

Welkom!

kennissessie inhuur zzp'ers

3 December 2024

#wewinnenveelmetsport



Rabobank





THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING



RSM

Inspiratiesessie schijnzelfstandigheid en zzp'ers

Sonja Matzedda en Dewi Kraus



Ani

One of the
RSM team

Welkom bij RSM



Senior tax manager | Specialist loonheffingen



- Belastingadviseur
- Specialist loonheffingen
- 28 jaar ervaring
- Binnen RSM eindverantwoordelijke voor de uitvoering van de loonbelastingadviezen

Sonja is 28 jaar werkzaam binnen de loonbelastingadviespraktijk, sinds oktober 2016 bij RSM. Sonja is als sr. tax manager eindverantwoordelijk voor fiscale advisering op het gebied van loonheffingen.

Sonja wordt gekenmerkt als een professional die betrokkenheid en vaktechnische verantwoordelijkheid combineert met een open en informele sfeer.

Sonja is al jaren loonbelastingsspecialist en houdt zich bezig met alle aspecten van de loonheffingen. Ze heeft zeer ruime ervaring op het gebied van de werkkostenregeling, inhuur zelfstandigen, begeleiden van loonbelastingcontroles, opzetten van tax control framework etc.



Tax assistant | Specialist loonheffingen in opleiding



- Assistent Belastingadviseur
- Specialist loonheffingen in opleiding
- In 2024 afgestudeerd Master Fiscaal Recht

Dewi is sinds september werkzaam bij RSM binnen de loonbelastingadviespraktijk. Binnen de fiscale advisering ligt haar interesse bij de inkomstenbelasting en de loonbelasting. Als jonge vrouw is ze gedreven om het vak te leren van de professionals in het bedrijf.

Agenda

- 1 Huidige wetgeving

- 2 Relevante jurisprudentie

- 3 Probleem van schijnzelfstandigheid

- 4 Voorgestelde wetgeving

- 5 Renseigneringsverplichting

Van de VAR naar de Wet DBA

De VAR

Tot 2016 was de VAR (verklaring arbeidsrelaties) van kracht waarmee men kon aantonen dat ze al dan niet zelfstandig waren.

→ Misbruik door werknemers die zichzelf voordeden als zelfstandige

Wet DBA

Om deze reden is de VAR vervangen door de Wet DBA (Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties).

- Verantwoordelijkheid voor het duiden van arbeidsrelatie wordt teruggelagd bij de markt

2024

- Handhavingsmoratorium is nog van kracht
- Ingeval van kwaadwillendheid of niet opvolging van aanwijzing kan BD correctieverplichting, naheffingsaanslag en boete opleggen

2025

- Opheffen handhavingsmoratorium
- BD past weer regulier toezicht toe

Huidige wetgeving (Wet DBA)



Goedgekeurde
modelovereenkomsten



Geen handhaving (tenzij
kwaadwillend) tot 01-01-
2025



Weinig discussie met
Belastingdienst



Met name in publieke
sector afgelopen periode
enorme toename zzp'ers

En toen kwam de HR uitspraak Deliveroo

Deliveroo

- HR 24-03-2023, ECLI:NL:HR:2023:443
- “Substance over form” benadering: enkel een vervangingsclausule is op zich niet voldoende om als zelfstandige in relatie tot de opdrachtgever te werken. **Bedoeling van partijen is niet doorslaggevend. Waar het om gaat, is of de overeengekomen rechten en verplichtingen voldoen aan de wettelijke omschrijving van de arbeidsovereenkomst.**

Definitie van een arbeidsovereenkomst:

‘De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. (artikel 7:610 BW).’

- Of iemand op basis van arbeidsovereenkomst werkt is op dit moment ook al geen keuze
- = wettelijk bepaald



Dienstbetrekking?

