag voor de loonheffingen bij de werkgever. Dit is dus niet nieuw. Ook na het afschaffen van de VAR en het invoeren van de gedereguleerde beoordeling van arbeidsrelaties, kan een opdrachtgever nog steeds zekerheid krijgen omtrent de loonheffingen en – mits volgens de door de Belastingdienst beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst wordt gewerkt - zo een correctieverplichting of naheffingsaanslag voorkomen. De opdrachtgever krijgt wel een grotere verantwoordelijkheid dan hij nu heeft bij de huidige VAR-systematiek, omdat hij voortaan samen met de opdrachtnemer moet waarborgen dat er daadwerkelijk volgens de door de Belastingdienst beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst wordt gewerkt.

3. Blijft werken met intermediairs mogelijk?

Kunnen intermediairs hun dienstverlenende rol blijven uitvoeren voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) en hoe is dit gewaarborgd? Werpt het nieuwe wetsvoorstel drempels op om met intermediairs te werken?

✓ Het wetsvoorstel maakt geen inbreuk op de wijze waarop partijen hun arbeidsrelaties kunnen vormgeven. De wettelijke scheidslijn tussen dienstbetrekking en zelfstandigheid verandert niet. Dienstverlening voor zzp'ers door intermediairs blijft tot de mogelijkheden behoren, hier worden geen drempels voor opgeworpen. Intermediairs die zekerheid willen krijgen over de loonheffingen, kunnen een (voorbeeld)overeenkomst aan de Belastingdienst ter beoordeling aanbieden. Als een intermediair uitsluitend bemiddelt tussen een zzp'er en een onderneming die de zzp'er wil inhuren, is er geen sprake van een dienstbetrekking tussen de zzp'er en de intermediair. De intermediair legt dan het contact tussen de twee partijen en treedt daarna terug.

Indien er zowel tussen opdrachtgever en opdrachtnemer als tussen intermediair en opdrachtnemer een overeenkomst wordt afgesloten, kan de overeenkomst tussen intermediair en opdrachtnemer worden gezien als een aanvullende overeenkomst, die "bovenop" de overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer komt. In dat geval kunnen beide overeenkomsten aan de Belastingdienst worden voorgelegd ter beoordeling. Met de beoordeling van de Belastingdienst dat er uit de overeenkomsten geen plicht tot het afdragen of voldoen van loonheffingen voortvloeit, hebben de opdrachtgever en de intermediair allebei zekerheid over de loonheffingen. De verhoudingen tussen opdrachtgever, opdrachtnemer en intermediair moeten in samenhang beoordeeld worden. Als een intermediair meer doet dan alleen bemiddelen, kan er onder omstandigheden sprake zijn van een dienstbetrekking of een fictieve dienstbetrekking. Met name de omstandigheid dat de zzp'er zijn arbeidsbeloning niet van zijn opdrachtgever ontvangt, maar van zijn intermediair, maakt het lastig om het oordeel te geven dat er geen sprake is van een dienstbetrekking of van de fictieve dienstbetrekking voor uitzendkrachten. Partijen uit deze sector hebben inmiddels overeenkomsten voorgelegd aan de Belastingdienst. Over deze overeenkomsten is nog niet of slechts zeer summier inhoudelijk gesproken met de partijen die ze hebben voorgelegd, waardoor het nog niet mogelijk is om hierover uitspraken te doen. De overeenkomsten moeten passen binnen de bestaande kaders van wet- en regelgeving en jurisprudentie, hetgeen een gedegen en grondige beoordeling vergt en een zuivere formulering.

4. Combinatie dienstbetrekking en ondernemerschap?

Wat zijn de gevolgen voor zzp'ers die een loondienstbetrekking combineren met het ondernemerschap en naar de mogelijkheid om een parttime loondienstbetrekking bij een instelling (bijvoorbeeld een universiteit) te combineren met een opdrachtovereenkomst bij een andere tak van diezelfde instelling.

✓ Hier verandert het onderhavige wetsvoorstel niets aan. Een parttime dienstverband kan worden gecombineerd met een overeenkomst van opdracht, zowel bij dezelfde instelling als bij een andere instelling. De gevolgen voor een zzp'er die zijn ondernemerschap combineert met een dienstbetrekking zijn als volgt.

Voor de arbeidsrelatie die als dienstbetrekking wordt aangemerkt houdt het in dat de werkgever loonbelasting, premie volksverzekeringen op het loon inhoudt en premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet verschuldigd is. Voor de inkomstenbelasting van de zzp'er leidt dit ertoe dat als de zzp'er overigens kan worden aangemerkt als ondernemer, de inkomsten uit de dienstbetrekking onder omstandigheden worden meegetrokken in zijn winst. Dit laatste is het geval als er sprake is van een inhoudelijke samenhang van de werkzaamheden en een bijkomstig belang van de dienstbetrekking. De ingehouden en door de werkgever afgedragen loonbelasting en premie volksverzekeringen worden als voorheffing op de aanslag inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen verrekend. De door de werkgever verschuldigde premies werknemersverzekeringen zorgen ervoor als overigens aan de voorwaarden wordt voldaan dat de zzp'er voor de activiteiten die hij in dienstbetrekking verricht sociaal verzekerd is. Een parttime dienstverband kan worden gecombineerd met een overeenkomst van opdracht, zowel bij dezelfde instelling als bij een andere instelling. Afhankelijk van de context van de voorgelegde overeenkomsten kunnen beide overeenkomsten naast elkaar bestaan en met de beoogde gevolgen werking hebben.

