

Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties

12 punten die elke opdrachtgever, zelfstandige en bemiddelingsbureau moet kennen over de Wet DBA en het verdwijnen van de VAR

Hugo-Jan Ruts

Inleiding:

Op 1 mei 2016 is de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) in werking getreden. Tegelijkertijd is de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) verdwenen

Deze wijziging heeft veel impact op de manier waarop opdrachtgevers en ingehuurd (zelfstandige) opdrachtnemers afspraken met elkaar maken.

De VAR gaf opdrachtgevers en opdrachtnemers enige zekerheid dat er geen arbeidsrelatie was tussen beiden. Die zekerheid vooraf is via de DBA en de Belastingdienst nu ook te krijgen. Onderliggende regels over wanneer er nu wel en wanneer er geen sprake is van een arbeidsrelatie tussen een opdrachtgever en opdrachtnemer veranderen niet. De manier waarover daar vooraf zekerheid is te krijgen wijzigt wel drastisch. Dat vraagt alertheid en actie van zowel inhurende organisaties, zelfstandigen als bemiddelende bureaus.

In deze whitepaper beschrijven we wat een ieder (opdrachtgevers, bureaus, zelfstandigen) te doen staat. Het debat of deze wet nu politiek of maatschappelijk gewenst is, laten we hier buiten beschouwing.

In deze paper beschrijven we twaalf punten over de Wet DBA voor wie:

- **onbekommerd zelfstandigen wil blijven inhuren,**
- **zelfstandigen wil blijven bemiddelen of**
- **als zelfstandige met een gerust hart opdrachten wil blijven doen bij zijn opdrachtgevers.**

***Disclaimer:** Deze notitie is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid opgesteld met de kennis en inzichten zoals wij deze hadden in het voorjaar van 2016 hadden en is gemaakt naar aanleiding van gesprekken met experts en praktijkdeskundigen. Het bovenstaande is geen sluitend juridisch advies, maar een informatieve opsomming.*

Daarbij is de Wet DBA is nu aangenomen. Interpretaties van de wet kunnen nog wijzigen en de uitvoeringspraktijk zullen zich echter verder ontwikkelen. De Belastingdienst is daarover nog uitvoerig in gesprek met belangen- en brancheorganisaties. Inzichten zullen mogelijk dus nog veranderen. Houd de actualiteit daarom in de gaten en laat u – waar nodig – adviseren door experts.

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

Staatssecretaris Wiebes van Financiën heeft twee argumenten om de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) te vervangen door de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties.

- a) De huidige VAR is door de opzet en vooral ook de omvang niet meer effectief te controleren. Het zijn er te veel. Daarnaast kan misbruik door opdrachtgevers (schijnconstructies) heel lastig worden aangepakt via de VAR.
- b) Het kabinet wil de verantwoordelijkheid en risico's rond de inhuur van zelfstandigen meer bij opdrachtgevers leggen. Bij de VAR lag het risico immers hoofdzakelijk bij de zzp'er.

2. Wat houdt de Wet DBA in de kern in?

De VAR, die uitsluitend door de opdrachtnemer werd aangevraagd, wordt vervangen door 'modelovereenkomsten'. Dat zijn overeenkomsten waarin duidelijk wordt gemaakt dat de relatie tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer zodanig wordt ingericht, dat er geen arbeidsrelatie ontstaat. Denk daarbij aan afspraken over het geven van instructies, vervanging en het zelfstandig kunnen invullen van de opdracht.

Deze modelovereenkomsten worden vooraf getoetst door de Belastingdienst. Zolang opdrachtgevers en opdrachtnemers in de praktijk werken conform de bepalingen uit de overeenkomst, hebben beide partijen zekerheid dat de relatie niet als een arbeidsrelatie zal worden beoordeeld.

