

Wet DBA: not so BAD

Juridische zaken

RUBRIEK

Op 1 mei 2016 treedt de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties, afgekort als Wet DBA, in werking. Eigenlijk is de Wet DBA geen echte wet, met "eigen" regels. De Wet DBA schrapt namelijk vooral bepalingen over de VAR (Verklaring Arbeidsrelatie) uit de Wet op de Inkomstenbelasting en de Wet op de Loonbelasting.



Mr. Bob Heeren

RWW ADVOCATEN

Maar waar gaat die Wet DBA dan eigenlijk over? Om het aanpakken van schijnzekerheid. Met name sinds de invoering van de Wet Werk en Zekerheid hebben werkgevers hun verlegd naar het aantrekken van zelfstandigen. Die zijn immers makkelijker te ontslaan, omdat daar minder (en vaak zelfs: geen) schriftelijk "dossier" voor nodig is. In de praktijk is echter vaak geen verschil te bespeuren tussen een gewone werknemer en een opdrachtnemer.

Wie voorheen als opdrachtnemer werkte vroeg een VAR aan. Daarmee was de opdrachtgever gevrijwaard van de verplichting om belasting in te houden. Vond de belastingdienst achteraf dat de opdrachtnemer toch een soort werknemer was, dan kreeg alleen die laatste een aanslag Inkomstenbelasting en verloor deze het recht op ondernemersaftrek. Maar de opdrachtgever bleef buiten schot.

Per 1 mei 2016 wordt dit anders en zijn er ook de voor de opdrachtgever risico's. Als wordt samengewerkt met een zelfstandige (ZZP'er) en die rechtsverhouding lijkt al te zeer op een arbeidsovereenkomst, dan kan de fiscus een naheffing loonbelasting opleggen. Dat doet de belastingdienst bij de werkgever.

Die kan deze loonbelasting op de werknemer verhalen, als partijen dat hebben afgesproken. Om die reden is een schriftelijke overeenkomst handig. Wie van de website van de belastingdienst een modelovereenkomst downloadt en invult, of daar alleen maar in bijvoorbeeld een mail naar verwijst, kan de risico's op een naheffing ook verkleinen. De modelovereenkomst beschrijft de situatie waarin er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst en waarin dus geen loonbelasting hoeft te worden ingehouden. Alleen: als partijen het "goed" doen op papier, maar de praktijk toch anders is kan de fiscus toch later ingrijpen.

Een opdrachtgever die wordt geconfronteerd met een naheffing loonbelasting moet er op letten dat die niet als eindheffing wordt opgelegd, omdat anders het verhaal van die belasting op de opdrachtnemer niet meer mogelijk is. De opdrachtgever moet bezwaar maken tegen de aanslag en de opdrachtnemer informeren.

De opdrachtnemer loopt de kans zijn fiscale ondernemersvoordelen kwijt te raken. In dat geval zou de opdrachtnemer kunnen "omdenken" (van de crisis een kans te maken) door te stellen dat – nu de fiscus vindt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst – de opdrachtnemer dus feitelijk werknemer is geweest en hij daardoor aanspraak kan maken op bijvoorbeeld een WW uitkering.

In dat geval zal het UWV, dat nauw samenwerkt met de belastingdienst, met terugwerkende kracht een premie-aanslag aan de opdrachtgever opleggen. Het is zelfs wettelijk verboden aan de opdrachtgever die premies van de opdrachtnemer terug te vorderen, ongeacht wat in een schriftelijke overeenkomst anders is bepaald. Dat betekent dus een flinke financiële strop voor een opdrachtgever.

Tenslotte zou de opdrachtnemer zich ook op het standpunt kunnen stellen, dat hij ontslagbescherming geniet. In dat geval is alsnog een schriftelijk dossier nodig om de samenwerking te kunnen beëindigen.

Wat dus te doen:

1. Werk met een modelovereenkomst van de belastingdienst, maar verander daarin niets of niet te veel.
2. Maak een eigen overeenkomst en laat die door de belastingdienst toetsen en goedkeuren.
3. Let er op dat geen "werknemersbepalingen" als doorbetaling van loon bij ziekte, een concurrentiebeding, de verplichting om persoonlijk arbeid te verrichten, het zich niet zonder toestemming van de opdrachtgever door een ander te laten vervangen en het afleggen van verantwoording aan de opdrachtgever in de overeenkomst voorkomen. Ook is het beter een uurtarief voor werkelijk bestede tijd op te nemen dan een all-in bedrag voor "gemiddeld 40 uur per week" zoals ik wel eens lees

De belastingdienst gaat in de periode tussen 1 mei 2016 en 1 mei 2017 in beginsel alleen informatie geven over de nieuwe situatie en partijen waar nodig laten weten dat aanpassing van hun werkwijze nodig is. Pas daarna worden echte maatregelen genomen.

Wie rustig met ZZP'ers wil (door)werken zal dus een werkelijk goed contract moeten maken en dat consequent dienen uit te voeren. Wie dus oplet en de tijd neemt voor een goed contract merkt dat de Wet DBA opeens niet meer so BAD voelt.

mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
advocaat en MfN-registermediator
T +31717502273
M +31651557717