5. Gevolgen voor samenwerkingsverbanden zoals maatschappen?

Wat zijn de gevolgen van het voorgestelde plan voor samenwerkingsverbanden van ondernemers die werken met een overeenkomst tot maatschap en is er voor deze groep ruimte voor convenanten met de Belastingdienst, waarin ook rekening wordt gehouden met het zo beperkt mogelijk houden van de administratieve lasten?

✓ Het onderhavige wetsvoorstel verhindert of verandert deze bestaande praktijk niet. De reeds bestaande mogelijkheden van vooroverleg blijven ongewijzigd. Dit betreft bijvoorbeeld vooroverleg waarbij (complexe) casuïstiek aan de Belastingdienst wordt voorgelegd teneinde bijvoorbeeld duidelijkheid over de fiscale kwalificatie te krijgen. In dat vooroverleg kunnen uiteraard ook aspecten over het beperken van de administratieve lasten aan de orde komen.

6. Gevolgen rangorderegeling in de Wet IB 2001?

Wat betekent het wetsvoorstel voor de volgorde waarin voor de inkomstenbelasting gekwalificeerd wordt van welk soort inkomen (winst uit onderneming, resultaat uit overige werkzaamheden of loon uit dienstbetrekking) sprake is?

✓ Het wetsvoorstel heeft geen gevolgen voor de rangorderegeling uit de Wet inkomstenbelasting 2001 voor het beoordelen van het inkomen. Loonbelasting is een voorheffing op de inkomstenbelasting, dus het is ook op dit moment al zo dat gedurende het jaar moet worden beoordeeld of er loonbelasting verschuldigd is, terwijl na afloop van het kalenderjaar in de inkomstenbelasting wordt beoordeeld van welke inkomensbron sprake is.

Het kan voorkomen dat in de loonbelasting het inkomen wordt gekwalificeerd als loon, terwijl er vervolgens in de inkomstenbelasting wordt geoordeeld dat het inkomen moet worden gekwalificeerd als winst uit onderneming. In dat geval wordt de eventueel te veel betaalde loonbelasting verrekend met de aanslag voor de inkomstenbelasting. De reden dat het oordeel over de kwalificatie van het inkomen in de loonbelasting en de inkomstenbelasting kan verschillen, is dat in de loonbelasting een arbeidsrelatie wordt beoordeeld, terwijl in de inkomstenbelasting per belastingplichtige alle arbeidsrelaties en andere wijzen waarop inkomsten worden verworven in hun onderlinge samenhang worden beoordeeld.

7. Verantwoordelijkheden opdrachtgever en opdrachtnemer?

Voor welke condities is de opdrachtgever verantwoordelijk is en voor welke de opdrachtnemer? Is hier een harde scheiding te maken of zijn er ook condities waarvoor beide partijen verantwoordelijk zijn?

✓ In het huidige wetsvoorstel is geen sprake meer van een beschikking. De beoordeling van arbeidsrelaties wordt gedereguleerd. Het oordeel van de Belastingdienst zal wel op schrift worden gesteld en partijen kunnen hier zekerheid aan ontlenuen, maar het oordeel wordt niet langer in de vorm van een beschikking gegoten.

De gezamenlijke verantwoordelijkheid van opdrachtgever en opdrachtnemer houdt in dat zij beiden verantwoordelijk zijn voor de juiste naleving van hun overeenkomst. Indien zij de overeenkomst naleven, hebben zij allebei de zekerheid dat er geen sprake is van een dienstbetrekking en er geen loonheffingen hoeven te worden afgedragen of voldaan. Indien in de praktijk op een andere manier wordt gewerkt dan in de overeenkomst is vastgelegd, is er voor beiden geen zekerheid meer over de wijze waarop de Belastingdienst hun arbeidsrelatie fiscaal zal duiden. Zij hebben dus beiden belang bij het naleven van de overeenkomst en ze zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor alle condities die in de overeenkomst zijn opgenomen. Beiden zijn overigens door het sluiten van de overeenkomst ten opzichte van elkaar verplicht om deze overeenkomst na te komen en zij kunnen de ander aanspreken indien die ander zijn verplichtingen uit de overeenkomst niet nakomt. De Belastingdienst zal de overeenkomsten op zorgvuldige wijze beoordelen. Uiteraard blijft het mensenwerk en kan nooit volledig worden uitgesloten dat er een (deels) onjuiste beoordeling wordt gegeven. Indien de opdrachtnemer feitelijk een werknemer is, heeft dit tot gevolg dat hij verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. De opdrachtgever houdt zijn rechtszekerheid: hij heeft vertrouwd op het oordeel van de Belastingdienst en er kan – ingeval volgens de (voorbeeld)overeenkomst is gewerkt - geen naheffing worden opgelegd. Wel moet de betreffende (voorbeeld)overeenkomst met inachtneming van een redelijke termijn door de indiener(s) worden aangepast. Voor lopende gevallen zullen uiteraard de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht worden genomen.

8. Binnen welke termijn beoordeelt de Belastingdienst een (model)overeenkomst?

De gemiddelde duur om een aanvraag te beoordelen is van zes weken. Is er een snellere route mogelijk voor opdrachten met omstandigheden die nog niet zijn vervat in een gepubliceerde standaardovereenkomst?