Om te bepalen of sprake is van een dienstbetrekking moet naar alle omstandigheden van het geval worden gekeken. Belangrijke omstandigheden hierbij zijn:

De aard en duur van de verrichte arbeid;

De wijze waarop het werk wordt vastgesteld;

De 'inbedding' van het werk en degene die de werkzaamheden verricht in de organisatie en de bedrijfsvoering van degene voor wie het werk wordt verricht;

De verplichting (al dan niet) om het werk persoonlijk te verrichten;

De wijze waarop de vergoeding wordt bepaald en betaald;

Of degene die het werk uitvoert een commercieel risico draagt;

De wijze waarop de werktijden worden vastgesteld;

Of degene die het werk uitvoert zich gedraagt (of kan gedragen) als ondernemer in het economisch verkeer.

Gevolgen uitspraak Deliveroo:



Indien sprake is van een dienstbetrekking heeft dit verregaande gevolgen op arbeidsrecht en loonheffingen (met name sociale zekerheid) en pensioen



Kort na het arrest heeft de Belastingdienst al aangegeven dat de modelovereenkomst met vrije vervanging niet meer geaccepteerd wordt per 1-1-2024



Opdrachtgevers zullen de werkrelatie met zzp-ers opnieuw moeten beoordelen en waar nodig aanpassen

Probleem van schijnzelfstandigheid

“Een schijnzelfstandige is iemand die zich presenteert als zelfstandige terwijl er volgens het arbeidsrecht sprake is van een dienstverband.”

- Grove schatting is dat arbeidsmarkt breed 20% schijnzelfstandige is
- Zelfstandig ondernemers zijn waardevol, maar schijnzelfstandigheid is een probleem. Want:
 1. Schijnzelfstandigheid raakt kwetsbare werkenden
 2. Niet goed voor de solidariteit van het sociale stelsel
 3. Kan leiden tot oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden, zowel tussen werkenden als tussen werkgevers
 4. Heeft gevolgen voor de werkdruk, mate van innovatie en continuïteit

Voorgestelde wetgeving

Omdat de Wet DBA niet voldoende duidelijkheid gaf, introduceert de VBAR nieuwe regels voor het inhuren van zelfstandigen, met criteria zoals werkinstructies en ondernemerschap.

Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden (VBAR)

(wijziging van de definitie van het begrip arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW)

Het voorstel introduceert drie hoofdelementen ter beoordeling of vaststelling van een arbeidsovereenkomst, te weten:

- arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke aansturing;
- arbeid of werknemer is organisatorisch ingebed in de organisatie van de opdrachtgever;
- en als contra-indicator: arbeid wordt niet voor eigen rekening en risico door de werknemer verricht.¹³
- civielrechtelijk rechtsvermoeden indien beloning lager is dan € 33 euro per uur (peildatum 1 juli 2023)



Voorgestelde wetgeving

Werkinhoudelijke aansturing:

voorbeelden: inzetten van gps-trackers, tijdregistratie en het houden van voortgangsgesprekken en beoordelingsgesprekken

Inbedding:

Uit de rechtspraak volgt dat sprake moet zijn van inbedding van arbeid én inbedding van de werknemer (dus niet of zoals in het wetsvoorstel staat)

Voor eigen rekening en risico werken:

moet per arbeidsverhouding beoordeeld worden

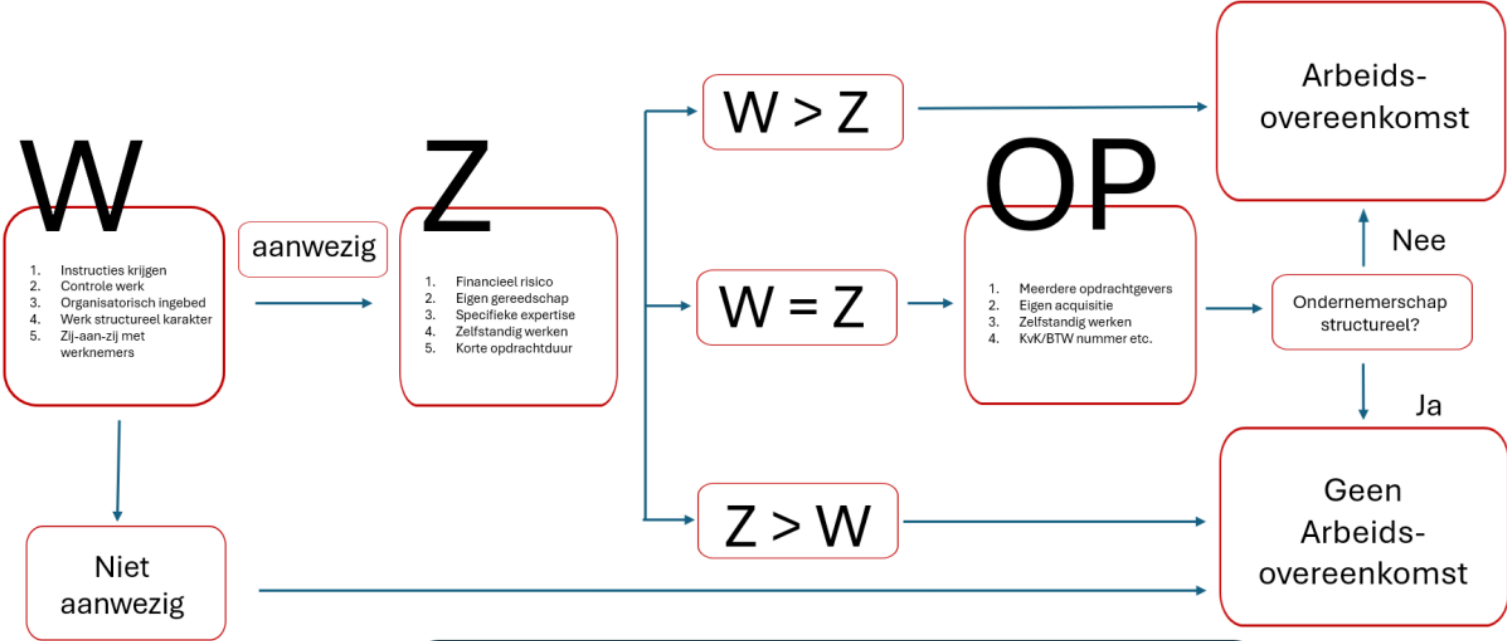
Rechtsvermoeden:

minimum beloning in strijd met Europees recht?

Deliveroo: 9 toetsen, wetsvoorstel maar 3..



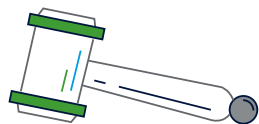
Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelatie
 (conform concept wetsvoorstel VBAR, ter advies voorgelegd aan Raad van State)



W = criteria die wijzen op werknemerschap
Z = criteria die wijzen op zelfstandigheid binnen opdracht
OP = Ondernemerschap Persoon (buiten opdracht)



Renseigneringsverplichting



Per 1 januari 2022 is de
renseigneringsverplichting
van kracht



Opdrachtgevers die inhoudingsplichtig
zijn en werken met zzp'ers die zonder
btw factureren (of die helemaal niet
factureren), zijn verplicht op te geven
wat ze aan de zzp'ers hebben betaald



