

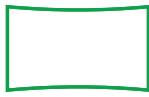
DAMD

Dutch Animation & Motion Design

BEN IK EIGENLIJK WEL ZZP'ER?

Verschil tussen Arbeidsovereenkomst en
Opdrachtovereenkomst.





Arbeidsovereenkomst en opdrachtovereenkomst

Arbeid kun je op verschillende manieren verrichten: in loondienst (arbeidsovereenkomst), of als zelfstandige (meestal op basis van een opdrachtovereenkomst). De manier waarop je arbeid verricht heeft gevolgen voor de sociale zekerheid en belastingen. Wat is een arbeidsovereenkomst en een opdrachtovereenkomst en wat is het verschil. En hoe kun je arbeid verrichten en welke gevolgen heeft dit voor je sociale voorzieningen?

ARBEIDSOVEREENKOMST

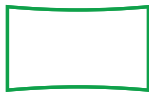
Als je in loondienst werkt, dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Op grond van de wet (Art.7:610BW) is sprake van een arbeidsovereenkomst, wanneer wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

1. je verricht de arbeid persoonlijk;
2. je ontvangt loon voor de verrichte werkzaamheden; en
3. er is sprake van gezagsverhouding tussen jou en je werkgever: als werknemer volg je de instructies en aanwijzingen op die je werkgever geeft met betrekking tot de te verrichten werkzaamheden.

Of er werkelijk sprake is van gezagsverhouding ligt aan de feitelijke situatie. Verricht je als werknemer een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsactiviteit? Geeft je werkgever instructies? Ben je verplicht om je aan bepaalde werktijden te houden? Moet je vakantiedagen aanvragen of mag je naar eigen inzicht komen en gaan? Het is dus niet van belang welke naam partijen de overeenkomst hebben gegeven, maar de werkelijkheid telt.

Voorbeeld gezagsverhouding

Een groep deelnemers deed mee aan een televisieprogramma. In dit programma zouden de deelnemers een jaar lang opgesloten worden. Voor iedere maand kreeg één van de deelnemers € 2.250,- bruto per maand. In de overeenkomst van opdracht werd het bedrag aangemerkt als schadeloosstelling. Het televisieprogramma betaalde deze kosten uit als salaris en hield op last van de belastingdienst loonheffing en premies voor sociale verzekering in. Na deelname aan het programma



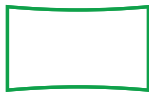
vroeg deze deelnemer een ww-uitkering aan. Het UWV weigerde deze uitkering te verstrekken, omdat deze deelnemer geen werknemer zou zijn geweest in de zin van de Werkloosheidswet. Echter, de deelnemer was van mening dat er wel sprake was van een arbeidsovereenkomst. Deze deelnemer startte een procedure. De deelnemer werd door de rechter in het gelijk gesteld. De rechter was van oordeel dat de gesloten overeenkomst van opdracht slechts een papieren werkelijkheid was en die telt niet mee in het fiscale en socialeverzekeringsrecht. Kenmerkend bij de arbeidsovereenkomst is de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer. Volgens de rechters waren de huisregels, het format van het programma en de spelregels voldoende om gezagsverhouding aanwezig te achten. De instructies van het programma moesten opgevolgd worden. Indien dit niet werd gedaan, dan werden de deelnemers uit het programma gezet en daarmee werd de opdracht beëindigd.

OPDRACHTOVEREENKOMST

Een zzp'er verricht meestal werkzaamheden in opdracht. Een zzp'er is: een natuurlijk persoon die ondernemer is en niet tevens ook werkgever is, arbeid verricht op basis van een opdrachtovereenkomst en als belastingplichtige winst uit onderneming als bedoeld in de Wet Inkomstenbelasting 2001 geniet. In de praktijk komt het vaker voor dat zzp'ers op basis van een opdrachtovereenkomst werken. Op grond van de wet is een opdrachtovereenkomst de overeenkomst waarbij de ene partij (de opdrachtnemer) zich jegens de andere partij (de opdrachtgever) verbindt anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten die in iets anders bestaan dan het tot stand brengen van werken van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitvoeren van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken.

VERSCHIL TUSSEN ARBEIDSOVEREENKOMST EN OPDRACHTOVEREENKOMST

Het belangrijkste verschil tussen een arbeids- en een opdrachtovereenkomst is de gezagsverhouding. Bij een arbeidsovereenkomst ben je als werknemer verplicht de instructies van de werkgever op te volgen. Bij de opdrachtovereenkomst is er geen formele gezagsverhouding. Wel kan je opdrachtgever instructies of aanwijzingen geven. Het ligt dan in de eerste plaats aan jou om als opdrachtnemer zelf te kijken hoe je het werk het beste kunt uitvoeren. Kortom, bij een arbeidsovereenkomst moet je als werknemer de instructies of aanwijzingen opvolgen en bij de opdrachtovereenkomst mag je als opdrachtnemer dit doen. Je bent als werknemer dus verplicht en als opdrachtnemer niet.