✓ De Belastingdienst beoordeelt ook nu zaken in vooroverleg. De ervaring is dat een oordeel over een voorgelegd feitencomplex een doorlooptijd heeft van gemiddeld zes weken. Deze doorlooptijd kan dus zowel korter of langer zijn. Dit hangt van diverse factoren af, waaronder de complexiteit van de voorgelegde overeenkomst. Verder is het voor de doorlooptijd van belang hoe volledig de indieners van een overeenkomst de te beoordelen feiten en hun context hebben geschetst. Als dit niet volledig is, moet er een nadere uitvraag naar de ontbrekende elementen plaatsvinden hetgeen uiteraard vertragend kan werken. Zoals gezegd zijn genoemde zes weken een gemiddelde en wordt een snellere doorlooptijd niet uitgesloten. Zekerheid daarover kan echter niet worden gegeven. Een beoordeling van een overeenkomst vergt namelijk een zorgvuldige aanpak gelet op de uitstralende werking van een beoordeelde overeenkomst, maar ook om de belangen van contractpartijen voldoende te kunnen borgen.

9. Kan de Belastingdienst zelfstandigheid/ondernemerschap ontmoedigen?

Kan de beoordeling van bestaande contracten of de voorbeeldovereenkomsten er toe leiden dat de Belastingdienst andere, strengere criteria gaat toepassen zodat ondernemerschap/zelfstandigheid wordt ontmoedigd?

✓ De criteria waaraan de Belastingdienst de overeenkomsten zal beoordelen liggen vast in de vigerende wet- en regelgeving en jurisprudentie. Die criteria wijzigen niet als gevolg van dit wetsvoorstel. Er kunnen dan ook als gevolg van deze nieuwe werkwijze geen strengere criteria worden toegepast.

10. Hoe zit het met sectorale (voorbeeld)overeenkomsten?

In hoeverre is het mogelijk om standaardovereenkomsten voor een sector te maken als deze erg specifiek worden gevuld aan de hand van de factoren uit de jurisprudentie?

✓ Sectorale (voorbeeld)overeenkomsten worden in beginsel gemaakt door de sectoren of belangengroeperingen zelf. Sectoren en partijen die sectoren vertegenwoordigen weten veelal tot in detail op welke wijze en onder welke voorwaarden contractspartijen hun arbeidsrelaties regelen of willen regelen. Het zijn die overeenkomsten die worden beoordeeld aan de hiervoor genoemde wet- en regelgeving en jurisprudentie. De in de toelichting bij de nota van wijziging bij dit wetsvoorstel genoemde factoren uit de jurisprudentie kunnen daarbij een rol spelen. Overigens is het niet zo dat al deze factoren in de overeenkomst tot uitdrukking moeten komen. Met de opsomming in de toelichting op de nota van wijziging is beoogd een opsomming te geven van de factoren die een rol kunnen spelen.

11. Kunnen partijen altijd hun contractsvrijheid behouden?

Kan er (a) een verplichting tot het gebruik van “modellen” ontstaan en (b) kunnen de “modellen” slechts tot voorbeeld dienen. Met andere woorden: kunnen partijen altijd hun contractsvrijheid behouden en kunnen zij dus niet worden gebonden aan één model?

✓ Het kabinet wil op dit punt niet treden in de contractsvrijheid van partijen en met het wetsvoorstel wordt geen enkele verplichting gecreëerd om van een bepaalde (voorbeeld)overeenkomst gebruik te maken.

12. Is opname van een modelovereenkomst in een cao mogelijk?

Is opname van een modelovereenkomst in een cao mogelijk en kan een dergelijke bepaling dan algemeen verbindend kan worden verklaard?

✓ In dit wetsvoorstel wordt in beginsel alleen geregeld dat de VAR wordt afgeschaft. In de plaats daarvan wordt een wijze van vooroverleg aangekondigd om te komen tot voorbeeldovereenkomsten die door de Belastingdienst worden gepubliceerd en die door eenieder, zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers, kunnen worden gebruikt om vooraf zekerheid te krijgen over de fiscale kwalificatie van de arbeidsrelatie. Verder brengt dit wetsvoorstel geen wijziging in andere wetgeving. Dat geldt derhalve ook voor de wetgeving op het gebied van cao's en het algemeen verbindend verklaren van cao's.

13. Is de Wet leidend voor toetsing door de Belastingdienst?

Kunnen partijen een probleem hebben als een arbeidsrelatie niet voldoet aan de voorwaarden van het modelcontract maar wel aan de wet? Is de wet leidend voor toetsing door de Belastingdienst, en niet onderliggende overeenkomst?

✓ De Belastingdienst is vanzelfsprekend gebonden aan de geldende wet- en regelgeving; de wet blijft dus altijd leidend. Indien er volgens de wet uit een arbeidsrelatie geen plicht tot het afdragen of voldoen van loonheffingen voortvloeit, kan er geen naheffingsaanslag voor de loonheffingen worden opgelegd.

14. Indicatoren bij de beoordeling van een modelovereenkomst?

Moeten modelakkoorden voldoende kenmerken over de relatie tussen opdrachtnemer en opdrachtgever bevatten om een reëel beeld te kunnen vormen van deze relatie? In de jurisprudentie zijn enkele indicatoren ontwikkeld die de basis vormen van de beoordeling of sprake is van een dienstbetrekking. Moeten deze indicatoren ook de doorslag geven bij de beoordeling van modelovereenkomsten?

