



Het alternatief voor de VAR: de modelovereenkomst

Werkt u met ZZP'ers? Let dan op: de VAR is afgeschaft! Onderneem nu actie om grote naheffingen te voorkomen.

Wees bewust van de risico's

Heeft u personen (bijvoorbeeld zzp'ers) werken binnen uw onderneming die niet formeel bij u in dienstbetrekking zijn?

Wees dan bewust van het risico op de aanwezigheid van een dienstbetrekking en de gevolgen daarvan voor verplicht in te houden loonheffingen en af te dragen premies werknemersverzekeringen. Tot 1 mei 2016 is dit risico nog gedekt door middel van een VAR-wuo of VAR-dga. Daarna is de VAR echter vervallen en kunt u alleen nog zekerheid krijgen over de loonheffingen als u werkt met en volgens een door de Belastingdienst goedgekeurde modelovereenkomst.

De VAR

De VAR is jarenlang uw zekerheid geweest dat u geen loonheffingen of premies werknemersverzekeringen verschuldigd was. Beschikte u opdrachtnemer/zzp'er over een VAR-wuo (winst uit onderneming) of VAR-dga

(directeur-grotaandeelhouder) dan hoefde u als opdrachtgever niet te beoordelen of mogelijk sprake was van een dienstbetrekking voor deze



opdrachtnemer/zzp'er. De VAR gaf namelijk een vrijwaring voor de loonheffingen en premies werknemersverzekeringen. Tot 1 mei 2016 is deze vrijwaring nog geldig. Daarbij geldt de volgende overgangsregeling:

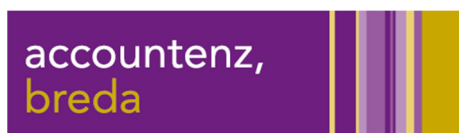
- Is uw opdrachtnemer/zzp'er werkt onder dezelfde voorwaarden en omstandigheden en hij voert dezelfde werkzaamheden uit als vermeld in zijn VAR 2014 of 2015, blijft deze VAR 2014 of 2015 geldig tot 1 mei 2016.
- Zijn de voorwaarden, omstandigheden of werkzaamheden gewijzigd of is er nog geen VAR, dan kan een nieuwe VAR 2016 aangevraagd worden. Deze blijft geldig tot 1 mei 2016.

Voorkom aansprakelijkheid en naheffingen.

Modelovereenkomsten

Vanaf 1 mei 2016 kunt u als opdrachtgever alleen nog zekerheid krijgen over de loonheffingen en werknemersverzekeringen indien u gebruik maakt van de door de Belastingdienst beoordeelde overeenkomsten. Dit kan een algemene of meer specifieke modelovereenkomst zijn die u op de website van de Belastingdienst aantreft, maar u kunt ook een eigen individuele overeenkomst laten beoordelen door de Belastingdienst. Waar in deze advieswijzer gesproken wordt over een modelovereenkomst wordt daarmee bedoeld de modelovereenkomsten van de website van de Belastingdienst, maar ook de goedgekeurde individuele overeenkomsten.

Let op! Maakt u gebruik van een modelovereenkomst dan heeft u alleen vrijwaring als ook daadwerkelijk volgens die overeenkomst gewerkt wordt. Zorg daarom dat de modelovereenkomst waarmee u werkt in overeenstemming is met uw individuele omstandigheden en werkwijzen.



maart 2016. Wij hebben bij de samenstelling gestreefd naar uiterste betrouwbaarheid en zorgvuldigheid, maar kunnen niet aansprakelijk worden gesteld voor eventuele onjuistheden en de gevolgen daarvan. (Fiscale) regelgeving verandert constant dus raadpleeg ons voor u handelt.

In de modelovereenkomsten op de website van de Belastingdienst zijn de artikelen die van belang zijn bij het oordeel of sprake is van een dienstbetrekking geel gemarkeerd. Als u deze artikelen aanpast, heeft u geen zekerheid meer over de loonheffingen. De overige artikelen kunt u aanvullen of aanpassen naar uw eigen situatie zonder dat de zekerheid vervalt. Zorg er hierbij wel voor dat door aanvulling/aanpassing geen strijd ontstaat met de geel gearceerde artikelen. Anders vervalt de zekerheid alsnog.

