

Beste zelfstandige,

In dit document vind je een "leidraad" over wat de handhaving van de wet DBA door de Belastingdienst voor jou kan betekenen. Ook ga ik dieper in op het voorstel VBAR (Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties), de mogelijke opvolger van de wet DBA, die een stuk "strenger" is. Dit voorstel is nog niet goedgekeurd, maar heeft grote gevolgen voor zzp'ers zodra dat wel gebeurt. Let op: dit document is een praktische leidraad om te begrijpen hoe de handhaving rondom schijnzelfstandigheid in elkaar zit. Je kunt er geen rechten omdat elk persoonlijk dossier in feite maatwerk is en vanuit meerdere invalshoeken bekeken moet worden. Echter met gezond verstand kom je een heel eind en daarbij kan dit document jou prima helpen.

Veel ondernemers zien de handhaving als een betutteling van de arbeidsmarkt. Toch is de aanpak van de Belastingdienst niet onredelijk. Handhaving van de wet DBA (wat eigenlijk een verzameling van regels is) had al eerder moeten plaatsvinden. Mede omdat de wet DBA niet helemaal duidelijk was, is handhaving hierop steeds uitgesteld. Het VBAR-wetsvoorstel is bedoeld als opvolger en "verbeterde" versie van de wet DBA, waarbij de V voor "verduidelijking" staat, maar nog niet goedgekeurd.

De wet DBA heeft als voornaamste doel om opdrachtgevers en zzp'ers te verplichten hun arbeidsrelatie zorgvuldig te beoordelen en daarna goed vast te leggen. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van modelovereenkomsten. Dit betekent dat beide partijen goed moeten vaststellen of er sprake is van een dienstbetrekking. Heb je een (door de Belastingdienst goedgekeurde) modelovereenkomst? Zijn de details van je opdracht, jouw rol, specialisme, verantwoordelijkheid en de wijze waarop jij het werk zelfstandig mag uitvoeren, hierin goed vastgelegd? Dan is de kans op schijnzelfstandigheid kleiner.

Let op: als ondernemer moet je aan meerdere criteria te voldoen. Heb je geen duidelijke overeenkomst van opdracht of staan er vooral algemene zaken in over het werk, dan adviseer ik je om deze door een inhoudelijke expert te laten controleren. De Belastingdienst zou het kunnen beoordelen als een arbeidsovereenkomst.

Gezien het huidige regeerakkoord (en stappen die de afgelopen 10 jaar al zijn gezet) mag je ervan uitgaan dat handhaving van de wet DBA niet meer wordt teruggedraaid en dat het wetsvoorstel voor de wet VBAR doorgaat. Hoewel er binnen het huidige kabinet enige verdeeldheid over dit onderwerp bestaat, is de wens hiervoor al jaren geleden gestart en zal deze hoe dan ook in een bepaalde vorm worden ingevoerd.

Het doel van de voorgestelde verandering in de arbeidsmarkt is samengevat:

- Stimuleren van zekerheid op de arbeidsmarkt: meer mensen in loondienst op basis van een vast contract en een sociaal vangnet terwijl alleen echte zelfstandigen nog onder strikte voorwaarden kunnen ondernemen -> *Wetsvoorstel VBAR*.
- Regulering van de uitzendsector -> *Wetsvoorstel WTTA*.

Hoe stel je vast of er sprake is van schijnzelfstandigheid? Een ondernemer zal de regels anders lezen dan een jurist, verschillende interpretaties zijn onvermijdelijk. Zelfs tools, zoals bijvoorbeeld die van de Belastingdienst, geven geen eenduidige antwoorden. Het vaststellen van (schijn)zelfstandigheid vereist maatwerk en is zelden zwart-wit.

De Belastingdienst spreekt van "holistisch benaderen". Hoewel een zwart-wit benadering met heldere antwoorden soms wenselijk lijkt, is de redenatie begrijpelijk. Vanwege de complexiteit kan de regelgeving niet altijd zwart-wit worden toegepast. Want op elke regel is wel weer een uitzondering te bedenken. De Belastingdienst adviseert om de regels te bekijken vanuit de "geest" van de regelgeving: wat was de intentie en voldoe je als ondernemer aan die intentie? En dat maakt het er niet makkelijker en duidelijker op.