✓ Beide vragen kunnen bevestigend worden beantwoord. Indien een aan de Belastingdienst voorgelegde overeenkomst onvoldoende kenmerken bevat over de arbeidsrelatie tussen opdrachtnemer en opdrachtgever, kan de Belastingdienst geen oordeel geven over deze arbeidsrelatie.

De Belastingdienst zal in dat geval de partij die de overeenkomst voorlegt in overweging geven om de overeenkomst aan te vullen met bepalingen inzake de arbeidsrelatie. Diegene is hier uiteraard niet toe verplicht, omdat de vormgeving van de overeenkomst valt binnen de contractsvrijheid en de Belastingdienst slechts suggesties doet. Wel is het zo dat, indien de overeenkomst niet wordt aangevuld, de Belastingdienst geen oordeel kan geven en er dus geen zekerheid kan worden gegeven over een verplichting tot afdracht of voldoening van loonheffingen. Er is veel jurisprudentie over wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Uit deze jurisprudentie blijkt dat alle relevante indicatoren in onderlinge samenhang moeten worden afgewogen. Het is dus in het algemeen niet zo dat één indicator een doorslaggevende rol speelt bij de beantwoording van de vraag of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst. De Belastingdienst is een uitvoeringsorganisatie en voert de geldende wet- en regelgeving uit. Ook de wijze waarop de rechter deze wet- en regelgeving uitlegt, is bindend voor de Belastingdienst. Dit betekent dat de Belastingdienst ook de in de jurisprudentie ontwikkelde indicatoren gebruikt bij het beoordelen van overeenkomsten. Al deze indicatoren in onderling verband en samenhang bezien, geven samen de doorslag of er al dan niet wordt geoordeeld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst.

15. Modelovereenkomst voor zzp'ers in de zorg?

Hoe moet de modelovereenkomst voor zzp'ers in de zorg gezien worden, die weinig elementen bevat waardoor veel verschillende contracts- en omgangsvormen mogelijk worden gemaakt?

✓ Bij het beoordelen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst moeten alle omstandigheden van het geval in onderlinge samenhang worden bezien. Het gaat daarbij zowel om intentie van partijen als de wijze waarop daaraan feitelijk uitvoering wordt gegeven. Uit de beoordeelde modelovereenkomst voor zzp'ers in de zorg blijkt duidelijk dat de wil en bedoeling van partijen erop is gericht een overeenkomst van opdracht aan te gaan en geen arbeidsovereenkomst. Dat staat daarom ook vermeld op diverse plaatsen in deze modelovereenkomst. Daarnaast is de vrijheid van de opdrachtnemer om zich al dan niet te laten vervangen een factor die een belangrijke rol heeft gespeeld in de beoordeling van de modelovereenkomst voor zzp'ers in de zorg. Dat een vervanger moet voldoen aan de beroepseisen (zoals opleidingsniveau, BIG-registratie) die het werk vraagt, doet daaraan niet af. Datzelfde geldt als een zorginstelling een vervanger kan weigeren door gemotiveerd aan te geven dat die vervanger ongeschikt is voor het verlenen van de zorg (bijvoorbeeld op basis van een gegronde klacht). Als de bemoeienis van de zorginstelling zich hiertoe beperkt, dan heeft de zorgverlener voldoende vrijheid om zelf een vervanger te kiezen. Artikel 4.6 van de modelovereenkomst is in deze lijn geformuleerd. Ook is de modelovereenkomst zodanig opgesteld, dat er geen gezagsverhouding ontstaat tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Weliswaar is de zorginstelling eindverantwoordelijk voor de kwaliteit van de zorg en moet de zorgverlener verplicht gebruikmaken van de voor verlening van zorg in natura vereiste onderdelen uit het door de zorginstelling gehanteerde kwaliteitssysteem;

dit neemt niet weg dat de zorgverlener een eigen verantwoordelijkheid heeft op basis van de Wet kwaliteit klachten en geschillen zorg (Wkkgz). Zoals in artikel 4.1 van de modelovereenkomst is te lezen, is de opdrachtnemer rechtstreeks en volledig verantwoordelijk en zo nodig aansprakelijk (zie ook artikel 8.1) voor de kwaliteit van de verleende zorg. De zorginstelling kan alleen aanwijzingen geven die horen bij een overeenkomst van opdracht (artikel 2.2) en toetst alleen of de afgesproken doelen zijn gerealiseerd (artikel 4.3). Het criterium van de aansprakelijkheidsverzekering is dus zeker niet het enige criterium uit de modelovereenkomst dat relevant is geweest voor het gegeven oordeel dat er geen dienstbetrekking uit de modelovereenkomst voortvloeit. Nu er voldoende elementen in de modelovereenkomst zijn opgenomen, die in onderlinge samenhang bezien garanderen dat er geen sprake is van een dienstbetrekking, is gewaarborgd dat iemand die ook daadwerkelijk volgens deze overeenkomst werkt terecht als zzp'er kan worden aangemerkt.

16. Verantwoordelijkheden opdrachtgever modelovereenkomst

Voor welke onderdelen van de modelovereenkomst is de opdrachtgever verantwoordelijk en is het juist dat indien summiere modelovereenkomsten goedgekeurd worden, de balans tussen de verantwoordelijkheden van de opdrachtnemer en de opdrachtgever richting de opdrachtnemer verschuift?