Overgangsfase

Van 1 mei 2016 tot 1 mei 2017 geldt nog een overgangsfase. Gedurende deze periode krijgen opdrachtgevers en opdrachtnemers de tijd om hun werkwijze aan te passen. De Belastingdienst zal een terughoudend handhavingsbeleid hanteren hetgeen betekent dat de nadruk ligt op voorlichting en hulp bij implementatie. Dit is anders indien de Belastingdienst constateert dat feitelijk sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking en opdrachtgever en opdrachtnemer geen enkele inspanning doen om de overeenkomst of werkwijze zo aan te passen dat geen sprake meer is van een (fictieve) dienstbetrekking. De Belastingdienst zal dan wel handhavend optreden met terugwerkende kracht vanaf 1 mei 2016.



Vanaf 1 mei 2017 moet u uw zaken definitief op orde hebben. De Belastingdienst zal vanaf die datum handhavend optreden als dat niet zo is. Hierbij kan sprake zijn van terugwerkende kracht als de (fictieve) dienstbetrekking feitelijk al voor 1 mei 2017 bestond. Beschikt u over een VAR

met vrijwarende werking tot 1 mei 2016 dan geldt die terugwerkende kracht maximaal tot 1 mei 2016.

Tip! Het overzicht en de beoordelingskaders kunnen een hulpmiddel zijn bij het bepalen of sprake is van een dienstbetrekking. Zekerheid heeft u alleen als u gebruik maakt van een modelovereenkomst en in de praktijk ook daadwerkelijk volgens die overeenkomst werkt.

De Belastingdienst beoordeelt de modelovereenkomsten uitsluitend op de gevolgen voor de loonheffingen en werknemersverzekeringen. Deze beoordeling betreft het antwoord op de vraag of sprake is van een dienstbetrekking. Voor de aanwezigheid van een dienstbetrekking dient in ieder geval aan de volgende drie voorwaarden te zijn voldaan:

- **De opdrachtnemer is verplicht persoonlijk arbeid te verrichten.**
- **De opdrachtgever is verplicht hiervoor een beloning te betalen.**
- **Er is sprake van een gezagsverhouding tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer die vergelijkbaar is met werkgeversgezag.**

De beoordeling of sprake is van een dienstbetrekking is niet eenvoudig te maken en is sterk afhankelijk van de feitelijke situatie. Als hulpmiddel kan gebruik worden gemaakt van het door de Belastingdienst gepubliceerde overzicht met bepalingen die wel of juist niet tot een dienstbetrekking kunnen leiden. Daarnaast heeft de Belastingdienst haar beoordelingskaders van de modelovereenkomsten gepubliceerd.

Fictieve dienstbetrekkingen

Een fictieve dienstbetrekking is een arbeidsrelatie die weliswaar geen echte dienstbetrekking vormt, maar waarvan de wet bepaalt dat deze voor de loonheffingen en werknemersverzekeringen toch als

dienstbetrekking wordt aangemerkt. De fictieve dienstbetrekking vormt in veel situaties een adder(tje) onder het gras. Is namelijk geen sprake van een echte dienstbetrekking, kan onverwacht toch wel sprake zijn van een fictieve dienstbetrekking. Tot 1 mei 2016 hoefde u zich niet om die fictieve dienstbetrekking te bekommeren omdat de VAR-wuo en de VAR-dga automatisch voor uitsluiting van de fictieve dienstbetrekking zorgde. Onder de modelovereenkomsten is dat vanaf 1 mei 2016 echter anders.

De fictieve dienstbetrekking moet expliciet in de modelovereenkomst worden uitgesloten. Onder de huidige wettelijke bepalingen is dat op dit moment nog niet mogelijk, maar de staatssecretaris heeft een aanpassing van de bepalingen aangekondigd.

Onderneem tijdig actie.

Let op! Na aanpassing van de bepalingen kunnen niet alle fictieve dienstbetrekkingen zonder meer in een modelovereenkomst worden uitgesloten. Een aannemer van werk en zijn hulp staan bijvoorbeeld in beginsel tot u in fictieve dienstbetrekking. Dit kunt u straks niet uitsluiten door een algemene uitsluiting in een modelovereenkomst. Alleen als de aannemer zijn werk uitvoert in de persoonlijke of huishoudelijke sfeer of als hij kan worden aangemerkt als zelfstandig ondernemer zal niet sprake zijn van een fictieve dienstbetrekking.

Vragen?

Heeft u een vraag naar aanleiding van dit onderwerp, neem contact op met uw relatiebeheerder of één van onze belastingadviseurs

accountenz,
breda

accountenz,
breda



www.accountenzbreda.nl