Als leidraad helpen we je op weg met de volgende regels. Een belangrijke tip voor zzp'ers: lees ze objectief, kijk naar de intentie in plaats van de wet zelf en schat je positie als ondernemer niet te zonnig in. En voor de volledigheid, onderstaande geldt vooral voor de nieuwe, strengere wetgeving (VBAR). Want als dit voorstel wordt goedgekeurd moet je daar straks aan voldoen. Het is dus verstandig om nu alvast te gaan werken volgens deze richtlijnen. Dit voorkomt gedoe achteraf. Want boetes worden dan nog niet gegeven met terugwerkende kracht, maar premies kunnen wel met terugwerkende kracht worden opgeëist.

Om vast te stellen of er sprake is van schijnzelfstandigheid, moet je letten op drie aspecten:

Het **werk** (de opdracht), de **mate van zelfstandigheid** en het **ondernemerschap** (van de zelfstandige). Deze drie factoren moeten in zijn totaliteit kloppen en in balans zijn. Hieronder licht ik ze toe:

Werk:

Als één van de volgende indicaties van toepassing is, dan is er sprake van een werkgever-werknemer relatie en loop je een risico. Dat wil niet zeggen dat je het werk niet als zzp'er (hierna genoemde de "werkende") mag uitvoeren, maar dan dien je wel aan een aantal voorwaarden te voldoen. Daar kom ik later op terug. Indicaties die wijzen op een werkgever-werknemer relatie zijn:

1. De opdrachtgever is bevoegd om aanwijzingen en instructies te geven over hoe de werkende de werkzaamheden moet uitvoeren en de werkende is verplicht deze op te volgen. Hij hoeft het niet daadwerkelijk te doen, alleen al de bevoegdheid is voldoende en kan duiden op een werkgever-werknemer relatie.
2. De opdrachtgever heeft de mogelijkheid om de werkzaamheden van de werkende te controleren en is bevoegd om op basis daarvan in te grijpen.
3. De werkzaamheden worden verricht binnen het organisatorisch kader van de opdrachtgever. Dit is een hele brede definitie. Val je bijvoorbeeld onder de hiërarchie van de opdrachtgever of sta je daarbuiten. Word je uitgenodigd voor algemene bijeenkomsten, bedrijfsuitjes, kerstbijeenkomsten en krijg je een leuk presentje, dan duidt dit al snel op een werkgever-werknemer relatie.
4. De werkzaamheden hebben een structureel karakter binnen de organisatie. Dit is een belangrijk punt. Doe jij werkzaamheden die ook door werknemers binnen de organisatie worden uitgevoerd, dan is het erg lastig om aan te tonen dat jij geen werknemer bent. Overweeg goed of jouw rol bijzonderheden kent, zoals een specialisatie in het vakgebied en leg dit goed vast in een modelovereenkomst.
5. Werkzaamheden worden zij-aan-zij verricht met werknemers die soortgelijk werk doen. Dit punt sluit aan bij het vorige. Een projectmanager of HR-manager is in dit geval dus geen zelfstandige meer. Zelfs bij "piek" of "ziek" zijn dit zijn géén redenen om zzp'ers in te huren; daar is de uitzendconstructie voor bedoeld.

Dat over het werk. Waarschijnlijk voldoen de meeste ingehuurde werkenden aan één of meerdere van deze "indicatoren" en lijken daarmee geen zzp'ers. Toch wil dat niet zeggen dat je dan niet als zzp'er kunt worden ingezet. Dat hangt namelijk ook af hoe zelfstandig je kunt werken en hoe je je werkzaamheden hebt vastgelegd. Op dit laatste onderwerp kom ik straks terug, omdat dit sterk samenhangt met de aard van de opdracht. Eerst bekijken we de "zelfstandigheid".