✓ Zowel de opdrachtgever als de opdrachtnemer zijn beiden volledig verantwoordelijk voor alle onderdelen van de modelovereenkomst. Zij zijn ten opzichte van elkaar verplicht om de overeenkomst die zij hebben afgesloten na te leven en zij kunnen elkaar erop aanspreken als dit niet gebeurt. Onder het onderhavige wetsvoorstel ontstaat er een evenwicht in verantwoordelijkheden. Blijkt de papieren werkelijkheid niet overeen te komen met de feitelijke wijze waarop wordt gewerkt dan heeft dit gevolgen voor opdrachtgever en opdrachtnemer.

17. Kunnen modelcontracten schijnconstructies in de hand werken?

Kunnen modelcontracten schijnconstructies in de hand werken door deze te legitimeren?

✓ Het wetsvoorstel heeft een tweeledig doel, te weten het vergroten van de mogelijkheden voor de Belastingdienst om handhavend op te treden en het herstel van het evenwicht in de verantwoordelijkheden van opdrachtgever en opdrachtnemer. Daarnaast draagt het wetsvoorstel eraan bij dat de voorwaarden voor het werken buiten dienstbetrekking duidelijker worden voor opdrachtgevers en opdrachtnemers. Dit gebeurt door aan opdrachtgevers en opdrachtnemers vooraf duidelijkheid te bieden over de aard van de arbeidsrelatie die zij aangaan en vastleggen in een door de Belastingdienst te beoordelen overeenkomst. Die beoordeling vindt plaats op basis van bestaande (fiscale en socialeverzekerings-) wetgeving en jurisprudentie. Deze maatregelen dragen bij aan het tegengaan van schijnconstructies.

De contracten worden beoordeeld op de vraag of op basis van het geldende recht sprake is van een mogelijke verplichting voor de opdrachtgever tot het afdragen en voldoen van de loonheffingen. Binnen die bestaande wetgeving is de hoogte van het honorarium geen onderscheidend element. Het onderhavige wetsvoorstel strekt er niet toe om wijzigingen aan te brengen in wanneer er sprake is van ondernemerschap of van werknemerschap.

18. In hoeverre is het wetsvoorstel een wijziging van de huidige situatie?

In hoeverre is het wetsvoorstel een wijziging van de huidige situatie en klopt het dat grote bedrijven, zoals Post NL, ook nu al een ruling kunnen krijgen waarbij een standaardovereenkomst voor alle gecontracteerden als VAR wordt aangemerkt?

✓ Elke belastingplichtige kan zich ook op dit moment al tot de Belastingdienst wenden met de vraag om zijn situatie te beoordelen. De door het kabinet voorgestelde deregulering van de beoordeling van arbeidsrelaties is dus niet geheel nieuw ten opzichte van de huidige situatie. Het verschil ten opzichte van de huidige situatie is dat de Belastingdienst beoordeelde (voorbeeld)overeenkomsten (voor zover mogelijk) zal publiceren op de website van de Belastingdienst, zodat ze door iedereen kunnen worden gebruikt.

19. Gevolgen afwijking in de praktijk van de papieren overeenkomst?

Zal in de praktijk vaak sprake zijn van een afwijking van de papieren overeenkomst? Vervalt bij een incidentele afwijking de vrijwaring al gelijk? Voorbeeld; de hamer van een zelfstandige timmerman breekt en hij krijgt een nieuwe ter beschikking van zijn opdrachtgever.

✓ Partijen zijn ten opzichte van elkaar verplicht om een afgesloten overeenkomst na te komen. Indien partijen in de praktijk afwijken van de overeenkomst, is er sprake van contractbreuk. Zij kunnen elkaar daarop aanspreken en nakoming van de overeenkomst vorderen. Dit vloeit voort uit het burgerlijk recht en draagt ertoe bij dat een afgesloten overeenkomst in het algemeen in de praktijk wordt nageleefd. Uiteraard kan een incidentele afwijking van de overeenkomst in goed overleg tussen partijen worden opgelost. Als het gaat om een incidentele afwijking heeft deze geen gevolgen voor de vrijwaring voor de loonheffingen, indien de opdrachtgever of opdrachtnemer aannemelijk maakt dat de situatie slechts een incident betreft. Dat zal vrijwel zeker aannemelijk kunnen worden gemaakt in het hierboven aangehaalde voorbeeld.

20. Aanvragen WW-uitkering door af te wijken van de modelovereenkomst?

Kan een zzp'er die het einde van zijn contract ziet aankomen, van de overeenkomst afwijken en vervolgens een ww-uitkering aanvragen?

✓ Indien van een beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst wordt afgeweken, hoeft dat niet onmiddellijk te betekenen dat er sprake is van een dienstbetrekking.

Het anders dan incidenteel afwijken van een beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst heeft tot gevolg dat de daaruit voortvloeiende vrijwaring vervalt, en dat vervolgens, als de zzp'er een aanvraag voor een uitkering indient, door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) de feitelijke situatie beoordeeld wordt. De feiten en omstandigheden van het geval bepalen dan of er een dienstbetrekking is en of daadwerkelijk afdracht of voldoening van de loonheffingen moet plaatsvinden. Indien er sprake zou zijn van een dienstbetrekking, betekent dat niet altijd dat er recht is op een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (ww-uitkering). De Werkloosheidswet kent immers een aantal voorwaarden waaraan moet worden voldaan voordat een recht op een uitkering ontstaat. Een zzp'er kan dus niet zijn recht op een ww-uitkering zekerstellen door van de overeenkomst af te wijken. Verder zal een opdrachtgever niet zomaar accepteren dat een zzp'er de overeenkomst die zij hebben afgesloten niet nakomt. De opdrachtgever kan in dat geval nakoming van de overeenkomst vorderen.

