



De Wet DBA toegelicht

Alles over de achtergrond, de gevolgen en hoe je ermee om kunt gaan

Met ingang van 1 mei 2016 is de VAR vervangen door de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (Wet DBA). Het primaire doel van de wet is het terugdringen van schijnzelfstandigheid. Opdrachtgevers, Zelfstandig Professionals en intermediairs hebben tot 1 mei 2017 om hun werkwijze aan te passen.

In dit whitepaper

- Achtergrond van de Wet DBA
- Type overeenkomsten
- Wanneer is sprake van een dienstbetrekking?
- Wanneer is sprake van een gezagsverhouding?
- Wanneer is een ZP'er een ondernemer?
- Verschillende inhuursituaties (direct, tussenkomst)
- De rol van de intermediair



HeadFirst

Polaris Avenue 33
2132 JH, Hoofddorp

E info@headfirst.nl

T (023) 56 856 30

W www.headfirst.nl



Polaris Avenue 33
2132 JH, Hoofddorp

E info@headfirst.nl

T (023) 56 856 30

W www.headfirst.nl

1. Waarom is de VAR vervangen door de Wet DBA?

De VAR heeft jarenlang goed zijn taak gediend, maar is volgens het Ministerie van Financiën om een aantal redenen aan vervanging toe:

- *Moeilijke handhaving* – De Belastingdienst dient bij de ZP'er te controleren of hij wel zelfstandig is en of er geen sprake is van een dienstbetrekking met zijn Opdrachtgever. Met 800.000 ZP'ers in Nederland is dat moeilijk te handhaven.
- *Risico volledig bij ZP'er* – Bij de huidige VAR-systematiek liggen de risico's met name bij de ZP'er. Als bij controle door de Belastingdienst achteraf blijkt dat de ZP'er in de feitelijke situatie een dienstbetrekking blijkt te hebben met de Opdrachtgever (afhankelijk van diverse factoren), dient hij de te veel ontvangen faciliteiten zoals de starters- en zelfstandigenaftrek terug te betalen. Ook de Opdrachtgever zou, als hij te kwader trouw was, op dat moment aansprakelijk gesteld kunnen worden voor naheffing van loonheffing en premie werknemersverzekeringen.
- *Schijnzelfstandigheid* – Met het huidige VAR-systeem is het aanpakken van 'schijnzelfstandigheid' moeilijk. Schijnzelfstandigheid is de term die gebruikt wordt voor het fenomeen dat werknemers door een werkgever gedwongen als 'zelfstandige' worden ingezet om vervolgens onder dezelfde omstandigheden hetzelfde werk uit te voeren als voorheen in loondienst gedaan werd. Het is een thema dat (nagenoeg) niet aan de orde is binnen de vakgebieden waar de meeste Zelfstandig Professionals



2. Over de Wet DBA

Het principe van de Wet DBA is dat de Opdrachtgever en ZP'er gaan werken met een door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomst van opdracht, waaruit volgt dat geen dienstbetrekking bestaat tussen de Opdrachtgever en de ZP'er. Essentieel is dat in de praktijk daadwerkelijk gewerkt wordt volgens deze overeenkomst, zodat definitief geen sprake is van een dienstbetrekking tussen de Opdrachtgever en de ZP'er. Dan hoeft de Opdrachtgever geen loonheffingen voor de ZP'er in te houden. Dit heeft tot gevolg:

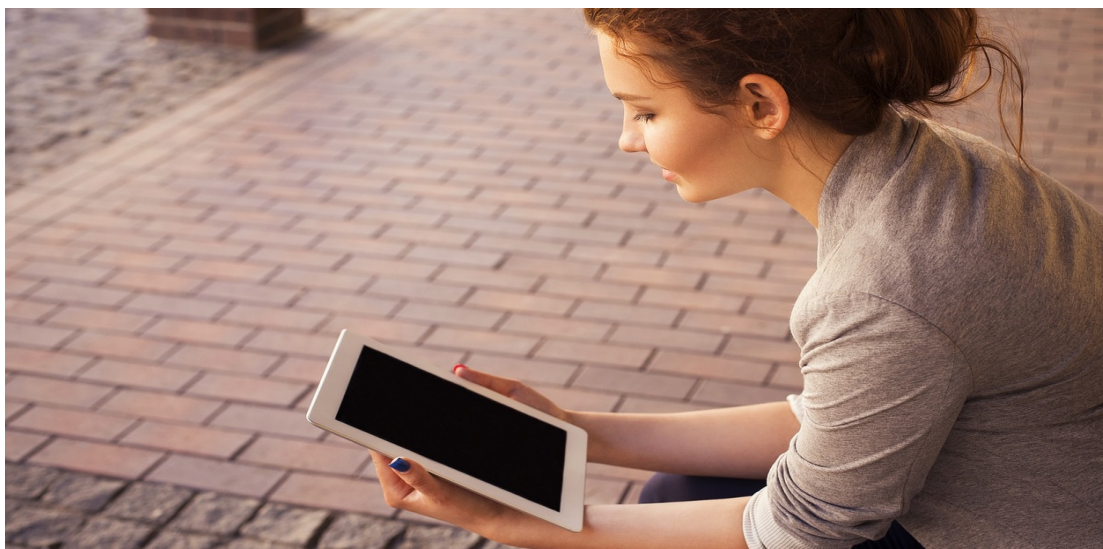
- *Handhaving wordt makkelijker* – De Belastingdienst verlegt de controle op de arbeidsrelatie tussen de ZP'er en de Opdrachtgever naar de Opdrachtgever. Er is aangekondigd dat door de Belastingdienst controles uitgevoerd gaan worden bij organisaties die ZP'ers inhuren. Hierbij wordt beoordeeld of de feitelijke situatie overeenkomt met de situatie zoals omschreven in de overeenkomst. Dit brengt de te controleren instanties terug van 800.000 ZP'ers tot enkele duizenden inhurende organisaties.
- *Spreiding risico* – Met het verleggen van de controle wordt het risico gespreid. De ZP'er blijft, net als bij de huidige VAR-systematiek, aansprakelijk voor het terugbetalen van teveel ontvangen ondernemersfaciliteiten en (loon)belasting, als blijkt dat de ZP'er niet (voldoende) zelfstandig is. Daarnaast kunnen Opdrachtgevers aansprakelijk gesteld worden voor het alsnog afdragen van loonheffingen en premie werknemersverzekeringen.
- *Schijnzelfstandigheid* – Met het verleggen van de controle naar de Opdrachtgever, wordt het voor de Belastingdienst gemakkelijker Opdrachtgevers aan te pakken die werknemers dwingen zelfstandig te worden om hen vervolgens in te huren voor het uitvoeren van hetzelfde werk als voorheen in loondienst gedaan werd.



3. Type overeenkomsten

Met de komst van de Wet DBA gaat gewerkt worden met door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomsten van opdracht. Er zijn momenteel overeenkomsten op drie niveaus, waar men gebruik van kan maken:

- Algemene voorbeeldovereenkomsten van Belastingdienst;
- Overeenkomsten voorgelegd door brancheorganisaties en goedgekeurd door Belastingdienst (sectorspecifieke zaken);
- Overeenkomsten voorgelegd door individuele Opdrachtgevers/intermediairs (zeer specifiek, worden niet openbaar gemaakt).



Het afsluiten van een goedgekeurde overeenkomst is stap 1, het daadwerkelijk nakomen van de overeenkomst is stap 2. Als bij controle van de Belastingdienst bij de Opdrachtgever blijkt dat niet conform de overeenkomst gewerkt wordt, kan alsnog een dienstbetrekking vastgesteld worden. Indien geconcludeerd wordt dat er sprake is van een dienstbetrekking, heeft dat de volgende gevolgen:

- Opdrachtgever wordt met terugwerkende kracht verplicht gesteld loonheffing en premie werknemersverzekeringen af te dragen voor de betreffende ZP'er;
- De ZP'er wordt aangemerkt als medewerker van de Opdrachtgever, wat waarschijnlijk met zich meebrengt dat de ZP'er zijn ondernemersfaciliteiten (zelfstandigenaftrek e.d.) kwijtraakt.

Niet verplicht

Het sluiten van een door de Belastingdienst goedgekeurde overeenkomst tussen ZP'er en Opdrachtgever is overigens niet verplicht. Bijvoorbeeld als overduidelijk is dat geen sprake is van een dienstbetrekking. De verwachting is wel dat alle intermediairs en veel grote Opdrachtgevers in Nederland ermee gaan werken om eventuele risico's (verder) te beperken.



Polaris Avenue 33
2132 JH, Hoofddorp

E info@headfirst.nl
T (023) 56 856 30
W www.headfirst.nl

4. Twee inhuursituaties

Een Zelfstandig Professional kan in twee situaties een opdracht uitvoeren bij een Opdrachtgever:

- Een contract direct met de Opdrachtgever;
- Een contract met een intermediair (zoals HeadFirst), die het contract heeft met de Opdrachtgever.



Situatie Opdrachtgever-ZP'er

Met de komst van de Wet DBA worden twee zaken expliciet losgekoppeld van elkaar:

1. Is er sprake van een dienstbetrekking tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer (ZP'er)?
2. Is de Opdrachtnemer (ZP'er) een ondernemer/zelfstandige?

In de situatie waarbij een direct contract is tussen de Opdrachtgever en ZP'er staat met name de eerste vraag centraal. Als de volgende drie componenten aanwezig zijn, stelt de Belastingdienst dat er sprake is van een dienstbetrekking:

- Persoonlijke arbeid
- Beloning (in arbeidsrecht *Loon* genoemd)
- Gezag

Persoonlijke arbeid

Er is sprake van persoonlijke arbeid indien de ZP'er niet zonder overleg met de Opdrachtgever kan bepalen dat een vervanger zijn taken overneemt.

Beloning

Beloning is de vergoeding voor verrichte arbeid. Dit kan zijn in de vorm van geld (provisie, bonussen), maar ook in materie (gratis wonen, eten, auto ter beschikking).



Polaris Avenue 33
2132 JH, Hoofddorp

E info@headfirst.nl
T (023) 56 856 30
W www.headfirst.nl

Gezagsverhouding

De gezagsverhouding hangt af van een groot aantal componenten, die allen in relatie tot elkaar moeten worden gezien. Wat concreet inhoudt dat als één van de componenten op een gezagsverhouding wijst, dit niet hoeft in te houden dat er direct sprake is van een dienstbetrekking. Onder andere de volgende componenten zijn van invloed op de gezagsverhouding (duiden op ondergeschiktheid):

Aanwijzing voor gezagsverhouding	Aanwijzing voor geen gezagsverhouding
ZP'er is wezenlijk onderdeel van de dagelijkse operationele bedrijfsvoering en bedrijfsprocessen.	ZP'er wordt ingehuurd voor project met 'kop en staart'
ZP'er dient inspanningsverplichting te leveren ('extra handjes')	ZP'er dient resultaatverplichting te leveren
ZP'er moet alle aanwijzingen en instructies van Opdrachtgever opvolgen	ZP'er is vrij om zijn werk op zijn manier uit te voeren, evt. instructies zien toe op de opdracht en het resultaat
ZP'er moet werken volgens de richtlijnen van Opdrachtgever	ZP'er voert werkzaamheden die in de overeenkomst staan, geheel zelfstandig uit
ZP'er moet doorlopend verantwoording afleggen aan Opdrachtgever	Opdrachtgever geeft geen leiding en houdt geen toezicht op werk van ZP'er. Opdrachtgever beoordeelt alleen eindresultaat
ZP'er is verplicht hulpmiddelen en materialen van Opdrachtgever te gebruiken en betaalt daar niets voor	ZP'er zorgt zelf voor hulpmiddelen en materialen of betaalt voor gebruik hulpmiddelen/materiaal aan Opdrachtgever
Intellectueel eigendom ligt bij de Opdrachtgever	Intellectueel eigendom ligt bij de ZP'er
ZP'er draagt geen zorg voor herstelkosten indien resultaat niet voldoet aan overeengekomen eisen	ZP'er neemt herstelkosten voor zijn rekening indien resultaat niet voldoet aan overeengekomen eisen
ZP'er is gebonden aan Opdrachtgever of intermediair middels een concurrentie- en/of relatiebeding	ZP'er heeft alle vrijheid te bepalen via welke weg (rechtstreeks met Opdrachtgever, via elke gewenst intermediair) hij werkt bij elke Opdrachtgever die hij wil
ZP'er is niet aansprakelijk voor alle schade die de Opdrachtgever oploopt tijdens uitvoering van werkzaamheden (beroepsaansprakelijkheid)	ZP'er is aansprakelijk voor alle schade die de Opdrachtgever oploopt tijdens uitvoering van werkzaamheden

Interim management

Het feit dat het betreffende werk ook in loondienst wordt uitgevoerd, bijvoorbeeld in de situatie dat een interim manager tijdelijk de rol overneemt van iemand met een vast dienstverband, zorgt er niet per definitie voor dat een arbeidsrelatie als dienstbetrekking aangemerkt wordt. Staatssecretaris Wiebes antwoorde hierover op Kamervragen in mei 2016: "De beoordeling of er geen dienstbetrekking aanwezig is, staat los van het gegeven of het gaat om tijdelijke, structurele of variabele werkzaamheden. Indien een invaller (bv. interim manager) hetzelfde werk doet op dezelfde wijze en onder dezelfde voorwaarden en omstandigheden als degene in loondienst die wordt vervangen, dan is er sprake van een dienstbetrekking. Als de invaller hetzelfde werk doet, maar de voorwaarden en omstandigheden verschillen ten opzichte van degene die in dienstbetrekking werkt(e), dan kan de invaller wel degelijk buiten dienstbetrekking werken."



Polaris Avenue 33
2132 JH, Hoofddorp

E info@headfirst.nl
T (023) 56 856 30
W www.headfirst.nl

Situatie Opdrachtgever-intermediair-ZP'er

Ook in de situatie waarbij een Zelfstandig Professional door een Opdrachtgever ingehuurd wordt via een intermediair kan sprake zijn van een dienstbetrekking (beloning, arbeid en gezag), zowel een privaatrechtelijke ('echte') dienstbetrekking als een zogenoemde fictieve dienstbetrekking.