BSN en de NAW dienen dan
ook te worden doorgegeven

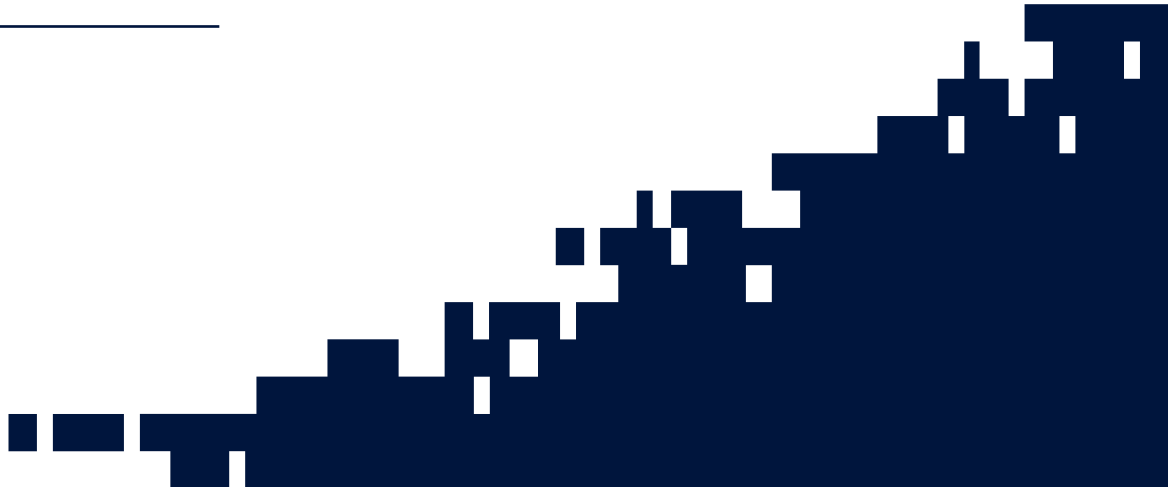
Omdat zzp'ers niet inhoudingsplichtig zijn, geldt voor de zzp'er die zelf met andere zzp'ers werkt, geen meldingsplicht voor uitbetaling aan derden.

Bedankt!



THE POWER OF BEING UNDERSTOOD

ASSURANCE | TAX | CONSULTING





Belastingdienst

Handhaving arbeidsrelaties

3 december 2024

Belastingdienst

Remy Elderman en Samira Bentohami
Fiscalisten loonheffingen LDS Utrecht





Agenda

- 1 Aanleiding
- 2 Wat verandert er?
- 3 Welke informatie is beschikbaar?
- 4 Wat kunt u doen?



1. Aanleiding

Hoe is deze situatie ontstaan?



2016



2022

2025



Opheffing handhavingsmoratorium per 1 januari 2025



- Om de markt hierop voor te bereiden, worden ondersteunende maatregelen genomen:
 1. Actieve samenwerking met de markt via het marktteam
 2. Boetebeleid
 3. Publiekscommunicatie op werkdagen met en als zelfstandige(n)
 4. Praktijkvoorbeelden delen met de markt
 5. Vooroverleg blijft mogelijk, biedt slechts voorwaardelijke zekerheid
 6. Uitfasen modelovereenkomsten

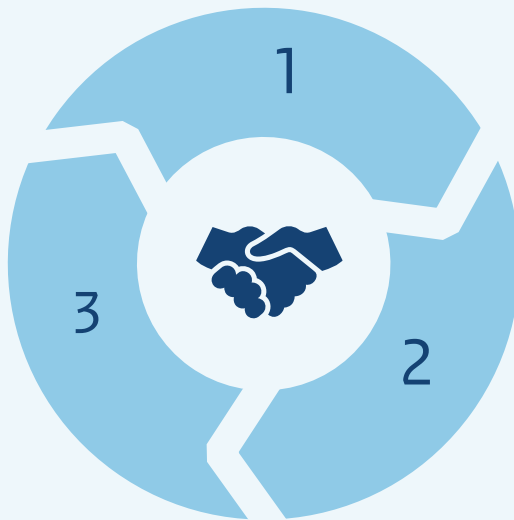


2. Wat verandert er?



Wat doet de Belastingdienst?

Reguliere
klantbehandeling



Actieve samenwerking
met de markt

Risicogerichte aanpak

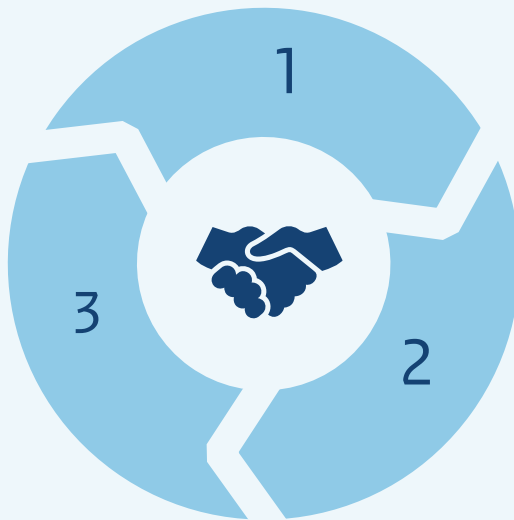




Wat doet de Belastingdienst?