21. Wie betaalt de premies bij constatering dienstbetrekking?

Voor wiens rekening komen de premies, de opdrachtgever of de opdrachtnemer, indien na controle van de Belastingdienst blijkt dat toch sprake is van inhoudingsplicht voor de loonbelasting?

✓ Voor wiens rekening de premies komen, is afhankelijk van welke premies worden bedoeld. De premies voor de werknemersverzekeringen zijn verschuldigd door de werkgever. Indien na een controle van de Belastingdienst blijkt dat sprake is van een dienstbetrekking, zal de werkgever deze premies moeten betalen. De premie voor de volksverzekeringen wordt geheven van de werknemer. De werkgever is verplicht om deze premie in te houden op het loon van de werknemer. Indien de werkgever dit niet heeft gedaan, kan een correctieverplichting of een naheffingsaanslag worden opgelegd aan de werkgever. Vervolgens kan de werkgever de premie voor de volksverzekeringen alsnog inhouden op het loon van de werknemer of de werknemer verhalen.

22. Worden dit jaar nog modelovereenkomsten gepubliceerd?

Gaat de Belastingdienst dit jaar nog modelovereenkomsten publiceren?

✓ De Belastingdienst streeft er naar in de aanloop naar de inwerkingtreding van dit wetsvoorstel per 1 januari 2016 medio oktober 2015 al ongeveer veertig (voorbeeld)overeenkomsten te hebben beoordeeld en te hebben gepubliceerd. De Belastingdienst is daarbij wel afhankelijk van de sectoren en belangengroepen die de overeenkomsten moeten voorleggen. De Belastingdienst heeft voor het beoordelen inmiddels medewerkers voorgelicht, leidt bestaande medewerkers op en werft daarnaast nieuwe medewerkers. Inmiddels is er een postbus bij de Belastingdienst ingericht, is de website van de Belastingdienst vernieuwd met dit onderwerp en wordt deze doorlopend aangepast aan de ontwikkelingen. Verder is er een vaktechnisch specialistenteam opgesteld om de vaktechnische borging en eenheid van beleid en uitvoering te garanderen.

De verwerkingsnelheid van de beoordelingen en het produceren van te publiceren teksten is overigens sterk afhankelijk van de mate waarin adequate en realistische verzoeken worden ingediend.

Oprachtgevers die veel opdrachtnemers contracteren doen er goed aan om de gebruikte of te gebruiken overeenkomst(en) zo snel mogelijk aan de Belastingdienst voor te leggen om zeker te stellen dat voor 1 januari 2016 de beoordeling kan zijn afgerond.

23. Controle door de Belastingdienst?

Op welke wijze wordt gecontroleerd of er volgens de overeenkomst wordt gewerkt en is het aan de Belastingdienst of aan de opdrachtgever om aan te tonen dat er niet conform de overeenkomst wordt gewerkt? En welk bewijs is dan voldoende om aan die bewijslast te voldoen?

✓ De Belastingdienst controleert bij de opdrachtgever op welke wijze de arbeidsrelatie feitelijk wordt ingevuld. Dit maakt deel uit van het reguliere werkproces van de Belastingdienst. Daarnaast zal de Belastingdienst risicogericht controleren aan de hand van ontvangen signalen, bijvoorbeeld van het UWV. Dergelijke controles vinden plaats aan de hand van de gebruikte (voorbeeld)overeenkomst(en) die de opdrachtgever in zijn administratie heeft. De elementen uit de overeenkomst, zoals de verrichte werkzaamheden, het al dan niet ontbreken van gezagsmomenten en de realiteit van de mogelijkheid om het werk door een vervanger te laten doen worden getoetst aan de feitelijk aangetroffen situatie. Komen de aangetroffen feiten niet overeen met de vastleggingen volgens de gehanteerde (voorbeeld)overeenkomsten dan wordt de opdrachtgever daarover geïnformeerd. Overigens leiden niet alle afwijkingen tot het oordeel dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. De Belastingdienst toetst namelijk niet alleen aan de (voorbeeld)overeenkomst die gehanteerd is, maar zal bij alle afwijkingen daarvan de aangetroffen situatie beoordelen aan de hand van wet- en regelgeving en jurisprudentie. Stelt de Belastingdienst bij controle vast dat de aangetroffen situatie zodanig afwijkt van hetgeen is gesteld in de overeenkomst dat er op grond van wet- en regelgeving en jurisprudentie sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking, dan wordt de opdrachtgever in de gelegenheid gesteld om gemotiveerd toe te lichten wat de reden van de afwijking is. De overtuigingskracht en de bewijswaarde van de motieven van de opdrachtgever zijn uiteraard niet voor alle gevallen gelijk. Dat de opdrachtnemer incidenteel met het gereedschap van de opdrachtgever werkt omdat zijn eigen gereedschap kapot is, is eenvoudiger aannemelijk te maken dan bijvoorbeeld de situatie waarin aan een opdrachtnemer na afloop van de opdracht nog een groot aantal periodieke beloningen wordt meegegeven. Afhankelijk van de motivering van de opdrachtgever kan bij het onderzoek tot de conclusie worden gekomen dat er sprake is van een incidentele afwijking, waaraan geen fiscale en sociaalrechtelijke consequenties worden verbonden. Structurele afwijkingen kunnen dergelijke consequenties wel hebben. De Belastingdienst kan in voorkomende gevallen een correctieverplichting of een naheffingsaanslag opleggen, die de opdrachtgever in rechte kan betwisten.