WAAROM DIT ONDERSCHIED? VAR-VERKLARING

Het onderscheid is van belang, omdat arbeid die je in loondienst verricht toegang geeft tot de ww, zw etc. Bij een arbeidsovereenkomst is je werkgever verplicht loonheffing (belasting en sociale premies) in te houden en af te dragen. Daarom is het voor veel opdrachtgevers van belang om te weten hoe de belastingdienst de arbeidsverhouding beoordeelt. Zzp'ers moeten daarom een VAR-verklaring aanvragen om hierover duidelijkheid te krijgen van de belastingdienst. Vaak wordt ook door opdrachtgevers gevraagd om een VAR. Deze verklaring geeft de opdrachtgever duidelijkheid in of hij wel of niet loonbelasting en sociale premies moet inhouden.

Toekomst van de VAR

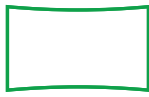
Er is op dit moment onduidelijkheid over de toekomst. Zeker lijkt dat met ingang van 2016 de VAR wordt afgeschaft. De eerder bedoelde opvolger Beschikking Geen Loonheffing (BGL) gaat er hoogst waarschijnlijk niet komen. In de plaats daarvan zullen in de sector tussen opdrachtgevers en opdrachtnemers Modelovereenkomsten afgesloten moeten worden die moeten worden voorgelegd aan de Belastingdienst. De belastingdienst geeft dan zekerheid over het al dan niet afdragen van loonheffing.

Maar aangezien de VAR op dit moment nog gewoon bestaat en nog niet zeker is wanneer de regelingen met de modelovereenkomsten ingaan en wanneer er modelovereenkomsten zijn voor onze beroepsgroepen gaan we er hierna ook gewoon nog verder op in.

SOORTEN VAR

Een VAR-verklaring is een document waarin wordt aangegeven hoe de belastingdienst je inkomsten ziet. Er zijn vier soorten VAR die de belastingdienst kan afgeven:

1. winst uit onderneming (VAR-wuo);
2. loon uit dienstbetrekking (VAR-loon);



3. resultaat uit overige werkzaamheden (VAR-row);
4. inkomsten uit werkzaamheden voor rekening en risico van uw vennootschap, als directeur-grotaandeelhouder (VAR-dga).

Ben je zzp'er, dan is de VAR-wuo van belang. De VAR-wuo en VAR-dga vrijwaren een werkgever om loonbelasting en sociale premies in te houden. Keerzijde is dat een VAR-wuo of een VAR-dga toegang tot werknemersverzekeringen uitsluit. Hiervoor is immers ook geen premie afgedragen.

VAR-wuo

Met de VAR-wuo ziet de belastingdienst je als zelfstandig ondernemer. De opdrachtgever hoeft over jouw inkomsten geen loonbelasting en premie volksverzekeringen in te houden. Dit kan alleen als aan de onderstaande voorwaarden wordt voldaan:

- De omschrijving van het werk in de VAR moet overeenkomen met het werk dat je voor je opdrachtgever hebt uitgevoerd;
- Het werk is binnen de geldigheidsduur van de VAR uitgevoerd;
- Je opdrachtgever heeft je identiteit vastgesteld;
- Je opdrachtgever heeft een kopie van de VAR en een geldig identiteitsbewijs bewaard in zijn administratie.

Wanneer krijg je een VAR-wuo?

Je krijgt een VAR-wuo als de belastingdienst je inkomsten beschouwt als winst uit onderneming. De belastingdienst beschouwt niet iedereen als ondernemer die zichzelf als ondernemer ziet. Om te bepalen of je als ondernemer aangemerkt kan worden, zal de belastingdienst kijken naar deze punten:

- Maak je winst en zo ja, hoeveel?
- Hoe zelfstandig is je onderneming?
- Beschik je over kapitaal in de vorm van geld?
- Hoeveel tijd steek je in je werkzaamheden?
- Hoeveel tijd steek je in je onderneming?
- Wie zijn je opdrachtgevers?
- Hoe maak je je onderneming bekend naar buiten?
- Loop je ondernemingsrisico's?
- Ben je aansprakelijk voor de schulden van jouw onderneming?

Een VAR vraag je van tevoren aan en is dus een verwachting van jezelf. Indien de zaken anders lopen dan vermeld op de VAR, dan dien je dit te melden bij de belastingdienst.



