

# Afschaffing van de VAR en invoering van de modelovereenkomsten: wat betekent dit voor u?

Op 1 april 2016 treedt naar verwachting de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties in werking. Daarmee komt de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) te vervallen. Dit betekent voor u als opdrachtgever dat voor alle contracten die nu onder een vrijwarende VAR vallen, moet worden beoordeeld of de arbeidsrelatie wordt gekwalificeerd als een dienstbetrekking. Om vooraf zekerheid te verkrijgen, is het mogelijk om met de Belastingdienst een modelovereenkomst af te stemmen.

## Afschaffing VAR

Op dit moment geeft een VAR WUO (winst uit onderneming) of een VAR DGA (directeur grootaandeelhouder) u vrijwaring van inhoudingsplicht voor de loonheffingen ter zake van de arbeidsrelatie van zelfstandigen. Op het moment dat een zelfstandige een VAR WUO of VAR DGA bij u kan overleggen, hoeft u daarom niet meer te toetsen of sprake is van een dienstbetrekking.

Met de inwerkingtreding van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA), die na goedkeuring door de Eerste Kamer per 1 april 2016 in werking zal treden, zal de VAR worden afgeschaft. In de kamerstukken is vermeld dat het wetsvoorstel een einde beoogt te maken aan een probleem dat wordt veroorzaakt door de systematiek van de VAR. Volgens de staatssecretaris van Financiën biedt de VAR een schijnzekerheid aan de opdrachtnemer over zijn fiscale status (is er wel of geen sprake van een dienstbetrekking?) en geeft de VAR een vrijwel onbeperkte vrijwaring aan de opdrachtgever. De VAR geeft daarmee zekerheid aan opdrachtgevers, ook in situaties waarin de wet het niet zou bedoelen.

Ook in de zorg wordt de VAR veel gebruikt, veel zorginstellingen maken bijvoorbeeld gebruik van zelfstandigen voor een flexibele schil. De afschaffing van de VAR kan voor deze zorginstellingen een behoorlijke impact hebben.

## Inventarisatie inhuur derden

Door de afschaffing van de VAR, moeten werkgevers weer terug naar de essentie van de loonbelasting:

voortaan dient bij de inhuur van derden, voor wie eerder gebruik gemaakt werd van een vrijwarende VAR, getoetst te worden of sprake is van een dienstbetrekking, om te bepalen of er sprake is van inhoudingsplicht voor de loonheffingen.

Of sprake is van een dienstbetrekking, dient u te toetsen aan de hand van de criteria 'verplichting gedurende zekere tijd persoonlijk arbeid te verrichten', 'loon' en 'gezag'. Het laatste criterium ziet op de ondergeschiktheid van de werknemer aan de werkgever. Daarbij is niet alleen van belang of een werkgever daadwerkelijk instructies geeft, maar ook of de werkgever instructies kan geven, het zogenoemde latente gezag.

Indien aan de cumulatieve voorwaarden arbeid, loon en gezag is voldaan, is sprake van een dienstbetrekking en dient u als werkgever loonheffingen in te houden over de betalingen aan de werknemer. Daarnaast zullen verschillende arbeidsrechtelijke aspecten van toepassing zijn, waarop de werknemer zich kan beroepen.

Indien niet aan de voorwaarden voor een dienstbetrekking is voldaan, kan nog wel sprake zijn van een zogenoemde fictieve dienstbetrekking. In de loonbelasting zijn enkele situaties genoemd, waarin de werkgever een arbeidsrelatie toch als dienstbetrekking wenst aan te merken en er dus alsnog loonheffing(en) ingehouden dienen te worden. Hierbij kan gedacht worden aan de fictie voor toezichthouders, voor tussenkomstsituaties (tewerkstelling via bijvoorbeeld een zorgbemiddelingsbureau) of voor gelijkgestelden (personen die gedurende ten minste een



maand doorgaans meer dan twee dagen per week werkzaam zijn voor een brutoloon dat over een week doorgaans ten minste twee vijfde van het minimumloon bedraagt).

Als op basis van de toets of de fictiebepalingen in de loonbelasting het risico op een dienstbetrekking groot is, dient u als werkgever na te denken over een toekomstige aanpak. Hierbij is het mogelijk om te besluiten een voormalige zelfstandige voor de keuze tot een dienstbetrekking te stellen, maar het is ook mogelijk de situatie af te stemmen met de Belastingdienst. Dit kan bijvoorbeeld door een modelovereenkomst voor te leggen.