De Belastingdienst zal controleren of er inderdaad conform de modelovereenkomst wordt gewerkt. Is dat niet zo, dan kan de Belastingdienst tot de conclusie komen dat er wel een arbeidsrelatie is. De opdrachtgever zal dan een naheffing loonbelasting en sociale premies ontvangen (plus mogelijk een boete). Er ontstaat zo een werkgever-werknemerrelatie tussen beiden en mogelijk heeft de zzp'er (met terugwerkende kracht) geen recht meer op fiscale voorzieningen zoals de zelfstandigenaftrek.

De regels over wanneer er wel of geen dienstbetrekking is (beoordeling van de drie pijlers uit de Wet Loonbelasting: loon, arbeid en gezag) veranderen niet. In een opdrachtnemer-opdrachtgeverrelatie is er heel vaak enige vorm van loon, arbeid en gezag. Dat hoeft geen bezwaar te zijn om te werken met zelfstandigen. Met een modelovereenkomst hebben opdrachtgevers en opdrachtnemers straks meer zekerheid hoe die drie punten in de praktijk ingevuld mogen worden, zonder dat er een arbeidsrelatie ontstaat.

3. Wanneer gaat de Wet DBA in en vervalt de VAR?

De Wet DBA is ingegaan op 1 mei 2016. Vanaf 1 mei 2016 is de VAR vervallen en kan (niet 'moet': zie punt 6) gewerkt worden met modelovereenkomsten.

Het jaar tot 1 mei 2017 geldt als transitiejaar. Er vinden in die periode geen handhaving plaats. . Daarmee heeft iedereen de tijd om een en ander goed te regelen. De controles zullen wel teruggaan tot 1 mei 2016, de vrijwarende werking van de VAR houdt ook op per 1 mei. Daarbij geldt ook organisatie een 'inspanningsverplichting' hebben vanaf 1 mei 2016. Het is dus wel zaak nu al aan de slag te gaan.

4. Voor wie geldt de Wet DBA?

De wet en de daarbij behorende modelovereenkomsten zijn bedoeld voor situaties waarin er mogelijk twijfel is of er wel of geen arbeidsrelatie is tussen een opdrachtgever en een zzp'er. Is er bijvoorbeeld sprake van persoonlijke arbeid, gezag of instructies? Er is geen arbeidsrelatie indien een van de drie elementen van een arbeidsrelatie (loon, gezag, persoonlijke arbeid) ontbreekt. Wanneer evident is dat een van die drie elementen ontbreekt, dat is er geen modelovereenkomst nodig. Wanneer dat niet evident is, dan is een modelovereenkomst verstandig, om daarin expliciet te maken hoe omgegaan wordt met gezag en persoonlijke arbeid Bijvoorbeeld wanneer een zzp'er bijvoorbeeld langer bij een opdrachtgever werkt, binnen de muren van die organisatie zijn opdracht uitvoert (dus niet vanuit een eigen kantoor) of werkzaamheden verricht die vergelijkbaar zijn met werkzaamheden van mensen in loondienst.

Om als opdrachtgever en opdrachtnemer in dit soort situaties vooraf duidelijkheid te hebben dat er toch geen arbeidsrelatie is, zijn er de modelovereenkomsten (waarover onder punt 7 meer). Hierin staat omschreven hoe in de praktijk invulling wordt gegeven aan zaken als persoonlijke arbeid, loon, gezag of instructies, zonder dat er een arbeidsrelatie ontstaat. Bij veel modelovereenkomsten wordt de keuze gemaakt om of te beschrijven dat er geen gezag is of om te beschrijven dat iemand zich mag laten vervangen (zie ook punt 7).

Voor andere groepen zzp'ers, die bijvoorbeeld producten verkopen, diensten aan particulieren leveren, niet of zelden bij de opdrachtgever over de vloer komen en/of veel verschillende (korte) opdrachten doen voor veel verschillende opdrachtgevers is er geen aanleiding om te werken met een modelovereenkomst.

5. Geldt de Wet DBA voor alle zzp'ers?

Zeker niet!