Zelfstandigheid:

De volgende criteria wijzen op zelfstandigheid en helpen aantonen dat je ondernemer bent:

1. De financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij jou. Dit betekent dat je zelf factureert (niet via een bureau), debiteurenrisico loopt en eventueel aansprakelijk bent als het resultaat niet voldoet.
2. Bij het verrichten van de werkzaamheden ben je zelf verantwoordelijk voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen die voor het werk nodig zijn. Je werkt niet met eigendommen van je opdrachtgever. Tenzij, want bij instanties waar het "bring your own device" om redenen niet is doorgevoerd kan het niet anders.
3. Je beschikt over specifieke opleiding, werkervaring, kennis of vaardigheden, die structureel niet in de organisatie van de opdrachtgever aanwezig zijn. Dit is een hele belangrijke en valt samen met punten 4 en 5 van "werk". Dit moet duidelijk in de opdrachtschrijving worden opgenomen. Hier kom ik later op terug.
4. Je treedt tijdens de werkzaamheden zelfstandig naar buiten. Oftewel je vertegenwoordigt niet je opdrachtgever maar jezelf met je eigen bedrijf.
5. De opdracht is van korte duur en/of heeft een beperkt aantal uren per week. Dit betekent niet dat je geen enkele opdracht voor langere tijd kunt hebben: in infrastructuurprojecten kun je fulltime bezig zijn. Maar dat moet dan wel goed in je opdracht en overeenkomst zijn vastgelegd. Een voorbeeld: een managementassistente die twee jaar wordt ingehuurd heeft hier een zwakke positie.

Naast zelfstandigheid is er ook nog een derde aspect, het "ondernemerschap".

Ondernemerschap:

Kenmerken die wijzen op ondernemerschap zijn:

1. Je hebt meerdere opdrachtgevers per jaar. Dit versterkt je positie, zeker als het resultaat verplicht werk is of heel specifiek. Maar er zijn uitzonderingen mogelijk, mits goed beschreven.
2. Je besteedt tijd en/of geld aan het verwerven van een reputatie en het vinden van nieuwe klanten of opdrachtgevers. Dit betekent feitelijk dat je zelf voor opvolgend werk en inkomen zorgt. Dat mag je natuurlijk wel uitbesteden aan een bureau, maar jij bent hiervoor verantwoordelijk.
3. Je hebt bedrijfsinvesteringen van enige omvang. Bij adviseurs is dat meestal een auto, laptop, telefoon en soms een kantoorruimte.
4. Je voert je administratie als zelfstandig ondernemer: je bent ingeschreven bij de KVK, bent btw-ondernemer en/of je hebt recht op de fiscale voordelen van het ondernemerschap (zoals ondernemersfaciliteiten).

Wanneer ben ik nu wel en wanneer ben ik nu geen (schijn)zelfstandige?

Als er indicatoren aanwezig zijn die wijzen op werknemerschap ("werk"), moet je vervolgens kijken naar de criteria die wijzen op "zelfstandigheid". En dit geldt voor vrijwel alle zzp'ers. Als deze indicatoren bij jou niet van toepassing zijn, dan kun je stoppen met lezen, want dan ben je een echte zelfstandige. Vergeet niet om nog even je modelovereenkomst en opdrachtschrijving te controleren.

De meeste zzp'ers constateren waarschijnlijk dat er enkele indicatoren zijn die wijzen op "werknemerschap". Als deze indicatoren overtuigender aanwezig zijn dan jouw antwoorden op de vragen onder "zelfstandigheid" dan ben je waarschijnlijk een schijnzelfstandige en moet je echt stoppen met je werk of onder een andere constructie als werknemer verder je werkzaamheden

verrichten. Beoordeel je antwoorden eerlijk en reken jezelf niet te rijk: dat doet de Belastingdienst namelijk al, in haar eigen voordeel, met terugwerkende kracht.

Als de criteria die wijzen op “zelfstandigheid” duidelijk en overtuigend aanwezig zijn, dan ben je een zzp’er. Maar ook hier geldt dat je kritisch moet zijn. Zelfstandig werken betekent echt zelfstandig werken, zonder enige vorm van leiding of toezicht. Er mag geen afdelingshoofd/leidinggevende zijn die invloed heeft op jouw werkzaamheden. Dit criterium is zwart-wit: als een “meerdere” jou een instructie kán geven (ook al gebeurt dit niet) die je moet opvolgen, dan voldoe je niet aan dit criterium.

Zoals eerder aangegeven voldoen de meeste zzp’ers aan enkele criteria die wijzen op “werknemerschap”. Voor de meeste zzp’ers zal er een balans zijn tussen “werk” en “zelfstandigheid”. Je voldoet zowel aan de criteria voor “zelfstandigheid” als aan indicatoren die wijzen op “werknemerschap”. In dat geval kijk je naar de criteria voor “ondernemerschap”.