### **Gebruik van een modelovereenkomst**

De toets of sprake is van een dienstbetrekking, is in de praktijk soms lastig uitvoerbaar. De uitkomst biedt voor werkgevers niet altijd voldoende zekerheid over de inhoudingsplicht. Het is daarom mogelijk een modelovereenkomst af te stemmen met de Belastingdienst, die vervolgens kan worden gebruikt voor de inhuur van derden. Indien de goedgekeurde overeenkomst ook daadwerkelijk wordt nageleefd, bent u als werkgever gevrijwaard van inhoudingsplicht.

De Belastingdienst heeft inmiddels verschillende (geanonimiseerde) goedgekeurde overeenkomsten gepubliceerd op haar website, die door iedereen gebruikt kunnen worden. Daarnaast heeft de Belastingdienst ook enkele zelf opgestelde overeenkomsten gepubliceerd. De staatssecretaris van Financiën heeft aangegeven dat het ook mogelijk is om enkele fictiebepalingen uit de loonbelasting buiten werking te stellen, als aan verschillende voorwaarden wordt voldaan. Dit kan door een bepaling hierover in de overeenkomst met een zelfstandige op te nemen. Het gaat dan bijvoorbeeld om de tussenkomstfictie, die een belangrijk risico vormt als er een zorgbemiddelingsbureau wordt ingeschakeld voor de inhuur van derden, en de gelijkgesteldenregeling.

Het is niet mogelijk om de fictie voor toezichthouders buiten werking te stellen, wat betekent dat voor toezichthouders die rechtstreeks voor een zorginstelling werken, altijd loonbelasting ingehouden zal moeten worden. Omdat de fictie niet doorwerkt voor de pre-


mies werknemersverzekeringen, zijn niet altijd premies werknemersverzekering verschuldigd.

Wij wijzen u erop, dat als u gebruik wil maken van een modelovereenkomst, het zeer van belang is dat er ook feitelijk conform de overeenkomst gehandeld wordt. In sommige gevallen is het daarvoor voldoende om gebruik te maken van een reeds gepubliceerde overeenkomst, maar er zal niet altijd sprake zijn van een overeenkomst die passend is bij de situatie van uw zorginstelling. Daarbij kunt u het bijvoorbeeld wenselijk achten dat er aanvullende bepalingen in de overeenkomst worden opgenomen. Indien u een goedgekeurde modelovereenkomst zonder afstemming aanpast, heeft u met het gebruik van deze overeenkomst geen zekerheid meer over de inhoudingsplicht.

### **Tot slot**

Indien binnen uw zorginstelling sprake is van inhuur van derden en u geen actie onderneemt in aanloop naar 1 april 2016, loopt u het risico dat de Belastingdienst dienstbetrekkingen constateert bij de zelfstandigen en hiervoor uiteindelijk naheffingsaanslagen oplegt. Naar verwachting geldt tot 1 januari 2017 een implementatietermijn, die inhoudt dat u in 2016 de tijd krijgt om uw werkwijze aan te passen aan de werkwijze volgens de modelovereenkomsten. Tot 1 januari 2017 zal de Belastingdienst wel toezicht houden, maar geen repressieve handhavingsmaatregelen nemen. De staatssecretaris van Financiën geeft aan dat in bepaalde gevallen over de periode 2016 wel een naheffingsaanslag kan worden opgelegd.

Om vóór 1 april 2016 alles op orde te hebben voor de inhuur van zzp'ers, adviseren wij het volgende stappenplan te doorlopen:

1. Inventariseren van de zzp'ers die binnen uw zorgorganisatie worden ingezet.
2. Categoriseren van deze zzp'ers in groepen, onderverdeeld naar bijvoorbeeld soort werkzaamheden en soort inhuur (bijvoorbeeld rechtstreekse overeenkomst of inhuur via uitzendbureau).
3. Bepaal het risico op een dienstbetrekking voor de verschillende groepen.
4. Bepaal per groep de vervolgstappen, bijvoorbeeld of gebruik gemaakt kan worden van een modelovereenkomst. 

*Jaap Verdegaal en  
Iris Rooyackers,  
adviseurs People  
and Organisation,  
PwC*