Zie ook punt 4. 'Slechts' de helft van de zzp'ers heeft nu een VAR. Wiebes wil het liefst het aantal zzp'ers dat onder een modelovereenkomst werkt terugbrengen ten opzichte van de VAR. Onder andere FNV Zelfstandigen pleit voor duidelijke indicatoren waaruit de zzp'er en de opdrachtgever kunnen afleiden of gebruik van een modelcontract überhaupt nodig is (voor veel zzp'ers was een VAR eigenlijk overbodig en ook opdrachtgevers vragen er vaak om terwijl het ondernemerschap evident is). Deze indicatoren zijn er nu nog niet, maar komen mogelijk (en hopelijk) dus wel.

Hoe meer u een opdracht ook 'neemt' (dus: veel verantwoordelijkheid voor eind resultaat, harde eindtermen, risico, resultaat- of fixed-fee in woord en contract) hoe kleiner de kans dat er twijfel is over een arbeidsrelatie.

Of een zzp'er ondernemer is, is op zich geen garantie dat er geen (twijfel over een) arbeidsrelatie is met een opdrachtgever. Het is bijvoorbeeld denkbaar dat een zelfstandige veel verschillende korte opdrachten doet en daarnaast langdurig één dag in de week een opdracht doet op het kantoor van één opdrachtgever. Bij die laatste rol kan een opdrachtgever de opdracht via een modelovereenkomst laten lopen, terwijl de rest van de opdrachten zonder een modelovereenkomst wordt uitgevoerd.

Let op: de beoordeling of een zzp'er door de Belastingdienst als ondernemer gezien wordt (bijvoorbeeld om in aanmerking te komen voor fiscale voorzieningen als de zelfstandigenaftrek) en de beoordeling over er een arbeidsrelatie is tussen een opdrachtgever en opdrachtnemer is nu geheel los gekoppeld. Of iemand ook fiscaal ondernemer is, is een apart 'gesprek' tussen de zzp'er en de belastingdienst.

Het werken vanuit een (persoonlijke management) BV is geen garantie dat er geen arbeidsrelatie kan zijn. Ten opzicht van de VAR (hier VAR dga) verandert er niets.

6. Ben ik verplicht om van modelovereenkomsten te gebruiken?

Nee.

Net als de VAR is ook het gebruik van een modelovereenkomst niet verplicht.

Opdrachtgevers kunnen hem gebruiken om zekerheid vooraf te krijgen voor situaties waar er twijfel kan ontstaan of er wel of niet een arbeidsrelatie is. Denk aan: een langer durende opdracht, betaling via uur/dagtarief (inspanningsverplichting), de werkzaamheden zijn

12 punten die elke zelfstandige, opdrachtgever en bureau moet weten over de Wet DBA

hoofdzakelijk binnen de inhurende organisatie, de werkzaamheden lijken op werk dat ook door werknemers gedaan wordt, de zzp'er maakt deel uit van het normale werkproces.

Het is aan de opdrachtnemer (de zelfstandige) om te beoordelen of hij/zij zijn of haar opdracht onder die voorwaarden wil uitvoeren.

Overigens kunnen ook opdrachtnemers het initiatief nemen om voor te stellen om van een modelovereenkomst gebruik te maken, ook een zelfstandige heeft immers het nodige te verliezen indien een opdrachtgever ineens werkgever wordt. Denk vooral aan de fiscale voordelen van het ondernemerschap.

Als zelfstandige had u (meestal) één VAR die gebruikt kon worden richting meerdere opdrachtgevers. In de nieuwe situatie zal er met elke opdrachtgever een modelovereenkomst afgesloten moeten worden. Vaak zullen dit verschillende zijn, tenzij uw opdrachtgevers (bijvoorbeeld in dezelfde branche) met een en dezelfde (branche)overeenkomst werken. Dat sluit u overigens nog steeds meerdere overeenkomsten (met elke opdrachtgever apart), alleen zijn ze inhoudelijk steeds hetzelfde. Mocht u heel veel verschillende opdrachtgevers hebben (veel korte opdrachten) dan ligt het in de intentie van de wet dat dergelijk opdrachtgever helemaal geen modelovereenkomst met u afsluiten. Bij dergelijk fragmentarisch contact is er immers geen enkele twijfel dat mogelijk een arbeidsrelatie kan zijn.

