

*De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) en diens beoogde opvolger blijven de gemoederen in ZZP-land bezighouden. Uit een brief van minister Koolmees van 26 november 2018 blijkt dat de invoering van de nieuwe regeling wordt uitgesteld tot 2021. De opvolger van de Wet DBA moet opdrachtgevers en opdrachtnemers meer duidelijkheid geven over de fiscale en sociaalrechtelijke positie van ZZP'ers (wel of geen inhouding en afdracht van loonheffingen).*

*Hoe dient u in de tussentijd als opdrachtgever te handelen als u met ZZP'ers werkt? In deze aflevering van Govers Tax Topics beantwoorden wij die vraag.*

### **Gezagsverhouding**

Zolang de nieuwe wet nog niet in werking treedt is het onderscheid tussen een zelfstandige en een werknemer met name gelegen in het antwoord op de vraag of sprake is van een gezagsverhouding. De term gezagsverhouding laat zich in de praktijk lastig omschrijven. Om meer houvast te bieden voor de praktijk wordt het Handboek Loonheffingen per 1 januari 2019 aangevuld met een uitgebreide paragraaf over de relevante elementen bij de beoordeling van een gezagsverhouding. Het gaat om de volgende elementen:

- Leiding en toezicht
- Vergelijkbaarheid personeel
- Werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen
- Manier waarop de werkende naar buiten treedt.

Naast enkele voorbeelden zijn in de aanvulling 37 'aanwijzingen' en 12 'contra-indicaties' opgenomen die al dan niet wijzen op de

aanwezigheid van een gezagsverhouding. Deze aanwijzingen moeten in onderlinge samenhang worden beoordeeld.

### **Betekenis en gevolgen voor de praktijk**

De aanvulling in het Handboek Loonheffingen lijkt feitelijk een nieuw handboekskader te vormen voor de Belastingdienst. Hierdoor lijkt het voortaan voor belastingplichtigen en adviseurs beter mogelijk om het risico in te schatten dat de Belastingdienst achteraf constateert dat sprake een gezagsverhouding.

### **Wat moet u als opdrachtgever doen?**

Ons advies luidt om gebruik te (blijven) maken van modelovereenkomsten en om te toetsen of in de praktijk conform deze overeenkomsten wordt gehandeld. Daarnaast blijkt uit het voorgaande dat ZZP'ers impliciet te maken krijgen met 37 'verboden' bij het aangaan en uitvoeren van hun overeenkomsten van opdracht. De deelname aan bedrijfsactiviteiten van de opdrachtgever, zoals teamuitjes, of het niet zelf kunnen bepalen van de werktijden zijn voor de Belastingdienst indicaties dat sprake is van een gezagsverhouding. Het is dus verstandig om op voorhand te bepalen of sprake is van een gezagsverhouding, met inhoudingsplicht voor de loonheffingen tot gevolg. Dit kunt u doen aan de hand bijgevoegd overzicht. U dient daarbij alle relevante elementen mee te laten wegen.

### **Contact**

Vanzelfsprekend houden wij u op de hoogte van de ontwikkelingen. Daarnaast helpen wij u graag bij het in kaart brengen van de fiscale risico's indien u ZZP'ers tewerkstelt en bij het in de weegschaal leggen van de elementen die al dan niet op de aanwezigheid van een gezagsverhouding duiden. Neemt u daartoe gerust contact op met uw Govers contactpersoon.

*De inhoud van deze publicatie is uitsluitend voor informatieve doeleinden opgesteld en bevat geen concreet klantadvies.*

Beoordeling gezagsverhouding		
Element	Aanwijzing gezagsverhouding	Contra-indicatie
Leiding en toezicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Instructiebevoegdheid rondom wijze waarop opdracht moet worden uitgevoerd.</li> <li>- Het resultaat van de werkzaamheden is niet duidelijk omschreven.</li> <li>- De werkende stuurt werknemers aan binnen uw organisatie.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Er is sprake van een resultaatverplichting, waarbij vrijheid bestaat rondom de wijze waarop het resultaat wordt behaald.</li> <li>- De werkende heeft een financieel belang in uw onderneming. Deze contra-indicatie geldt niet voor statutair bestuurders.</li> </ul>
Vergelijkbaarheid personeel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De werkende heeft de werkzaamheden eerder voor u in loondienst verricht.</li> <li>- De werkende verricht dezelfde werkzaamheden als werknemers die bij u in loondienst zijn.</li> <li>- Vergelijkbare arbeidsvoorwaarden.</li> <li>- De werkzaamheden bestaan in het opvangen van piekmomenten of worden verricht ter vervanging van zieke medewerkers.</li> <li>- De werkzaamheden zijn een wezenlijk onderdeel van uw bedrijfsvoering.</li> <li>- (Verplichte) deelname aan bedrijfstrainingen en bedrijfsactiviteiten.</li> <li>- Functioneringsgesprek.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De werkende heeft specifieke kennis/vaardigheden die binnen uw organisatie niet aanwezig is.</li> <li>- De werkende heeft een duidelijk hogere beloning ten opzichte van reguliere medewerkers die dezelfde werkzaamheden verrichten.</li> <li>- De werkende heeft een dusdanig hoge maatschappelijke positie dat het aannemelijk is dat hij een gelijkwaardige (onderhandelings)positie ten opzicht van u heeft.</li> </ul>
Werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen, gereedschappen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen vrijheid rondom bepalen van locatie van de werkzaamheden en werktijden.</li> <li>- De opdrachtgever bepaalt in de regel met welke materialen en overige hulpmiddelen moet worden gewerkt en verschaft deze.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De werkende gebruikt eigen bedrijfsmiddelen (bedrijfsauto, zaagmachine etc).</li> </ul>
Manier waarop werkende naar buiten treedt	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verplichting tot het dragen van werkkleding, bedrijfskleding met daarop uw logo.</li> <li>- De werkende is verplicht om visitekaartjes van uw onderneming te gebruiken.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De werkende mag een logo, bedrijfskleding, bedrijfswagen of andere kenmerken van zijn eigen bedrijf gebruiken als hij in contact komt met uw klanten.</li> </ul>
Overige relevante aspecten	<ul style="list-style-type: none"> <li>- U bent als opdrachtgever aansprakelijk voor schade (aan derden) die de werkende heeft veroorzaakt.</li> <li>- U betaalt het inkomen door tijdens ziekte of wanneer tijdelijk geen werk voorhanden is.</li> <li>- De werkende bouwt verlofrechten op.</li> <li>- De opdrachtgever draait op voor de extra kosten en tijd voor het herstellen van door de werkende gemaakte fouten.</li> <li>- Concurrentie- en relatiebeding.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De werkende brengt een totaalbedrag voor de opdracht in rekening, ongeacht het aantal gewerkte uren.</li> </ul>