Reguliere
klantbehandeling



Actieve samenwerking
met de markt

Risicogerichte aanpak



Waar ligt de verantwoordelijkheid?

Huidige situatie



Belastingdienst

Handhaving

Duiding arbeidsrelaties



Markt

Gewenste situatie



Belastingdienst

Handhaving



Markt

Duiding arbeidsrelaties



Maatschappelijke uitdagingen

1 Zekerheid vooraf

2 Gelijk speelveld





Wat gaat er concreet veranderen?

vóór 1 januari 2025	2025	vanaf 1 januari 2026
Aanwijzing	Handhaving zonder moratorium	Regulier
Kwaadwillendheid		



Welke opties zijn er voor verduidelijking?

Deliveroo arrest



Modelovereenkomst



Vooroverleg



Informatiebronnen

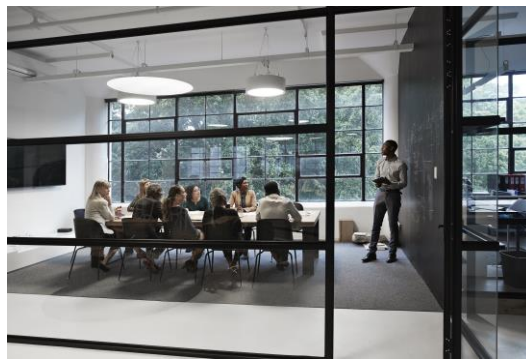




3. Welke informatie is beschikbaar?



Waar kunt u informatie vinden?



[Goedestartbelastingdienst.nl](https://www.goedestartbelastingdienst.nl)

Webmodule

Uw accountmanager

[Hetjuistecontract.nl](https://www.hetjuistecontract.nl)

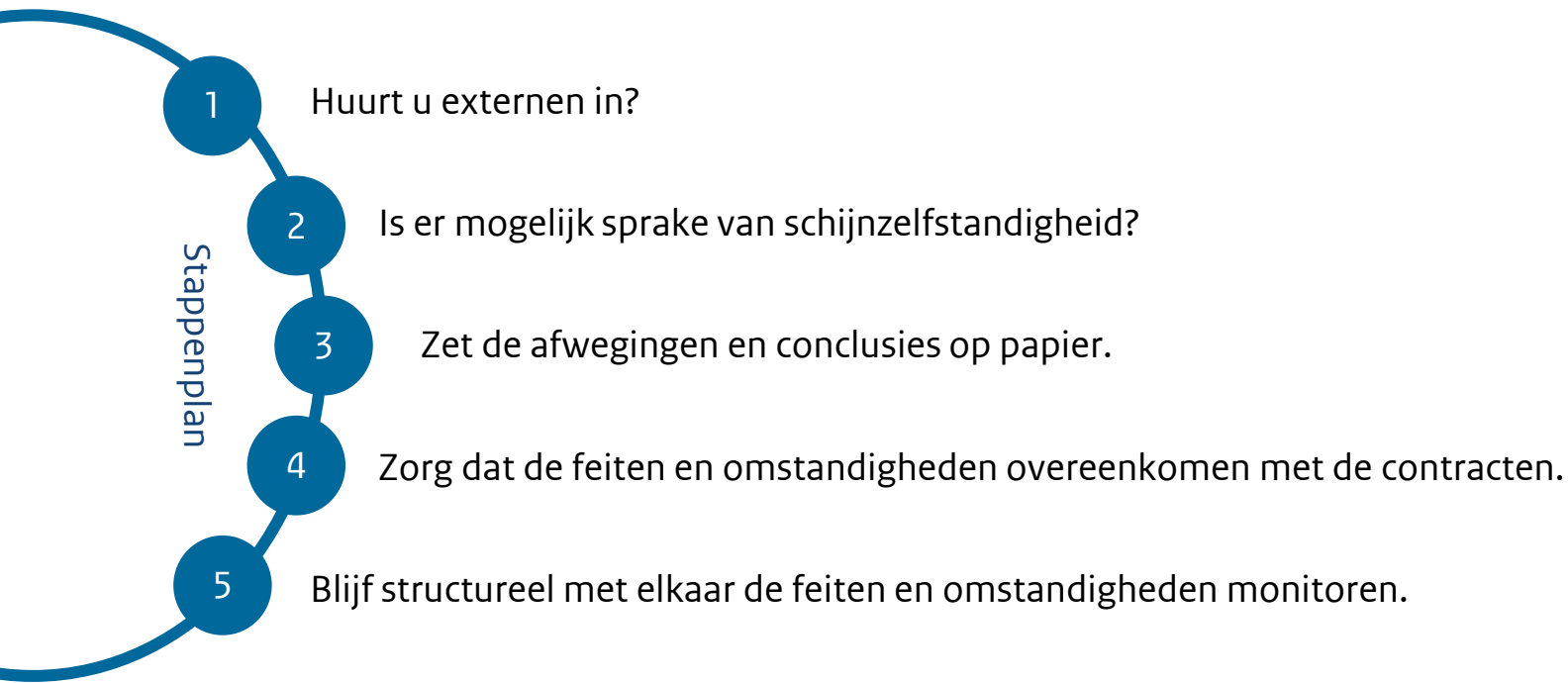
[Belastingdienst.nl/arbeidsrelaties](https://www.belastingdienst.nl/arbeidsrelaties)