24. Rechtsgevolgen voor alle opdrachtnemers bij een controle?

In het verlengde hiervan ligt de vraag besloten of de Belastingdienst ervan uitgaat dat als bij één opdrachtnemer wordt geconstateerd dat niet conform de modelovereenkomst is gewerkt, dit voor alle andere opdrachtnemers van de betreffende opdrachtgever ook zo is?

✓ De opdrachtgever zal in de regel voor al zijn opdrachtnemers dezelfde (voorbeeld)overeenkomst gebruiken. De controle van de Belastingdienst richt zich in de eerste plaats op de gebruikte overeenkomst door de opdrachtgever en de aangetroffen situatie. Afhankelijk van het aantal opdrachtnemers waarmee wordt gewerkt zal de Belastingdienst steekproefsgewijs controleren of feitelijk conform de overeenkomst wordt gewerkt. Daarbij kan de conclusie zijn dat er ten aanzien van een of meerdere opdrachtnemers afwijkingen ten opzichte van de (voorbeeld)overeenkomst bestaan die mogelijk door de opdrachtgever verklaard kunnen worden. De conclusie kan ook zijn dat er sprake is van een structurele afwijking ten opzichte van de overeenkomst én er tevens sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking op grond van wet- en regelgeving en jurisprudentie. In dat geval kan die conclusie doorgetrokken worden naar de arbeidsrelatie van alle opdrachtnemers van de opdrachtgever.

25. Wat te doen als alsnog loonheffingen worden verschuldigd?

Wat betekent het voor de opdrachtnemer wanneer de Belastingdienst concludeert dat de opdrachtgever loonheffingen verschuldigd is. Kan dit bijvoorbeeld betekenen dat een zelfstandige zijn recht op fiscale ondernemersfaciliteiten verliest?

✓ In het onderhavige wetsvoorstel wordt niets geregeld omtrent de ondernemersfaciliteiten en het werken op grond van een beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst geeft op geen enkele wijze uitsluitel over de fiscale status van de opdrachtnemer in de inkomstenbelasting. Er kunnen dus ook geen gevolgen aan worden verbonden wat betreft de fiscale ondernemersfaciliteiten.

De gevolgen voor een opdrachtnemer, indien de Belastingdienst een naheffingsaanslag voor de loonheffingen aan de opdrachtgever oplegt, zijn dat de opdrachtgever de loonbelasting en premie volksverzekeringen alsnog op het loon van de opdrachtnemer kan inhouden of op een andere wijze op hem kan verhalen. Indien blijkt dat een opdrachtnemer feitelijk een werknemer is, kan dit uiteraard gevolgen hebben voor de kwalificatie van zijn inkomen in de inkomstenbelasting en dus (indirect) ook voor de ondernemersfaciliteiten. Deze gevolgen worden dan veroorzaakt door het feit dat er sprake is van werknemerschap; werknemers hebben immers geen recht op ondernemersfaciliteiten. De constatering dat een opdrachtnemer feitelijk in loondienst werkt, heeft geen gevolgen voor een andere opdrachtnemer, mits die laatste wel conform de (voorbeeld)overeenkomst werkt. Een dergelijke constatering zal uiteraard wel aanleiding zijn om te onderzoeken of er bij andere opdrachtnemers van dezelfde opdrachtgever ook van de (voorbeeld)overeenkomst is afgeweken en er dus ook sprake van een dienstbetrekking zou kunnen zijn.

De ervaring leert immers dat een aantal opdrachtgevers voor al hun opdrachtnemers (grotendeels) dezelfde werkwijze hanteren.

26. Hoe zit het met eventuele naheffingsaanslagen?

Kan een eventuele naheffing door de Belastingdienst alleen worden opgelegd over het betreffende jaar van de opdracht, of ook over eventuele voorgaande jaren?

✓ De Belastingdienst kan een correctieverplichting of een naheffingsaanslag opleggen als bij controle blijkt dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking en er geen loonheffingen zijn afgedragen of voldaan. De correctieverplichting of naheffingsaanslag ziet op het loontijdvak of de loontijdvakken waarover is vastgesteld dat sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. De Belastingdienst kan tot vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de belasting- of premieschuld is ontstaan een correctieverplichting of een naheffingsaanslag opleggen. Hierbij moet wel worden aangetekend dat er over de afgelopen jaren en tot en met 31 december van dit jaar nog gewerkt kan zijn met een VAR-wuo of een VAR-dga waar de opdrachtgevers vrijwaring aan kunnen ontleen.

27. Bezwaar mogelijk tegen een beoordeling door de Belastingdienst?

Welke mogelijkheden hebben opdrachtgevers en opdrachtnemers om bezwaar te maken als zij het niet eens zijn met de beoordeling van een (voorbeeld)overeenkomst?