Heb je meerdere opdrachtgevers, doe je je eigen acquisitie, heb je een onderneming én kun je zelfstandig beslissingen nemen zonder verantwoording aan derden? En is er bovendien sprake van “structureel ondernemerschap”? Dan ben je zzp’er. Structureel ondernemerschap betekent dat de genoemde aspecten ook voor andere opdrachten gelden, met hetzelfde resultaat: je valt bij geen enkele opdrachtgever onder de categorie “werkende”.

Ik hoop dat dit wat helderheid geeft. Zoals eerder aangegeven richt deze leidraad zich vooral op het wetsvoorstel VBAR. De wet DBA heeft als voornaamste doel om opdrachtgevers en zzp’ers te verplichten hun arbeidsrelatie zorgvuldig te beoordelen en duidelijk vast te leggen. Bijvoorbeeld door gebruik te maken van modelovereenkomsten. Dit betekent dat beide partijen goed moeten vaststellen of er sprake is van een dienstbetrekking. Die verantwoordelijkheid ligt bij beide partijen.

Last but not least is het interessant om nog even te kijken naar het zogenaamde “Deliveroo-arrest” waarin de Hoge Raad concludeerde dat hier geen sprake was van ondernemerschap maar van “werknemerschap” (en er dus vooral naar de wet DBA is gekeken):

- De aard en duur van de werkzaamheden -> deze werden door de opdrachtgever bepaald, dus werkgeverschap.
- De bepaling van werkzaamheden en werktijden -> deze werden door de opdrachtgever vastgesteld en dus was er geen sprake van zelfstandigheid.
- De inbedding van het werk en van degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie de werkzaamheden worden verricht -> hier was sprake van leiding en toezicht, dus een werkgever-werknemer relatie.
- Het al dan niet bestaan van een verplichting het werk persoonlijk uit te voeren -> hier was geen sprake van zelfstandigheid maar van leiding.
- De wijze waarop de contractuele regeling van de verhouding van partijen tot stand is gekomen -> Welke modelovereenkomst heb je hier afgesloten. Wie heeft de regels vastgesteld van je contract. Jij of de opdrachtgever? En welke ruimte heb je dan nog zelf? Geen ruimte of worden dingen voor je bepaald en heb je geen keuze? Dan begint het erg op een arbeidsovereenkomst te lijken.
- De wijze waarop de beloning (prijs, tarief) wordt bepaald en waarop deze wordt uitgekeerd -> Kon jij zelf je tarief bepalen of werd dat voor je gedaan? Hoe zelfstandig ben je dus als het gaat om het vaststellen van je tarief.
- De hoogte van deze beloningen -> Duidt deze op echt zelfstandigheid (dus hoog) of gaat het om een lage beloning. Dit aspect geldt vooral bij lager geschoold werk.
- De vraag of degene die de werkzaamheden verricht:
 - o Commercieel risico loopt. Hoe is je aansprakelijkheid? Heb je een resultaatverplichting (kenmerk van een zzp’er) of een inspanningsverplichting (kenmerk van een werknemer).

- Zich in het economisch verkeer als ondernemer gedraagt of kan gedragen. Dit kan blijken uit het verwerven van een reputatie, bij acquisitie, het aantal opdrachtgevers voor wie je werkt of hebt gewerkt en de duur van de samenwerkingen -> Heb je maar één opdrachtgever? Dan is het belangrijk heel goed vast te leggen dat je projectmatig werk verricht met een kop, een staart en duidelijke resultaten.

Zoals eerder aangegeven is elke situatie maatwerk. Het helpt om zaken vooraf goed vast te leggen in modelovereenkomsten. Maak duidelijk dat het om een "project" gaat, welke resultaten worden verwacht, wat de opdracht specifiek maakt (denk aan kennis of ervaring) en dat het geen structureel werk is dat door meerdere mensen kan worden uitgevoerd. Het is ook nuttig om in de modelovereenkomst duidelijk op te nemen dat:

- Opdrachtnemer als zelfstandige werkzaamheden verricht en expertise heeft voor de specifiek omschreven werkzaamheden en bereid is deze buiten dienstbetrekking ten behoeve van de opdrachtgever te verrichten. Let op dat de taken (project) heel erg goed omschreven moeten zijn, dit gaat nog wel eens fout;
- Als gevolg van het voornoemde geen sprake is van een hiërarchische aansturing;
- Opdrachtnemer over eigen apparatuur beschikt voor de uitvoering van zijn/haar werkzaamheden;
- De overeenkomst tussen opdrachtnemer en opdrachtgever uitsluitend een overeenkomst van opdracht is volgens artikel 7:400 e.v. BW;
- Beide partijen niet de intentie hebben om een arbeidsovereenkomst aan te gaan in de zin van artikel 7:610 e.v. BW.