VAR-row

De VAR-row biedt jou en je opdrachtgever geen zekerheid over de vraag of er wel of geen loonheffing ingehouden en afgedragen moet worden. Je opdrachtgever moet zelf beoordelen of er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. Als je opdrachtgever vindt dat er geen sprake is van een dienstbetrekking, dan zal hij geen loonheffing inhouden en afdragen. Bij twijfel kan je opdrachtgever de belastingdienst om een uitspraak vragen en jij kunt dit aan het UWV vragen.

Let op!

Ook al vindt je opdrachtgever dat er geen sprake is van een dienstbetrekking; de belastingdienst kan achteraf vaststellen dat er wel sprake is van een dienstbetrekking. In dit geval moet je opdrachtgever alsnog loonheffing afdragen. De opdrachtgever kan de loonbelasting/premie volksverzekeringen op jou verhalen. In de praktijk kan het voorkomen dat opdrachtgevers geen opdrachten aan opdrachtnemers met een VAR-row zullen geven. Dit omdat deze VAR geen duidelijkheid biedt aan de opdrachtgever of hij wel of geen loonheffing moet inhouden en afdragen. Bij de VAR-row loopt de opdrachtgever het risico dat hij achteraf alsnog loonheffing moet inhouden en afdragen.

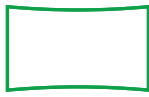
GELDIGHEID VAR

Een VAR is maximaal 1 kalenderjaar geldig, dus van 1 januari tot en met 31 december. Als je later in het jaar start met je activiteiten, dan is de VAR geldig vanaf de startdatum tot en met het einde van het kalenderjaar. Na het verstrijken van de geldigheidsduur kun je een nieuwe VAR aanvragen

Voorbeeld geldigheid VAR

Je start op 25 mei 2015 met je activiteiten. De VAR is dan vanaf 25 mei 2015 tot en met 31 december 2015 geldig. Je kunt vanaf 1 januari 2016 weer een nieuwe VAR aanvragen.

Indien je voor 1 november een opdracht overeenkomt die begint op of doorloopt na 1 januari van het volgende jaar, dan blijft de VAR geldig tot het eind van deze opdracht. Maar nooit langer dan tot en met 31 december van het nieuwe jaar. Deze langere geldigheidsduur geldt niet voor andere opdrachten. Ook geldt de langere geldigheidsduur niet wanneer je de opdracht voor 1 november overeenkomt, maar op het moment van de overeenkomst je de VAR voor het nieuwe kalenderjaar had gekregen. In dit geval geldt de VAR van het nieuwe jaar.



Voorbeeld langere geldigheid VAR

Je komt op 25 oktober 2015 een opdracht overeen. Deze opdracht ga je vanaf 15 januari 2016 uitvoeren. De VAR van 2015 is alleen voor deze opdracht tot en met 31 december 2016 geldig. Voor de nieuwe opdrachten van 2016 kun je een nieuwe VAR aanvragen.

BEN JE VERPLICHT EEN VAR AAN TE VRAGEN?

Nee, je bent niet verplicht een VAR aan te vragen. Het kan zijn dat je opdrachtgever erom vraagt. Als je eenmaal een VAR hebt gekregen, dan ben je niet verplicht deze altijd te gebruiken. Maar heb je de VAR al, dan heeft het rechtsgevolgen. De VAR sluit namelijk toegang tot de ww uit.

HOE KUN JE EEN VAR AANVRAGEN?

Je kunt een VAR aanvragen door het formulier 'Aanvraag Verklaring arbeidsrelatie' online (op de site van de belastingdienst) in te vullen en te versturen. Het is ook mogelijk de VAR op papier aan te vragen. Dit aanvraagformulier kun je downloaden. Je vindt dit formulier ook op de website van de belastingdienst.

Je vraagt ieder jaar een nieuwe VAR aan. Voor het lopende jaar kun je de VAR het hele jaar door aanvragen en voor het volgende jaar kun je vanaf 1 september aanvragen. Het is niet mogelijk een VAR over een voorgaand jaar aan te vragen.

De aanvraag wordt beoordeeld aan de hand van de gegevens die je hebt ingevuld. Indien het nodig is, zal de belastingdienst je om meer informatie vragen. De VAR wordt meestal binnen 5 werkdagen en uiterlijk binnen 8 weken verstrekt.

Het is mogelijk om één VAR aan te vragen voor meerdere werkzaamheden. Dit kan onder de navolgende voorwaarden:

- De werkzaamheden zijn van dezelfde soort.
- Je voert de werkzaamheden onder dezelfde voorwaarden uit.

Als je het niet eens bent met wat er vermeld staat in een VAR, dan kun je bezwaar maken. FNV KIEM kan je bij het maken van bezwaar helpen. Je kunt in dat geval contact opnemen met de helpdesk van FNV KIEM.