✓ Bij het beoordelen van een overeenkomst wordt aangesloten bij de bestaande praktijk van vooroverleg. Dit betekent dat er geen beschikking wordt afgegeven en er niet rechtstreeks bezwaar en beroep mogelijk is tegen het oordeel van de Belastingdienst over een voorgelegde overeenkomst. Indien partijen van oordeel zijn dat er geen sprake is van een dienstbetrekking, terwijl de Belastingdienst van oordeel is dat er wel sprake is van een dienstbetrekking, kan de opdrachtgever ervoor kiezen om toch loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen in te houden en af te dragen. Vervolgens kunnen zowel de opdrachtnemer als de opdrachtgever in bezwaar en beroep gaan tegen het inhouden respectievelijk het afdragen van de loonbelasting en de premie voor de volksverzekeringen. Ook kan de opdrachtgever tot niet-inhouden overgaan en de inspecteur verzoeken om een naheffingsaanslag op te leggen. De opdrachtgever kan tegen deze naheffingsaanslag in bezwaar en beroep komen. Er is uiteraard ook de gebruikelijke rechtsbescherming voor naheffingsaanslagen die worden opgelegd als de Belastingdienst van oordeel is dat partijen feitelijk anders hebben gehandeld dan volgens de beoordeelde overeenkomst.

28. Ondernemersfaciliteiten zieke zzp'ers?

Kunnen zzp'ers die chronisch ziek zijn en fysiek niet in staat zijn om 1225 uren per jaar te werken gebruik maken van de modelovereenkomsten?

✓ Alle zzp'ers kunnen gebruikmaken van de beoordeelde (voorbeeld)overeenkomsten. Hier gelden geen beperkingen voor.

Ook een zzp'er die (om wat voor reden dan ook) minder dan 1225 uren werkt, kan dus een beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst gebruiken. Met een beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst hebben de zzp'er en zijn opdrachtgever de zekerheid dat de Belastingdienst hun arbeidsrelatie niet ziet als een dienstbetrekking. De opdrachtgever heeft dan dus geen verplichting tot het afdragen of voldoen van loonheffingen. Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat het werken met een beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst op geen enkele wijze uitsluitel geeft over de fiscale status van de opdrachtnemer in de inkomstenbelasting. Er kunnen dus ook geen gevolgen aan worden verbonden wat betreft de fiscale ondernemersfaciliteiten.

29. Zekerheid vooraf over ondernemersfaciliteiten?

Hoe kan een zzp'er vooraf zekerheid krijgen over de vraag hoe zijn inkomsten worden gekwalificeerd en heeft hij recht op bijvoorbeeld bepaalde ondernemersfaciliteiten?

✓ Het is niet mogelijk om een zzp'er vooraf zekerheid te bieden over de kwalificatie van zijn inkomsten in de inkomstenbelasting, of over de ondernemersfaciliteiten. Dat is op dit moment, op basis van de huidige wetgeving, ook al zo. De zekerheid die met de VAR wordt verondersteld omtrent de kwalificatie van de inkomsten in de inkomstenbelasting, is in de praktijk een schijnzekerheid. Met de VAR geeft de Belastingdienst een oordeel vooraf op grond van gegevens verstrekt door de opdrachtnemer bij een VAR-aanvraag. De afgifte van een VAR geschiedt op basis van feiten en omstandigheden die zich nog voor moeten gaan doen. Het ligt dan ook voor de hand dat de feiten en omstandigheden in de praktijk regelmatig afwijken van die in de aanvraag. De meldingsplicht die in de huidige wetgeving bestaat voor de belastingplichtige om deze afwijkingen te melden bij de Belastingdienst, wordt in de praktijk vrijwel nooit nageleefd. De VAR scheidt echter bij opdrachtnemers wel verwachtingen als het gaat om de fiscale kwalificatie van het arbeidsinkomen. Het feit dat de zekerheid die de VAR kan bieden maar zeer beperkt is, betekent niet dat opdrachtnemers zich hiervan bewust zijn. Met deze beperkingen worden zij geconfronteerd wanneer de Belastingdienst de VAR op basis van de werkelijke feiten en omstandigheden herzielt of de aangifte inkomstenbelasting corrigeert. De fiscale kwalificatie van het inkomen voor de inkomstenbelasting vindt pas plaats bij de afhandeling van de aangifte inkomstenbelasting op basis van zowel de VAR als de dan bekende gegevens over de feitelijke arbeidsrelatie(s) met de opdrachtgever(s).

30. Fiscale grensverkenning mogelijk?

Hoe gaat de Belastingdienst om met opdrachtgevers die overeenkomsten opstellen die dicht tegen een dienstbetrekking aanzitten en hoe wordt voorkomen dat er constructies worden goedgekeurd die feitelijk een dienstbetrekking inhouden?

✓ Ook overeenkomsten die dicht tegen een dienstbetrekking aanzitten worden beoordeeld.



Alleen als met zekerheid te zeggen is op basis van de overeenkomst, dat daar geen dienstbetrekking uit voortvloeit, zal de Belastingdienst het oordeel geven dat er geen plicht tot het afdragen of voldoen van loonheffingen is. Als telkens nieuwe verzoeken met minieme verschillen voorgelegd worden, dus om de grens van de dienstbetrekking te verkennen, dan is er sprake van fiscale grensverkenning en wordt er geen oordeel gegeven.