7. Hoe kom ik aan een modelovereenkomst en welke soorten zijn er?

Er kan gebruik gemaakt worden van reeds goedgekeurde modelovereenkomsten. Deze staan gepubliceerd op de website van de Belastingdienst (zie http://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/zzp_ers/modelovereenkomsten_ipv_var/).

Opdrachtgevers kunnen zelf een overeenkomst opstellen en deze laten toetsen door de Belastingdienst. De Belastingdienst beoordeelt de overeenkomst binnen zes weken. Ook zelfstandigen (individueel of als collectief) kunnen een modelovereenkomst laten toetsen.

Een goedgekeurde modelovereenkomst blijft vijf jaar geldig. Een panel van deskundigen gaat in de loop van het jaar de modelovereenkomsten toetsen.

Er zijn (en er komen er nog veel meer bij) diverse overeenkomsten gepubliceerd. Deze kunnen zonder meer gebruikt worden, mits ze van toepassing zijn op de feitelijke situatie waarin opdrachtgever en opdrachtnemer zich bevinden. Het is mogelijk om een reeds

12 punten die elke zelfstandige, opdrachtgever en bureau moet weten over de Wet DBA

goedgekeurde overeenkomst aan te passen naar de eigen situatie, maar let op: verander niets aan de geel gearceerde gedeelten uit de die overeenkomsten.

Een modelovereenkomst hoeft niet apart te worden ondertekend. Een verwijzing in bijvoorbeeld een overeenkomst van opdracht naar het nummer van de modelovereenkomst is voldoende.

Er zijn drie verschillende type overeenkomsten:

- a. Algemene modelovereenkomsten: heel generieke, voor veel situaties van bepaalde toepassing (door generiek karakter gemakkelijk toepasbaar, maar met beperkt zekerheid).
- b. Modelovereenkomsten voor branches en beroepsgroepen : specifiek voor opdrachten binnen een branche (bijvoorbeeld de zorg- of bouwsector; zeer specifiek, lastiger implementeren, meer zekerheid)
- c. Individuele overeenkomsten. Vaak voor specifieke beroepsgroepen: specifiek van toepassing voor een bepaald type opdracht.

Naast deze driedeling, is er een verschil tussen modelovereenkomsten 'vrije vervanging' en 'geen gezag'.

Er is geen arbeidsrelatie indien een van de drie elementen van een arbeidsrelatie (loon, gezag, persoonlijke arbeid) ontbreekt. In veel van de nu goedgekeurde modelovereenkomst is daarom ofwel opgenomen dat iemand zich mag laten vervangen ('vrije vervanging') dan wel staat expliciet omschreven dat er geen gezagsrelatie is ('geen gezag').

Vrije vervanging betekent overigens niet dat iemand zich ook moet laten vervangen. Geen gezag betekent ook niet dat er geen enkel overleg over de opdracht mag plaats vinden. Wat wel en wat niet kan, staat omschreven in de modelovereenkomst.

8. Ik huur altijd zzp'ers in via een bemiddelingsbureau. Dan ben ik toch klaar?

Ja, en toch ook weer niet helemaal.

Wanneer het bemiddelingsbureau werkt via het tussenkomstmodel (en dat is bijna altijd zo) dan is dat bureau de juridische opdrachtgever van de zzp'er. Als inlener van de zzp'ers heeft u in dit geval dus ook geen juridische relatie met de zzp'er.