4. Wat kunt u doen?



Wat kunt u doen?





Koers en doel



Ga in gesprek voor een juiste beoordeling van de arbeidsrelatie



Relevante links rondom handhaving arbeidsrelaties



Arbeidsrelaties:
zzp - ja of nee



Uitspraak
Deliveroo



www.hetjuistecontract.nl



Kamerbrief
September '24



Beslis- en
afwegingskader
beoordeling
arbeidsrelaties



Kamerbrief
november '24



Afsluiting en vragen



Wettelijk kader (artikel 7: 610 BW)

De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt, in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten



Overige arbeidsverhoudingen

- Overeenkomst van opdracht
 - Aanneming van werk

Arbeidsovereenkomst vs overeenkomst van opdracht

Arbeidsovereenkomst:

- Arbeidsrechtelijke bescherming (CAO, ontslagbescherming, loondoorbetaling bij ziekte)
- Geen kostenaftrek (fiscaal)
- Pensioenopbouw
- Recht op uitkering bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid

Overeenkomst van opdracht:

- Geen arbeidsrechtelijke bescherming
- Flexibiliteit
- Geen recht op uitkering bij arbeidsongeschiktheid en werkloosheid
- Geen pensioenopbouw (eigen verantwoordelijkheid)
- Ondernemersfaciliteiten (fiscaal)

Deliveroo criteria

1. Aard en duur
2. Werkzaamheden en werktijden
3. Inbedding in bedrijfsvoering
4. Persoonlijke arbeid
5. Totstandkoming contract
6. Bepaling loon en uitbetaling
7. Hoogte beloning
8. Commercieel risico
9. Ondernemerschap



Teamsporten

- In de regel sprake van een arbeidsovereenkomst
- Jurisprudentie over bijvoorbeeld voetbal, volleybal en basketbal
- Afwezigheid gezag niet goed denkbaar, vanwege het moeten leveren van een teamprestatie
- Factoren die van belang kunnen zijn:
 - De sporter is verplicht de trainingen bij te wonen en deel te nemen aan wedstrijden;
 - De sporter moet de instructies van de trainer opvolgen;
 - Bij het niet voldoen aan de verwachtingen speelt de sporter niet of op een lager niveau.



Individuele sporter

- Bij een individuele sporter is een gezagsverhouding denkbaar
- Afhankelijk van de feiten en omstandigheden (bokser vs wielrenner)
- Meerdere rechterlijke uitspraken
- Factoren die van belang kunnen zijn:
 - De sporter moet aanwijzingen in acht nemen van de trainer;
 - Er vinden geregeld functioneringsgesprekken plaats;
 - Aan de sporter worden eisen gesteld ten aanzien van werktijden, representativiteit, kenbaarheid middels kleding van bijv. een sponsor;
 - De sporter is verplicht trainingen bij te wonen, zich op een bepaalde manier voor te bereiden en deel te nemen aan dan wel aanwezig te zijn tijdens wedstrijden.



Overige personeel

- Trainers / coaches: in de regel in dienstbetrekking
- Paramedisch personeel: gezag alsmede zelfstandigheid is denkbaar
- Video-analisten: gezag alsmede zelfstandigheid is denkbaar
- Scouts: in de regel in dienstbetrekking
- Scheidsrechters: in de regel in dienstbetrekking



Modelovereenkomst

- Belastingdienst is gestopt met het beoordelen en goedkeuren van modelovereenkomsten
- Bestaande modelovereenkomsten worden gerespecteerd
- Voorbeelden van modelovereenkomsten (geen gezag):

<https://www.sportwerkgever.nl/kennisbank/modelovereenkomsten-contracten/>

- Let op: hetgeen is afgesproken moet overeenkomen met de werkelijkheid



pauze



Rabobank





THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING



RSM

Inspiratiesessie schijnzelfstandigheid en zzp'ers: praktijk

Sonja Matzedda en Dewi Kraus

Praktische casuïstiek

Toelichting op enkele relevante casussen van sporters en sportbonden.

Bondscoach en sportbond

- Is er sprake van een dienstbetrekking tussen de bondscoach en de sportbond?
- Bondscoach is DGA van C BV.
- Er is een overeenkomst van opdracht met bijlage taken/verantwoordelijkheden
- Bondscoach wil een VAR-DGA voor de werkzaamheden.

- Verplichting werkzaamheden persoonlijk te verrichten, bedoeling partijen.
- BV stuurt de facturen uit, risico a.o. ligt bij bondscoach dan wel bij BV, geen gezag, bijzondere deskundigheid.
- Hof oordeelt dat geen sprake is van een dienstbetrekking.

Professioneel mountainbiker

- Is er sprake van loon uit dienstbetrekking of resultaat uit overige werkzaamheden?
- Wielercontract (betrekking op deelname wedstrijden) en sponsorcontract

- Verplichting werkzaamheden persoonlijk te verrichten, geen gezag over voeding en training. Wel gezag over kleding, wedstrijden en fiets.
- Hof oordeelt dat er toch sprake is van een dienstbetrekking en dat de sporter loon uit dienstbetrekking genoot.

Praktische casuïstiek

Geblesseerde sporter

- Sporter (handballer) raakt geblesseerd
- Stichting wil, anders dan eerder overeengekomen, de spelersovereenkomst niet onder dezelfde voorwaarden verlengen
- Is er sprake van een arbeidsovereenkomst?

- Stichting draagt loonbelasting en premies werknemersverzekeringen af
- De speler heeft evaluatie, functionerings- en voortgangsgesprekken met de stichting.
- Kantonrechter oordeelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst: transitievergoeding etc.

Veldhockeyspeler in dienstbetrekking?

- Belanghebbende is beroepsmatig actief als veldhockeyspeler
- Modelovereenkomst gebruikt
- Kan de hockeyer als zelfstandige worden aangemerkt?

- Gezagsverhouding, coach bepaalt wie speelt etc, bijna onmogelijk om vervanger te sturen
- Rechtbank oordeelt loon uit dienstbetrekking, want: functioneren in een team, samenspelen, gezag trainer, overeenkomst voor 4 jaar

- o Interessant bij de veldhockeyspeler is dat bij de hockeyclub geen naheffingsaanslag loonbelasting zal worden opgelegd.
- o Omdat de opdrachtovereenkomst gebaseerd was op een goedgekeurde modelovereenkomst, waarmee gebruik kon worden gemaakt van het uitstel van de handhaving van de Wet DBA.
- o Het ging hier om een correctie van de aangifte IB/PVV 2017 van de hockeyer zelf.

Thank you



Bedankt!



Rabobank

