



Eind 2018 is er een voortgangsbrief gepubliceerd met daarin de stand van zaken over de invoering van een vervanger van de Wet DBA. Tevens is er onlangs door de rechtbank een uitspraak gedaan in de Deliveroo zaak, waarin aan bod kwam of bezorgers van Deliveroo wel of niet in dienstverband zijn. Onderstaand zullen wij hierop ingaan.

De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie (Wet DBA) moet worden vervangen. Dit is al aangekondigd in het Regeerakkoord 2017 – 2021 van het kabinet Rutte III in oktober 2017. De huidige wet zorgt voor veel onrust en onzekerheid voor opdrachtgevers en opdrachtnemers.

De opvolger van de Wet DBA (hierna: de Nieuwe Wet) moet opdrachtgevers en opdrachtnemers meer duidelijkheid bieden over de vraag wanneer er sprake is van een arbeidsrelatie en wanneer er dus loonheffingen en premies moeten worden ingehouden. Aangezien de Nieuwe Wet diverse rechtsgebieden raakt, is de invoering van de Nieuwe Wet niet gemakkelijk en loopt derhalve vertraging op. Het gevolg hiervan is dat de Nieuwe Wet op zijn vroegst pas vanaf 2021 in werking zal treden. In een opmaat naar de Nieuwe Wet worden er al wel nieuwe regels ingevoerd en wordt er op sommige gebieden meer duidelijkheid gegeven.

Opdrachtgeversverklaring via webmodule

De Nieuwe Wet gaat voorzien in een webmodule aan de hand waarvan wordt bepaald wanneer er geen sprake is van een dienstbetrekking. De module geeft dan een 'opdrachtgeversverklaring' af, waarmee zekerheid ontstaat over het niet inhouden van loonheffing en premies. Als via de webmodule niet de conclusie 'buiten dienstbetrekking' kan worden getrokken, dan wordt een opdrachtgeversverklaring afgegeven. In dat geval staat nog altijd de mogelijkheid van vooroverleg open met de Belastingdienst. De invoering van de webmodule zal naar verwachting eind 2019 plaatsvinden.

Gezagscriterium

Een belangrijke voorwaarde voor een dienstbetrekking is het bestaan van een gezagsverhouding. Dit criterium leidt in de praktijk tot vele discussies en derhalve is er eind 2018 een toelichting opgenomen in het Handboek Loonheffingen 2019, waarin indicaties en contra-indicaties voor gezag worden gegeven. Deze toelichting is vanzelfsprekend handig en aangezien de toelichting als een beleidsbesluit wordt aangemerkt, kunnen belastingplichtigen er in voorkomende gevallen zekerheid aan ontlenuen. Echter, feit is dat er in de praktijk een veel grotere verscheidenheid aan werkverhoudingen bestaat. Bij de beoordeling of sprake is van gezag moeten alle feiten en omstandigheden in samenhang worden gewogen. Voor de Nieuwe Wet wordt nog bekeken of het gezagsbegrip moet worden aangepast.

Arbeidsovereenkomst bij laag tarief

Een in het oog springende aangekondigde wijziging is het volgende. Om schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen, ontwikkelt het kabinet ook wetgeving waarbij zelfstandigen minimaal een uurtarief tussen € 15 en € 18 betaald moeten krijgen. Er is echter een goede kans dat dit in strijd is met de Europese regelgeving. Daarom wordt ook gekeken naar alternatieven die wel de toets van de Europese regelgeving kunnen doorstaan.

Indien u hiermee als werkgever te maken krijgt, staat Cervus u graag bij met advies. De wetgeving voor laagbetaalde zelfstandigen zal waarschijnlijk per 2021 in werking treden.

Opt-out

Hoger betaalde zelfstandigen kunnen onder de nieuwe wetgeving samen met hun opdrachtgever juist kiezen voor een opt-outregeling, waarbij schriftelijk geen arbeidsovereenkomst wordt overeengekomen. Blijkt deze er achteraf toch te zijn, dan bestaat geen recht op een eventuele uitkering. Ook deze wetgeving gaat naar verwachting per 2021 in.

Handhaving

Handhaving van de Wet DBA is (wederom) opgeschort tot in ieder geval 1 januari 2020 – met uitzondering van kwaadwillenden – dat zijn die situaties waarin evident sprake is van een dienstbetrekking. Over de einddatum van het opschorten van de handhaving zal pas een mededeling worden gedaan zodra duidelijk is of alle voorgenomen maatregelen gaan werken.

Recente uitspraak inzake Deliveroo

De recente uitspraak inzake de Deliveroo zaak heeft weer aangetoond dat het wel of niet aanwezig zijn van een dienstbetrekking een lastige vraag blijft om te beantwoorden. De rechtbank achtte een dienstbetrekking aanwezig, omdat Deliveroo aan de hand van de 'standaard' overeenkomst van opdracht van de Belastingdienst de arbeidscontracten had omgezet, maar er feitelijk geen wijziging van de manier van werken was. Daarnaast vond de rechtbank dat de werkzaamheden van de bezorgers tot de kern van de werkzaamheden van Deliveroo behoorden en dat het derhalve niet voor de hand ligt dat deze werkzaamheden buiten dienstbetrekking worden verricht. Ook hadden de bezorgers te weinig vrijheid om zelf hun werkzaamheden in te delen. Dat er behoefte is aan duidelijkheid in dit dossier blijkt uit het feit dat de FNV naar aanleiding van de uitspraak in de Deliveroo zaak de Belastingdienst maant om te handhaven, aangezien zij van mening is dat Deliveroo een kwaadwillende is die de 'zwakke' bezorgers haar wil oplegt.

Conclusie

Ondanks dat de praktijk om een duidelijke regelgeving vraagt, laat een nieuwe regeling nog steeds op zich wachten. In de tussentijd moeten we ons redden met de toelichting in het Handboek Loonheffingen en de nog in te voeren webmodule. Bij Cervus hebben we ruime ervaring met het beoordelen van de aanwezigheid van een dienstbetrekking en kunnen we u op risico's wijzen. De Deliveroo zaak toont nog eens aan dat het enerzijds een actueel probleem is dat in de praktijk breed speelt alsmede dat de onduidelijkheid die nu heerst zo snel mogelijk dient te worden weggenomen. Mocht u meer informatie wensen, neem dan contact op met één van onze adviseurs.

Contact Cervus Belastingadvies

Johan Nijboer

Tel: +31 (0)6 39 76 80 53