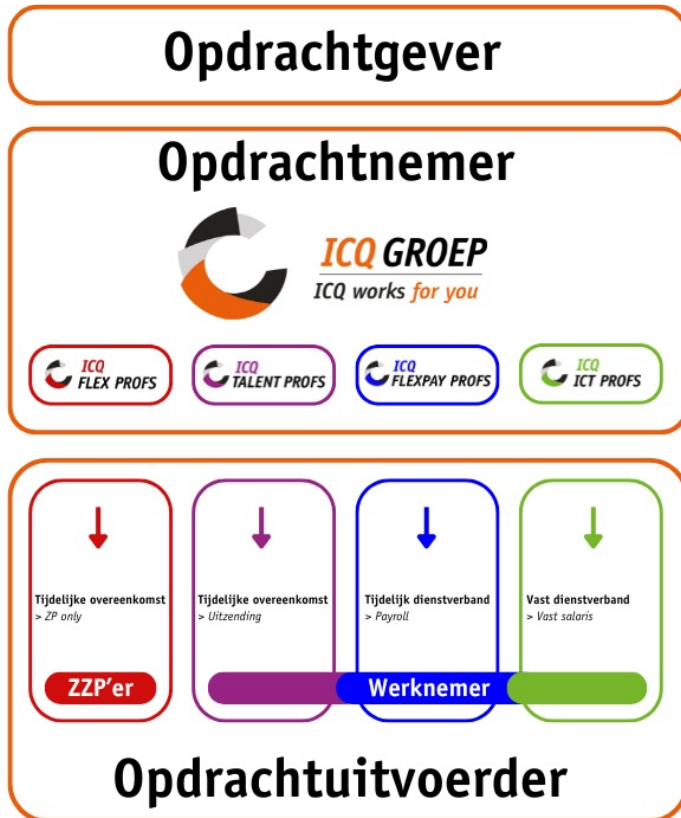
Hulp nodig? Er zijn gespecialiseerde bureaus zoals ICQ Groep die de juiste oplossingen bieden voor zowel opdrachtgever als opdrachtnemer. Voorkomen is beter dan genezen en als je weet dat het goed geregeld is, ga je met veel meer zekerheid en plezier aan het werk.

En we doen meer. Wat we nog meer voor je kunnen betekenen, wordt toegelicht op de volgende pagina.

ICQ GROEP
ICQ works for you

Maak je je na het lezen van deze leidraad zorgen over de continuering van jouw huidige opdracht of het krijgen van nieuwe opdrachten door actieve handhaving door de Belastingdienst op de wet DBA? ICQ Groep biedt zoals gezegd mogelijkheden zodat je uitzicht houdt op werk en inkomen! En we begrijpen hoe belangrijk vrijheid en continuïteit in opdrachten en inkomen voor jou zijn. Daarom bieden we bij ICQ Groep de volgende mogelijkheden:

- “ZP only” opdrachten
- Tijdelijk dienstverband
- Vast dienstverband met een vast salaris
- Vast dienstverband met een basissalaris en variabele bonusregeling



Dienstaanbod:

- Verschillende oplossingen voor de beschikbaarstelling van arbeidskrachten
- Civiel-, arbeids-, fiscaal rechtelijk verzorgd en getoetst onder ander wet DBA/VBAR
- Georganiseerd en gecertificeerd (NEN 4400-1, ISO 9001)
- Ondersteuning voor zowel opdrachtgever als opdrachtnemer:
 - Resourcemanagement/recruitment, contractmanagement, billing
 - Accountmanagement, fieldmanagement
 - Advisering opdrachtgever
 - Coaching en begeleiding opdrachtuitvoerder



Wil je weten of jouw huidige opdracht nog wel voldoet aan de kaders van de wet DBA? Ook daarin kunnen we wat voor jou betekenen! We toetsen jouw huidige of toekomstige opdracht en stellen vast of je een risico loopt – en zo ja, welk risico.