12 punten die elke zelfstandige, opdrachtgever en bureau moet weten over de Wet DBA

Het bureau zal in de regel een 'modelovereenkomst' afsluiten met de zzp'ers die ze bemiddelen. Er is een specifieke modelovereenkomst voor tussenkomstbureaus (en er zullen meerdere varianten volgen). Als inlener van de zzp'er die via een bureau werkt, heeft u niet direct iets te maken met de Wet DBA.

Maar: let op. Het (financieel grote) risico van een naheffing (en mogelijke boete) die de Belastingdienst kan opleggen in het geval dat er niet gewerkt wordt conform de modelovereenkomst, ligt volledig bij het bureau. Dat terwijl in de praktijk het vaak de inlener en/of de zzp'er is die de bepalingen uit de modelovereenkomst kunnen overtreden. Het is daarom denkbaar dat bemiddelingsbureaus hierover afspraken wil maken met de inleners, waarmee toch een deel van het risico bij de inlener komt te liggen.

Een tweede punt van aandacht is dat in de sommige modelovereenkomst voor tussenkomstbureaus staat dat 'de duur van de overeenkomst mag niet langer zijn dan gelet op de aard van de werkzaamheden gebruikelijk is.' Dat 'gebruikelijk is, daar is nog overleg over met de Belastingdienst. Duidelijk is wel dat de tijd dat zorgeloos jaren lang een zzp'ers via een bureau ingehuurd kon worden, verleden tijd is.

9. Ik werk als zzp'er (vaak) via bemiddelingsbureau. Kan dat nog wel?

Ja.

Een van de al goedgekeurde modelovereenkomsten is voor de situatie waarin een zzp'er via een bemiddelingsbureau een opdracht doet bij een derde partij. Dat is de modelovereenkomst tussenkomstbureaus. Het bemiddelingsbureau is de juridische opdrachtgever. De zzp'er heeft geen formele contractrelatie met de inlenende partij waarvoor u uiteindelijk de werkzaamheden verricht.

In deze overeenkomst staat omschreven op welke wijze u gewoon als zelfstandig ondernemer kan werken via een bemiddelingsbureau, zoals dat nu ook kan.

Let wel op artikel 9.2 van de modelovereenkomst tussenkomstbureau. Daarin staat dat indien de zzp'er 'langer dan gebruikelijk' via een opdrachtgever (lees: bureau) werkt, zijn zelfstandigheid in het geding kan komen. Het maakt daarbij niet uit of de zzp'er via hetzelfde bureau bij verschillende inleners werkt. Wat 'langer dan gebruikelijk' is, dat weet nog niemand.

10. Ik bemiddel met mijn bureau zzp'ers. Kan dat nog wel?

Ja. Aanvankelijk zag staatssecretaris Wiebes niet in hoe hij via een modelovereenkomst vooraf zekerheid kon geven aan tussenkomstbureaus. Maar na forse druk is er nu toch een goedgekeurde specifieke modelovereenkomst voor tussenkomstbureaus. Deze staat op de website van de Belastingdienst. Daarnaast maken diverse brancheorganisaties (Bovib, ABU, NBBU, eigen modelovereenkomsten). Als bureau kunt u deze gebruiken richting zzp'ers. U bent als bureau de opdrachtgever, met alle verantwoordelijkheden die daar bij horen.

Mocht er op de werkvloer bij uw klanten geconstateerd worden dat er toch een arbeidsrelatie is (omdat bepalingen uit de modelovereenkomst zijn overtreden), dan ontstaat die arbeidsrelatie tussen het bureau en de zzp'er. En dus niet met de inlener en de zzp'ers. Het is aan u om te bepalen of, en wat, u met dat risico wilt doen richting uw klanten.