Privaatrechtelijke dienstbetrekking

De componenten beloning en persoonlijke arbeid zijn bij een echte dienstbetrekking in de regel vaak van toepassing. De bepaling of sprake is van een dienstbetrekking hangt dus sterk samen met het aanwezig zijn van een gezagsverhouding tussen de Opdrachtgever (niet de intermediair) en de ZP'er. Daarbij geldt nagenoeg hetzelfde als aangegeven in het schema bij Aanwijzingen wel/geen gezagsverhouding. In deze driehoeksrelatie is met name van belang dat de Opdrachtgever geen leiding en toezicht uitoefent op de ZP'er.

Fictieve dienstbetrekking

Wat verder in deze 'driehoek' speelt, is de mogelijke aanwezigheid van een fictieve dienstbetrekking voor tussenkomstsituaties. Uitgaande van de situatie dat de Opdrachtgever, intermediair en Opdrachtnemer de toepasselijkheid van deze fictieve dienstbetrekking willen voorkomen, is van belang dat duidelijk is dat de Opdrachtnemer (ZP'er) werkzaamheden verricht als zelfstandige/ondernemer. De intermediair mag redelijkerwijs aannemen (bewijsvermoeden) dat hiervan sprake is als hij, in aanvulling op de afgesloten overeenkomst:



A.vastlegt:

- De inschrijving van de ZP'er bij de Kamer van Koophandel
- Het BTW-nummer van de ZP'er

B. in ieder geval afspraken gemaakt heeft over:

- Aansprakelijkheid van de ZP'er jegens de Opdrachtgever
- De vrijheid die de ZP'er heeft in het verwerven of uitvoeren van opdrachten voor andere opdrachtgevers (ZP'er mag niet onredelijk beperkt worden middels concurrentie- of relatiebeding)
- Het risico dat de Opdrachtgever niet betaalt bij de ZP'er ligt

Mocht de Belastingdienst beoordelen dat er daadwerkelijk sprake is van een echte of een fictieve dienstbetrekking, wordt de intermediair aangemerkt als 'werkgever' en krijgt deze organisatie een naheffing van loonheffing en premie werknemersverzekeringen. De intermediair neemt in deze situatie dus het risico volledig over van de inhurende organisatie (eindopdrachtgever).

Ondernemerschap

De ZP'er kan bij zichzelf nagaan of hij ondernemer is door zichzelf de volgende vragen te stellen:

- Ben ik aansprakelijk voor de schulden van mijn bedrijf?
- Loop ik het risico dat klanten of Opdrachtgevers niet betalen (betalingsrisico)?
- Loop ik financieel risico als ik het werk niet naar behoren uitvoer?
- Heb ik jaarlijks meer dan één Opdrachtgever?
- Investeer ik jaarlijks meer dan 1225 uren aan mijn onderneming?
- Doe ik financiële investeringen in mijn bedrijf?
- Investeer ik in de ontwikkeling van mezelf?
- Doe ik aan marketing en acquisitie om opdrachten te verwerven?
- Heb ik een beroeps- en bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering?
- Heb ik een arbeidsongeschiktheidsverzekering?

Als de ZP'er op veel van bovenstaande vragen 'ja' kan antwoorden, kan de ZP'er stellen dat hij ondernemer is. Het is wel zaak al deze componenten goed te blijven monitoren.

De vraag *Is de Opdrachtnemer (ZP'er) een ondernemer/zelfstandige?* speelt op twee manieren een rol:

- Voor het mogen toepassen van de ondernemersfaciliteiten in de inkomstenbelasting (bv. zelfstandigenaftrek).
- Van belang om vast te stellen dat de fictieve dienstbetrekking voor tussenkomst niet aanwezig is.

5. Contact

Mocht je naar aanleiding van de inhoud van dit whitepaper nog vragen hebben, vernemen we dat graag. We zijn altijd bereid tot het plannen van een (telefonische) afspraak om je te voorzien van informatie op maat. Neem contact met ons op via 023-5685630 of info@headfirst.nl.

Over HeadFirst

HeadFirst maakt zich sterk voor Zelfstandig Professionals (ZP'ers) én voor organisaties die hen in willen huren. We verbinden ZP'ers rechtstreeks aan MKB, middelgrote en grote opdrachtgevers. Daarbij dekken we alle risico's die gepaard gaan met externe inhuur, af en dragen we zorg voor een vlekkeloze administratieve afhandeling.



Polaris Avenue 33
2132 JH, Hoofddorp

E info@headfirst.nl

T (023) 56 856 30

W www.headfirst.nl