Hieronder lichten we de verschillende mogelijkheden kort toe.

ZP only opdrachten

- Inzet op basis van een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst van opdracht
- Je weet zeker dat jouw opdracht geschikt is voor jou als zzp'er
- Opdracht is vastgelegd in een overeenkomst van opdracht zodat je weet waar je aan toe bent
- Fiscale begeleiding en advies op het gebied van de wet DBA

Wij hanteren al jaren een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst (van opdracht) waardoor jij als zzp'ers weinig tot geen risico loopt omdat we de opdracht en jouw situatie van tevoren toetsen. Daarmee voorkom je achteraf gedoe als gevolg van handhaving op de wet DBA.

Is ZP-only niet mogelijk, dan bieden we de volgende mogelijkheden:

Tijdelijk dienstverband op basis van uitzending

- Detachering op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van de opdracht
- Je kunt ingezet worden op alle externe inhuuropdrachten op jouw vakgebied
- Daarbij de zekerheid dat je nooit een fiscale naheffing krijgt
- Arbeidsvoorwaarden afgestemd op de vaak uitstekende CAO van de opdrachtgever

Tijdelijk dienstverband op basis van payroll

- Detachering op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor de duur van de opdracht
- Je kunt ingezet worden op alle externe inhuuropdrachten op jouw vakgebied
- Daarbij de zekerheid dat je nooit een fiscale naheffing krijgt
- Arbeidsvoorwaarden afgestemd op de vaak uitstekende CAO van de opdrachtgever

Onder voorwaarden is payroll een optie als alternatief voor uitzending. Als er sprake is van een openstaande aanvraag bij brokers, bemiddelaars en detacheerders, waarbij deze bedrijven op zoek naar een kandidaat, die vervolgens vinden en aanbieden en na selectie door de opdrachtgever de geworven kandidaat kan starten, dan brengt deze "bemiddelaar" vraag en aanbod bij elkaar. In zo'n geval is er sprake van de zogenaamde allocatiefunctie. En is er geen sprake van payroll maar van uitlening of uitzending.

Als de inlener dat echter zelf doet (dus zelf een kandidaat vindt voor een nieuwe aanvraag) ZONDER tussenkomst van een broker, bemiddelaar of andere "derde partij" én wil de inlener de kandidaat om haar moverende redenen niet zelf op de eigen loonlijst zetten maar daarvoor een derde partij kiest om de kandidaat op de loonlijst te zetten én exclusief en alléén ter beschikking te stellen aan de inlener, dan wordt de allocatiefunctie dus niet verricht door een derde partij en alleen dan is er sprake van payroll. Oftewel, heeft de opdrachtgever zelf de kandidaat gevonden zonder tussenkomst van een derde partij, dan is payroll toegestaan. Deze kandidaat mag dan de afgelopen zeven maanden niet in dienst zijn geweest van de opdrachtgever. Het volgende is bij payroll heel belangrijk: de Waadi en meer specifiek artikel 8a van de Waadi. Samengevat betekent dit artikel dat de kandidaat die via payroll wordt ingezet op minimaal dezelfde wijze en hoogte beloond dient te worden als eigen medewerkers van de inlener die vallen onder het "functiehuis" van de inlener. Jij hebt dus recht op hetzelfde aantal verlofdagen en het payroll bedrijf moet jou een min of meer gelijkwaardig pensioen aanbieden. Ook als er sprake is bij de inlener van bijvoorbeeld een 13^e maand dan moet het payroll bedrijf jou dit aanbieden. Het is een recht, geen optie. En als het

contract wordt beëindigd dan heb jij recht op een zogenaamde transitievergoeding over je salaris en vakantiegeld.

Vast dienstverband

Detachering op basis van een vast dienstverband voor (on)bepaalde duur:

- Een goed salaris
- Uitstekende secundaire arbeidsvoorwaarden
- Leaseauto of mobiliteitsbudget

We bieden je hier de mogelijkheid om in dienst te komen van ICQ Groep waarbij je een goed salaris ontvangt en arbeidsvoorwaarden zoals een auto prima zijn geregeld.

Hulp nodig? Neem contact op met ons via vbar@icq-groep.nl of stuur een appje naar 06-13341978



ICQ GROEP
ICQ works for you