Bijzonder voor intermediairs is dat zij (anders dan opdrachtgevers die rechtstreeks zzp'ers inhuren) moeten toetsen of een zzp'ers ondernemer is! Dit om het risico van een fictief dienstverband te vermijden. Daarvoor kan gebruik gemaakt worden van vragen zoals die op deze website staan: <http://www.belastingdienst-ondernemerscheck.nl/>

11. Wie bepaalt of en met welke modelovereenkomst gewerkt wordt? De opdrachtgever of de opdrachtnemer?

Zoals bij alle contractuele afspraken is dit een samenspel tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. In de praktijk zal het vaak de opdrachtgever zijn die het initiatief neemt, immers hij zal vaker zzp'ers inhuren en draagt hij een groter risico. Het hangt af van de onderlinge 'machtsverhouding' of, en hoeveel, ruimte er is voor onderhandelingen. Bedenk dat er in de meeste gevallen een gezamenlijk belang is om er voor te zorgen dat er geen arbeidsrelatie ontstaat tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.

Bij sommige gepubliceerde modelovereenkomsten worden bepaalde risico's van de opdrachtgever neergelegd bij de opdrachtnemer.

12. En nu? Wat moet ik nu doen?

De wet is per 1 mei 2016 ingegaan, met een overgangperiode tot 1 mei 2017. Dat transitiejaar betekent niet dat u tot dan kunt wachten. Controles kunnen terug gaan tot 1 mei 2016. Daarbij geldt er een inspanningsverplichting vanaf 1 mei 2016. Het is dus verstandig om direct aan de slag te gaan.

Opdrachtgevers:

- Zorg in ieder geval dat u goed weet wie als zzp'er bij uw organisatie werkt.
- Beoordeel of en bij welke zzp'ers er mogelijk twijfel is omtrent het wel of niet aanwezig zijn van een arbeidsrelatie en of er dus wel of niet met een modelovereenkomst gewerkt moet worden. Let daarbij vooral op zzp'ers die langdurig ingehuurd worden, onderdeel uit maken van de staande organisatie en/of hetzelfde werk doen al mensen in loondienst.
- Maak vervolgens een afweging of u met reeds gepubliceerde modelovereenkomsten wilt werken of een eigen overeenkomst wilt gaan gebruiken.
- Beoordeel of, en met welke, modelovereenkomst gewerkt kan worden. Wellicht zijn er meerdere nodig voor verschillende type opdrachten.
- Formuleer opdrachten altijd zo veel mogelijk in project- en eindtermen. Maak er een overeenkomst van opdracht van en geen functieomschrijving. Wees een echte opdrachtgever (dus veel vrijheid omtrent invulling) en u bent geen werkgever.
- Ga tijdig in gesprek hierover met de zzp'ers die u momenteel inhuurt. U heeft een gezamenlijk belang om te blijven werken zoals u dat nu ook doet.
- De controles starten niet eerder dan 1 mei 2017, maar er wordt wel teruggekeken tot 1 mei 2016. Zorg dus dat u tijdig op orde bent en uw contracten met zzp'ers aanvult of aanpast.
- Informeer en instrueer met name het lijnmanagement over de bepalingen die in de gebruikte modelovereenkomst staan. Zij werken in de praktijk met de zzp'ers en zij zijn het dan ook die de bepalingen uit die overeenkomst kunnen overtreden, met alle gevolgen van dien!
- Werkt u met een bureau of broker? Let dan op in hoeverre die bureaus bepaalde risico's op u willen afwentelen.

Bureaus:

- U kunt dus zzp'ers blijven bemiddelen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van de modelovereenkomst tussenkomstbureaus.
- U bent de opdrachtgever van die zzp'ers, zie dus ook de hiervoor genoemde punten voor opdrachtgevers.

12 punten die elke zelfstandige, opdrachtgever en bureau moet weten over de Wet DBA

- Beoordeel de risico's die u loopt en overweeg daarover afspraken te maken met uw klanten. Denk vooral aan de bepaling in de modelovereenkomst voor bureaus dat opdrachten niet 'langer mogen duren dan gebruikelijk'.
- Informeer uw klanten en zelfstandigen tijdig over de inhoud van de overeenkomsten, maar ook over hoe met de bepalingen uit die overeenkomst in de praktijk om te gaan. Ook door uw klanten, die geen partij zijn in die overeenkomst tussen uw bureau en de zzp'ers.
- Toets over zzp'ers die voor u werken of gaan werken ook daadwerkelijk ondernemer zijn en leg dat vast. Dit om fictieve dienstverbanden met de zzp'ers die u gaat bemiddelen te voorkomen.

