



Verder zonder var

EERST EEN
JAARTJE
POLDEREN

Het verdwijnen van de var en de invoering van een systeem van modelovereenkomsten roept bij zzp'ers en werkgevers onzekerheid op. Dat is niet per se nodig. Als er weinig twijfel is over de zelfstandigheid is zelfs een modelovereenkomst niet verplicht.

En omdat het ook voor de Belastingdienst nog lang niet duidelijk is hoe een en ander gaat uitpakken zal er in het overgangsjaar, dat op 1 mei begint, nog niet worden gehandhaafd.

| DOOR: ERIC DE RUIJTER |

In zijn algemeenheid ben je zzp'er als het overduidelijk is dat je een opdracht uitvoert waarbij geen sprake is van een gezagsverhouding, er vrije vervanging mogelijk is en je alleen een vergoeding krijgt voor de werkelijk gemaakte kosten. Is dat helder, dan hoeft er zelfs geen modelovereenkomst te worden afgesloten, want deze is namelijk niet verplicht. Om een opdracht vast te leggen geeft

de Belastingdienst verschillende opties: dat kan zijn in de vorm van een voorbeeldovereenkomst voor een branche, van een algemeen model, maar ook van een individueel contract, mits voorgesteld en goedgekeurd. Goedgekeurde overeenkomsten zijn vijf jaar geldig en geven vooraf de zekerheid dat de opdrachtgever geen loonheffing hoeft in te houden en te betalen. De feitelijke om-

standigheden waaronder wordt gewerkt moeten dan wel overeenkomen met wat in het contract staat omschreven. Contracten hoeven niet van een handtekening te worden voorzien als er in bijvoorbeeld een email tussen opdrachtgever en opdrachtnemer duidelijk wordt verwezen naar het betreffende contract op de website van de Belastingdienst. De werkgever is verantwoordelijk voor de



Iedereen zit nu nog in de ontkenningsfase

© C. JONGSMA

Onomstotelijk

Bij de var stond de persoon centraal, bij de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) gaat het om het beoordelen van de arbeidsrelatie. In grote lijnen gaat het hierbij om drie mogelijke situaties: er is ofwel sprake van zelfstandigheid, van een twijfelgeval of van een dienstverband. Als de praktijk net zo rechtlijnig zou zijn als de wet was er geen vuiltje aan de lucht voor de echte zzp'er. Maar iedereen, inclusief de Belastingdienst, weet dat die praktijk juist niet zo eenduidig is. Ingewikkeld wordt het als de zelfstandigheid niet onomstotelijk blijkt uit de hoofdingrediënten wel/geen gezag, wel/geen vervanging en wel/geen loon. Dat wordt deels al uit de doeken gedaan

door de Belastingdienst in de handreiking DBA, waarin stappen van beoordeling

zijn opgenomen. Veel hangt daarbij af van de omstandigheden, zo valt te lezen in de handreiking: 'Bij de uiteindelijke kwalificatie is niet een enkel kenmerk beslissend, maar alle omstandigheden in hun onderlinge samenhang'. Wie is dan geen zelfstandige? Is dat iemand die met veel vrijheid langdurig verschillende opdrachten uitvoert bij dezelfde opdrachtgever, maar bijvoorbeeld niet zelf voor vervanging hoeft te zorgen? En wat zijn de grensgevallen? De duur van de opdracht wordt zeker een punt, evenals de mate waarin je zelf de inhoud en uitvoering van het werk mag bepalen. Of je zelf aansprakelijk bent voor schade, gebruikmaakt van eigen gereedschap en vervoer, maar ook het (intellectuele) eigendomsrecht dat voortkomt uit de werkzaamheden; het speelt allemaal een rol.

De beoordeling van 'alle omstandigheden in hun onderlinge samenhang' is dus vooral aan de werkgever. Eerst moet die beoordelen of er wel of geen

sprake is van een dienstbetrekking. Bij geconstateerde zelfstandigheid bespreekt deze vervolgens met de opdrachtnemer of een modelovereenkomst nodig is. Bij het aangaan van een dienstbetrekking spelen andere zaken een rol, zoals de Wet Werk en Zekerheid (wwz), die sinds 2015 de Flexwet vervangt. Ten tijde van de Flexwet waren er mogelijkheden om ruimhartige afspraken te maken over aantallen opeenvolgende contracten die nogal afwijken van de wet. Bij de wwz is dat niet mogelijk.

Oplossingen

Zonder volledig te zijn, maar om een beeld te schetsen zijn er dan de volgende opties: allereerst het oproepcontract, de minst duurzame en meest werknemersvriendelijke oplossing. Een tweede optie is payroll. Het nadeel is dat je daarmee alleen het salaris regelt en geen enkele andere werkgeversverantwoorde-

De werkgever is verantwoordelijk voor de beoordeling van het soort arbeidsrelatie.

lijkheid. Bovendien zal payroll binnenkort ook door de overheid aangepakt gaan worden. Het derde en meest duurzame alternatief is op dit moment de uitzendbureauconstructie, omdat hierin wel alle werkgeverszaken geregeld zijn en bovenal nog flexibiliteit mogelijk is. Over hoe iedereen met het nieuwe systeem zal omgaan en over de precieze consequenties staat nog weinig vast. Om het in psychologische termen te zeggen: iedereen zit nu nog in de ontkenningsfase, gaat dan de informatiefase in alvorens in de handelingsfase terecht te komen. Anders geformuleerd, alle stakeholders gaan eerst een jaar polderen, waarna de oplossingen in goed overleg komen bovendien. <<

Meer informatie op deze websites:

Belastingdienst.nl/ozo

vnpf.nl

vven.nl

www.allarts.nl

fnvzzp.nl

beoordeling van het soort arbeidsrelatie. De werkgever zal ook de achterstallige loonheffing moeten betalen als er bij een controle een overeenkomst van opdracht toch als dienstbetrekking wordt beoordeeld.

Het systeem gaat in op 1 mei 2016, met een overgangperiode tot 1 mei 2017. Dit kun je zien als een periode waarin iedereen een cultuuromslag zal moeten maken. Met name werkgevers moeten zelf weer een inschatting gaan maken of er wel of geen sprake is van een dienstbetrekking, in plaats van te vertrouwen op de var-verklaring. In die periode zal de Belastingdienst nog niet handhaven, ook niet met terugwerkende kracht, zo is de verwachting. Dus uiterlijk op 1 mei 2017 moet er geheel en al op de nieuwe manier gewerkt worden.