Zelfstandigen:

- Indien u opdrachten doet waarover mogelijk twijfel is of er wel of geen sprake is van een arbeidsrelatie (zie punt 5), ga dan met uw opdrachtgever in gesprek of en met welke modelovereenkomst er gewerkt kan worden.
- Wees proactief en beoordeel zelf welk type modelovereenkomst past bij uw opdrachten en opdrachtgever, zodat u ook zelf initiatief houdt.
- Wees alert op wat er in voorgestelde overeenkomsten staat. Is wat daarin staat werkbaar, worden risico's niet te veel op u afgewenteld?
- Wees opdrachtnemer: Formuleer uw opdrachten zo veel mogelijk ook als opdracht (omschrijf resultaten, eindtermen, geen functie omschrijving) die u naar eigen inzicht invult, draag risico en hanteer bijvoorbeeld een fixed-fee of resultaatsfee. Iemand die zo een opdracht 'neemt' is geen werknemer.

Tot slot: Het maatschappelijke probleem zit toch bij schijnzelfstandigen met lage tarieven? Dus ik word nooit gecontroleerd.

Daar zit wat in. Wiebes wil dat de Belastingdienst sectoraal gaat controleren en met name daar waar misbruik gemaakt wordt door middel van schijnconstructies. De bouw- en vervoerssector wordt daarbij vaak genoemd. Maar wat als de Belastingdienst daar klaar is? In hoeverre zijn interim-professionals die al jaren deel uit maken van teams met medewerkers niet ook schijnzelfstandigen? Veel hangt af van de beoordeling van de Belastingdienst en de zich ontwikkelende beelden in de politiek over de (on)wenselijkheid van het aantal zzp'ers.

12 punten die elke zelfstandige, opdrachtgever en bureau moet weten over de Wet DBA

In veel gevallen waarin gewerkt wordt met een zzp'er kan de stelling vastgehouden worden dat (met de juiste formuleringen en een goede opdrachtformulering en overeenkomst van opdracht) er sprake is van regulier economisch verkeer tussen een organisatie en een zelfstandig ondernemer. En er dus geen enkele twijfel is over het ontbreken van een arbeidsrelatie.

Aan de andere kant biedt geeft het werken met een modelovereenkomst zekerheid vooraf voor situatie dat er twijfel is.

Meer lezen

De Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties is van kracht. Interpretaties van de wet kunnen echter nog wijzigen en de uitvoeringspraktijk zal zich verder ontwikkelen. De Belastingdienst is daarover nog uitvoerig in gesprek met belangen- en brancheorganisaties. Inzichten zullen mogelijk dus nog veranderen.

Houd de actualiteit daarom in de gaten. Dat kan onder andere op een speciale pagina over de wet DBA op ZiPconomy. Zie <http://www.zipconomy.nl/wet-deregulering-beoordeling-arbeidsrelaties>

Deze ZiP-whitepaper is opgesteld door Hugo-Jan Ruts, initiatiefnemer en 'editor-in-chief' van ZiPconomy en is een uitgave van ZiPconomy. Het staat u vrij deze notitie integraal te delen en/of onderdelen te kopiëren, waarbij bronvermelding op prijs gesteld wordt.



ZiPconomy is een onafhankelijk kennisplatform en community met als doel (eigen)zinnige meningen over de flexibilisering van organisaties en de markt voor interim-professionals bij elkaar te brengen. Online en offline.

www.zipconomy.nl

ZiPconomy wordt mede mogelijk gemaakt door de onderstaande organisaties:

