

## Werkt eenvoudig beter?

### *Fiscale definities en consequenties van arbeidsrelaties*

Erik is ICT-er. Hij is naar eigen zeggen een zzp-er 'pur sang'. Hij doet opdrachten voor een telecombedrijf. De opdrachten worden uitgevoerd in nauw overleg met het telecombedrijf. Hij krijgt maandelijks een betaling voor zijn werk.

Omdat Erik zich alleen wil concentreren op ICT, wil hij zich niet verdiepen in fiscaliteit en administratie. Hij heeft daarvoor een adviesbureau in de arm genomen.

Iedereen weet zonder nadenken te vertellen wat voor werk hij doet. Het antwoord op de vraag in welke fiscale arbeidsrelatie dat werk wordt gedaan, is vaak een stuk lastiger. Vroeger waren de verschillende arbeidsrelaties minder divers en daarom eenvoudiger toe te passen op het fiscale regime: de meerderheid van de werkenden was in loondienst en dus werknemer, de rest was ondernemer en daarnaast waren er nog bijverdiensten. Deze fiscale arbeidsrelaties bestaan nog steeds, maar in de praktijk komen steeds meer arbeidsrelaties voor die niet zo makkelijk zijn te plaatsen binnen de fiscale arbeidsrelaties. Zo kan bijvoorbeeld een zzp-er zoals Erik fiscaal worden gezien als werknemer, als ondernemer of als resultaatgenieter.

De beoordeling van arbeidsrelaties vindt plaats binnen verschillende fiscale kaders. Zo moeten de werkzaamheden van Erik worden gezien vanuit de loonbelasting, de omzetbelasting en de inkomstenbelasting. Ook voor de premieheffing voor de werknemersverzekeringen en de Zorgverzekeringswet moet de status van de arbeidsrelaties (wel of geen dienstbetrekking) van Erik worden geduïd op basis van de daarvoor geldende wetgeving.

Dit rapport beschrijft de complexiteit van de fiscale kwalificatie van arbeidsrelaties en de consequenties daarvan voor burgers en Belastingdienst, als eerste stap om te komen tot een meer fundamentele aanpak die complexiteit te verminderen. In vervolg op dit rapport zullen de mogelijkheden daartoe worden onderzocht. Dit rapport is dus het eerste deel van een tweeluik.

Om de problematiek inzichtelijk te maken wordt de situatie van een drietal fictieve personen gebruikt. Het gaat om Erik, Wieteke en Tuncay. De werkelijkheid is complex en de regelgeving ook.

Wieteke is manager. Ook zij noemt zichzelf nu zzp-er. Ze heeft jaren gewerkt voor een organisatieadviesbureau, in de functie van interim-manager. In deze functie werkte zij bij verschillende klanten van haar werkgever. Na een conflict met haar werkgever zegt ze haar baan op en gaat zelf op zoek naar klanten. Het liefst zou Wieteke korte klussen van pakweg drie maanden willen doen. Ze krijgt een klus van 15 maanden aangeboden.

Tuncay is stucadoor. Hij is in dienst bij een stucadoorsbedrijf. Naast zijn baan verdient hij af en toe wat bij met het bouwen van internetsites. Tuncay is zich er niet van bewust dat zijn bijverdiensten ook fiscale gevolgen kunnen hebben. Hij verdient steeds meer met zijn internetbedrijf.

## Hoofdstuk 1 Inleiding

### 1.1 Aanleiding

In het parlement is een aantal punten aan de orde gekomen die zien op de fiscale kwalificatie van arbeidsrelaties en de gevolgen daarvan. Deze worden in box 1 weergegeven. Hierbij draait het vaak om een definitie van zelfstandigheid.

Als algemene aanleiding om de complexiteit van de fiscale arbeidsrelaties en de samenhang tussen de fiscale kwalificaties te bezien, kan worden gewezen op de toenemende behoefte aan flexibele arbeid en de daarmee gepaard gaande toegenomen diversiteit van arbeidsrelaties.

Die toegenomen flexibiliteit en diversiteit vergroot de onzekerheid over de kwalificatie van de arbeidsrelatie en dus ook de onzekerheid over de rechtsgevolgen met betrekking tot de inkomstenbelasting, loonheffing en de premies voor de werknemersverzekeringen van de arbeidsrelaties. Aan de onzekerheid is gedeeltelijk tegemoetgekomen met de uitbreiding van de rechtsgevolgen van de Verklaring arbeidsrelatie (VAR).

De VAR is echter geen oplossing voor maar een symptoom van de complexiteit van de beoordeling van arbeidsrelaties en is in die optiek te zien als een noodverband. Doordat de partijen bij de arbeidsrelatie zelf geen oordeel kunnen of durven vellen, laat men dit over aan de Belastingdienst. Daarbij biedt de VAR-systematiek de aanvrager ruimte om zelf zijn fiscale kwalificatie te bepalen, zeker bij starters.

Box 1. Moties en toezeggingen fiscale arbeidsrelaties.

A.	In het plan van aanpak vereenvoudigingsoperatie Belastingdienst is aangekondigd dat onderzocht wordt of het aantal fiscale regimes voor arbeidrelaties kan worden teruggebracht.	Kamerstukken II 2006/07, 31 066, nr. 2.
B.	Motie Blok c.s. Heldere definitie van zzp-er.	Kamerstukken II 2007/08, 31 200 XV, nr. 63.
C.	Motie Ten Hoopen c.s. Rapportage over onder andere definitie zelfstandig ondernemer.	Kamerstukken II 2007/08, 31 311, nr. 16.
D.	Motie Vos/Van Gent. Verzoek om fiscale en andere nadelen tussen werknemers en zelfstandigen in kaart te brengen.	Kamerstukken II 2007/08, 31 311, nr. 14.
E.	Toezegging staatssecretaris van Financiën om een overzicht aan de TK te sturen over de behandeling van zzp-ers in andere EU-lidstaten. Hierbij zal ook het belastingregime worden betrokken.	Kamerstukken II, 2007/08. 21 501-07 en 21 109, nr. 598, blz. 5.

### 1.2 Relatie met andere terreinen

De afbakening van de dienstbetrekking is in de afgelopen jaren in drie stadia (ook wel sporen genoemd) aangepakt. In het eerste spoor is via een beleidsbesluit (met beschrijvende criteria) verduidelijkt aan de hand van welke feiten en omstandigheden wordt beoordeeld of sprake is van een dienstbetrekking. Het tweede spoor (Wet uitbreiding rechtsgevolgen VAR) heeft de onzekerheid bij een deel van de belastingplichtigen over de rechtsgevolgen van hun arbeidsrelaties weggenomen. Belastingplichtigen die een VAR-winst of een VAR-dga ontvangen in reactie op hun aanvraag hebben de zekerheid voor zichzelf en voor hun opdrachtgevers dat over hun verdiensten geen loonbelasting en premies voor de werknemersverzekeringen verschuldigd zijn.

Met het derde spoor wordt beoogd op meer fundamentele wijze te kijken naar de afbakeningsproblematiek. In dat kader heeft de SER in juni 2006 geadviseerd over de personenkring

van de werknemersverzekeringen. Het kabinet zal hierover nog een standpunt formuleren, mede aan de hand van de evaluatie van de Wet uitbreiding rechtsgevolgen VAR en uitkomsten van dit onderzoek.

Vanuit de doelstellingen van het project zoomt dit rapport in op de complexiteit van de fiscale arbeidsrelaties en de samenhang tussen de fiscale kwalificaties. Daarbij wordt, vanuit oogpunt van efficiency en omdat het niet binnen de scope van het project past, op dit moment – afgezien van een overzicht op hoofdlijnen in hoofdstuk 2 – niet gekeken naar de consequenties van arbeidsrelatie voor andere rechtsgebieden, zoals het civiele recht en de wetgeving op het terrein van arbeidsomstandigheden.

Dit rapport gaat over de fiscale definities. Dat betekent ook dat geen aandacht wordt besteed aan (de sociale positie van) zogenoemde zelfstandigen tegen wil en dank. Een onderzoek naar de omvang en kenmerken van deze groep is door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Tweede Kamer voorgelegd.

Hoewel het bevorderen van ondernemerschap een belangrijk speerpunt is van het kabinet, is het doel van deze probleemanalyse niet het stimuleren van ondernemerschap. Door simpelweg de definitie van ondernemer te verruimen zouden er op papier ineens veel meer ondernemers zijn, maar meer van dit soort ‘ondernemers’ is geen doel op zich. Het bevorderen van ‘echt’ ondernemerschap: mensen en bedrijven die een risico durven te nemen, innovatief proberen te zijn en bijdragen aan de groei van onze economie, is evenwel wel van groot belang. In andere trajecten wordt aandacht besteed aan dergelijke activiteiten, zoals bijvoorbeeld de veranderingen in de fiscale behandeling van de dga of de aanpassingen van de S&O-afrachtvermindering . Daar wordt bijvoorbeeld innovatief ondernemen of doorgroei gestimuleerd. Dit rapport ziet op de definities die voor de verschillende werkenden worden gehanteerd en de verschillen in behandeling als gevolg daarvan. Het vereenvoudigen en verduidelijken van grenzen en verschillen maakt overgangen makkelijker en kan belemmeringen wegnemen.

### 1.3 Kernvragen rapport

Omdat de complexiteit vanuit verschillende perspectieven wordt gezien, wordt in deze probleemanalyse gewerkt met een aantal kernvragen die worden uitgewerkt. In de conclusie komt beantwoording van de kernvragen aan de orde.

#### Box 2. Kernvragen rapport

1. Hoe zien werkenden hun arbeidsrelatie? Sluit de fiscaliteit daarbij aan?
2. Hoe belangrijk zijn de fiscale kwalificatie, de fiscale gevolgen van die kwalificatie en de administratieve lasten van de arbeidsrelatie?
3. Wat vinden werkenden ingewikkeld aan de fiscale regelgeving op het terrein van arbeidsrelaties?

#### 1.4 Opbouw rapport

Dit rapport beschrijft de problemen die werkenden en bedrijven ervaren als gevolg van de complexiteit van arbeidsrelaties. Er zijn verschillende gezichtspunten: niet alleen het gezichtspunt van werkenden en bedrijven, maar ook het gezichtspunt van de Belastingdienst.

In hoofdstuk 2 wordt de regelgeving betreffende arbeidrelaties kort uitgewerkt, waarna in hoofdstuk 3 getalsmatig wordt uitgewerkt om wie het gaat en welke gevolgen de fiscale kwalificatie kan hebben. Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 ingegaan op de administratieve lasten en de ervaringen van belastingplichtigen zelf. In hoofdstuk 5 wordt vanuit de Belastingdienst gezien waar en wanneer arbeidsrelaties aan de orde zijn. Ten slotte zal in hoofdstuk 6 een internationale vergelijking gegeven worden van de juridische vormgeving rondom arbeidsrelaties in de ons omringende landen. In hoofdstuk 7 wordt het tijdpad voor de vervolgstappen op dit rapport uiteengezet. .

## Hoofdstuk 2 Regelgeving arbeidsrelaties

### 2.1 Fiscale arbeidsrelaties in de inkomstenbelasting

In het spraakgebruik bestaat er een breed scala aan arbeidsrelaties zoals zzp-er, freelancer, uitzendkracht, payroller en dergelijke. De inkomstenbelasting kent echter maar drie (hoofd)vormen binnen de arbeidsrelaties, te weten: de werknemer, de ondernemer en de resultaatgenieter.<sup>1</sup> Binnen deze arbeidsrelaties bestaan subgroepen zoals bij de werknemer de (fictieve) dienstbetrekking van de dga. De complexiteit bestaat er met name in dat de definities (op de fictieve dienstbetrekking na) niet wettelijk zijn vastgelegd maar zich in vele decennia hebben gevormd aan de hand van de jurisprudentie. Noch in de Wet inkomstenbelasting 2001 noch in de Wet op de loonbelasting 1964 zijn sluitende definities gegeven van de begrippen werknemer, ondernemer en resultaatgenieter. Niet het label dat betrokkenen (werkenden en bedrijven) zelf op de arbeidsrelatie plakken is doorslaggevend, maar de feiten en omstandigheden die zich in de praktijk voordoen. In box 3 worden de definities zeer kort (en zonder nuances) weergegeven.

#### Box 3. Fiscale arbeidsrelaties

**Ondernemer:** voor eigen rekening en risico ondernemen. Er is sprake van een winstoogmerk, van kapitaal en arbeid en van een zekere mate van duurzaamheid.

**Werknemer:** dienstbetrekking dat wil zeggen: een overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt om in een gezagsverhouding tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Daarnaast worden diverse arbeidsverhoudingen fictief als dienstbetrekking bestempeld.

**Resultaatgenieter:** iemand die resultaat geniet uit werkzaamheden die geen winst of loon opleveren.

#### *Ondernemer*

Om als ondernemer aangemerkt te kunnen worden, moet sprake zijn van een onderneming. De ondernemer is namelijk de belastingplichtige voor rekening van wie een onderneming wordt gedreven, en die rechtstreeks verbonden wordt voor verbintenissen betreffende die onderneming.

Bij de beoordeling of er een onderneming is, wordt uitsluitend gelet op de feiten; de wijze waarop de belastingplichtige zijn bedrijvigheid heeft ingericht. De vraag of er een onderneming is, wordt dus objectief beoordeeld.

Voorbeeld. De adviseur van Erik probeert vast te stellen of sprake is van winst uit onderneming.

De adviseur vraagt Erik of hij een onderneming drijft.

Erik frons zijn wenkbrauwen: *“ik ben zzp-er!”*

De adviseur legt uit dat de zzp-er in de inkomstenbelasting niet voorkomt. Voor de inkomstenbelasting is hij ondernemer, resultaatgenieter of werknemer.

*“De feiten en omstandigheden zijn doorslaggevend”*, zegt de adviseur, en hij stelt een aantal vragen om na te gaan of sprake zou kunnen zijn van winst uit onderneming: *“Kun je iets meer vertellen over*

<sup>1</sup> Overigens moet er sowieso sprake zijn van een bron van inkomen om aan de verdere kwalificatie van de inkomsten toe te komen. Voor een bron van inkomen is vereist: 1. deelname aan het economische verkeer, 2. het oogmerk om voordeel te behalen (subjectief) 3. het voordeel moet redelijkerwijs te verwachten zijn (objectief).

*de omvang van je werkzaamheden? Behaal je op dit moment winst, of ligt dat in de verwachting? Hoeveel opdrachtgevers heb je? Hoeveel uren besteed je er wekelijks aan? Maak je reclame? Sta je ingeschreven bij de Kamer van Koophandel? Heb je een BTW-nummer? Draag je zelf (ondernemers)risico/debiteurenrisico?" Met deze vragen probeert de adviseur vast te stellen of Erik ondernemer is.*

Voor de ondernemer geldt een aantal fiscale faciliteiten (zie paragraaf 2.2). Voorwaarde voor de meeste faciliteiten is dat aan het zogenoemde urencriterium (ondernemersactiviteiten beslaan meer dan 1225 uur per jaar) moet zijn voldaan.

### *Werknemer*

Voorbeeld. De adviseur van Erik probeert vast te stellen of sprake is van loon uit dienstbetrekking.

*Om met zekerheid uit te kunnen sluiten dat tussen Erik en het telecombedrijf sprake is van een dienstbetrekking heeft de adviseur nog een paar laatste vragen: "In hoeverre kan het telecombedrijf jou aanwijzingen en instructies geven ten aanzien van de opdrachten die je uitvoert? Dien je deze dan ook op te volgen? Op welk moment binnen een project kunnen ze die geven? Gaat het dan om aanwijzingen die slechts een nadere bepaling van de al afgesproken prestatie inhouden?"*

Een werknemer voor de loon- en inkomstenbelasting is de natuurlijke persoon die in een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking werkt. Onder privaatrechtelijke dienstbetrekking wordt verstaan de arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht: de overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. De naam van de overeenkomst is niet van belang. Beslissend is hoe de arbeidsverhouding feitelijk is geregeld. Ook bij deze kwalificatie wordt uitsluitend getoetst aan feiten en omstandigheden.

Naast de "echte" dienstbetrekking kent de loonbelasting diverse fictieve dienstbetrekkingen. Het gaat dan om arbeidsverhoudingen waarbij de voor een dienstbetrekking kenmerkende gezagsverhouding ontbreekt, maar die om verschillende redenen (zoals coördinatie met de werknemersverzekeringen) toch onder de loonbelasting of de premies werknemersverzekeringen zijn gebracht.

Een voorbeeld van een fictieve dienstbetrekking is de arbeidsverhouding van een commissaris. Een commissaris oefent toezicht uit op het bestuur van een vennootschap, zodat geen sprake kan zijn van werkgeversgezag. Toch is het commissarisloon vanwege de fictieve dienstbetrekking aan loonbelasting onderworpen. Bij commissarissen is voor de werknemersverzekeringen overigens geen sprake van een fictieve dienstbetrekking.

Werkenden hebben de mogelijkheid om te opteren voor een fictieve dienstbetrekking in de loonbelasting. Deze mogelijkheid staat bekend als 'opting-in'. Die mogelijkheid staat open als er een duurzame arbeidsverhouding is, geen sprake is van winst uit onderneming, en een contractpartner die als inhoudingsplichtige kan worden aangemerkt. Als wordt gekozen voor opting-in, dan kan degene

die als inhoudingsplichtige wordt aangemerkt volgens de regels van de loonbelasting belastingvrij kostenvergoedingen verstrekken.

### *Resultaatgenieter*

Een resultaatgenieter is een werkende die resultaat geniet uit één of meer werkzaamheden die geen belastbare winst of belastbaar loon vormen. Voorbeelden zijn: gastouders, hulpen van persoonsgebonden budgethouders, overblijfmoeders, auteurs, journalisten, beeldend kunstenaars, artiesten, sporters, geestelijken en gekozen politieke functionarissen. Het resultaat uit overige werkzaamheden wordt bepaald overeenkomstig de regels die gelden voor de winst uit onderneming, het merendeel van de faciliteiten die horen bij winst zijn echter niet van toepassing (zie paragraaf 2.2).

### *Verklaring arbeidsrelatie (VAR)*

De beoordeling van het soort arbeidsrelatie ligt in eerste instantie niet bij de Belastingdienst, maar bij de werkende en/of het bedrijf.

De werkende kan door het invullen van een vragenformulier een oordeel verkrijgen omtrent de kwalificatie van de arbeidsrelatie. De Belastingdienst geeft dan een voor bezwaar vatbare beschikking (VAR) af waarin is opgenomen dat de inkomsten worden genoten als winst uit onderneming, als loon of als resultaat uit overige werkzaamheden, dan wel dat de werkzaamheden zijn verricht voor rekening en risico van de eigen vennootschap van de belastingplichtige (dga). Er zijn dus vier soorten VAR's. De VAR-winst en de VAR-dga geven voor een kalenderjaar het bedrijf de zekerheid dat de Belastingdienst de arbeidsverhouding tussen het bedrijf en de werkende niet kwalificeert als een dienstbetrekking. De werkende is dan niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Het bedrijf hoeft geen loonheffing en premies werknemersverzekeringen in te houden. De VAR-resultaat en de VAR-loon bieden geen zekerheid voor de loonheffing of voor de premies werknemersverzekeringen.

## 2.2 Behandeling fiscale arbeidsrelaties

De kwalificatie van de arbeidsrelatie heeft gevolgen voor de fiscale behandeling van de inkomsten. De inkomsten worden in de inkomstenbelasting tegen progressief tarief belast in box 1. Voor de bepaling van de totale inkomsten zijn bij de verschillende arbeidsrelaties onderstaande fiscale regelingen van belang.

Box 4. Fiscale regelingen arbeidsrelaties.

Werknemer	Resultaatgenieter	Ondernemer
<b>Kosten(vergoedingen)</b>		
Vrije vergoedingen en verstrekkingen	Kostenaftrek (m.i.v. artt 3.14 - 3.20 Wet IB)	Kostenaftrek (m.i.v. artt 3.14 - 3.20 Wet IB)
Bedrijfsfitness, personeelsfeesten <sup>1</sup>		
Auto van de zaak	Auto van de zaak	Auto van de zaak
<b>Omkeerregel</b>		
Levensloopregeling		
Pensioen		Fiscale oudedagsreserve*
Spaarloonregeling <sup>1</sup>		Stakingswinst omzetten in lijfrentepremieaftrek

Stamrechtvrijstelling		
<b>Specifieke vrijstellingen</b>	<b>Ondernemingsbevorderende regelingen</b>	
Onbelaste uitkeringen bv. bij diensttijd van ten minste 25 en 40 jaar	Verliezen uit de aanloopfase	Verliezen uit de aanloopfase onderneming
Vrijstelling vergoedingen en verstrekkingen, bv ziektekosten, telewerkplek		Bedrijfsopvolgingsfaciliteiten
		<b>Specifieke faciliteiten ondernemers</b>
* Faciliteit is alleen van toepassing als is voldaan aan het uren criterium		<b>Ondernemersaftrekken</b>
1 Dga kan alleen gebruik maken van faciliteit als andere werknemers dat ook doen		Zelfstandigenaftrek* (hoger voor starters, specifieke aftrek voor arbeidsongeschikten)
		Aftrek speur- en ontwikkelingswerk*
		Meewerkaftrek*
		Stakingsaftrek*
		<b>Investeringsaftrekken</b>
		Kleinschaligheidsinvesteringsaftrek
		Energie-investeringsaftrek
		Milieu-investeringsaftrek
		<b>Willekeurige afschrijving</b> (VAMIL, starters)
		<b>Reserves</b> (egalisatie, herinvestering)
		<b>MKB-winstvrijstelling*</b>
		<b>Specifieke sectoren</b> (bosbouw, landbouw, durfkapitaal)

### 2.3 Niet-fiscale consequenties

Naast de fiscale kwalificatie en de fiscale faciliteiten zijn er, zoals in hoofdstuk 1 reeds genoemd, ook op andere terreinen gevolgen voor de verschillende arbeidsrelaties. De (afwijkende) definities van soortgelijke begrippen voor andere wetten zijn een complicerende factor. Hierbij wordt bijvoorbeeld gedacht aan de socialeverzekeringswetten, de Wet op de omzetbelasting 1968, de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de Arbeidsomstandighedenwet. Een voorbeeld ter illustratie.

Een bedrijf zou op basis van een aan hem overhandigde VAR-winst ervan uit kunnen gaan dat deze eveneens zekerheid biedt voor wat betreft de kwalificatie van de werkende als ondernemer voor bijvoorbeeld de regels voor arbeidsomstandigheden. Dit is echter niet het geval.

Buiten de fiscaliteit bestaat er alleen verschil tussen werknemer en niet-werknemer (resultaatgenieter en ondernemer). De dga is in dit overzicht niet meegenomen. Voor de overzichtelijkheid wordt in de kolom resultaatgenieter daarom verwezen naar de ondernemer. Bij de verplichte verzekeringen is - behalve wanneer anders aangegeven - zowel sprake van premiebetaling als van een aanspraak op uitkeringen.

Box 5. Niet-fiscale regelingen arbeidsrelaties.

Werknemer	Resultaatgenieter	Ondernemer
<b>Overheidsregelingen</b>		
Sociale voorzieningen (WWB, Wajong, IOAW,)	Zie ondernemer	Sociale voorzieningen (WWB, Wajong, , IOAZ)
Volksverzekeringen (AWBZ, AOW, Anw, Akw)	Zie ondernemer	Volksverzekeringen (AWBZ, AOW, Anw, Akw)



Werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA). Premies betaald door werkgever en werknemer.	Zie ondernemer	Nvt. Eventuele verzekeringen voor arbeidsongeschiktheid of ziekte moeten particulier worden gesloten
Zorgverzekeringswet. Bijdrage premies door werkgever.	Zie ondernemer	Zorgverzekeringswet. De ondernemer moet de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet zelf betalen; er geldt wel een lager percentage.
Toeslagen	Zie ondernemer	Toeslagen
Ontslagbescherming	Zie ondernemer	Nvt. Standaard contractenrecht van toepassing op overeenkomsten.
Bescherming arbeidsomstandigheden door wetgeving	Zie ondernemer	Nvt.
Rechten op verlof (wet arbeid en zorg)	Zie ondernemer	Nvt. Ondernemer kan zelf werktijden bepalen.
<b>Overige regelingen (sociale partners)</b>		
Pensioen. Afhankelijk van (CAO-)afspraken sociale partners. Vaak inclusief werkgeversbijdrage.	Zie ondernemer	Nvt. De ondernemer kan zelf voor zijn oudedagsvoorziening zorgen (door sparen, levensverzekeringen of lijfrenten).
Scholingsfondsen. Afhankelijk van (sectorale CAO-)afspraken sociale partners.	Zie ondernemer	Nvt. De ondernemer kan zelf voor scholing reserveren.
Verlofrechten en doorbetaling (als CAO-afspraken)	Zie ondernemer	Nvt. De ondernemer kan zelf reserveren voor periodes waarin hij minder werkt.

## Hoofdstuk 3 Om wie gaat het?

### 3.1 Inleiding<sup>2</sup>

Dit hoofdstuk begint met een beschrijving van het totale aantal personen in de verschillende arbeidsrelaties van 2001 tot en met 2008. Aan bod komen vervolgens het gemiddelde inkomen binnen de hoofdgroepen, een aantal kenmerken zoals de verhouding mannen en vrouwen, de meest voorkomende leeftijdsklassen en de huishoudsituatie. Ook worden in dit hoofdstuk de verschillende bruto-netto trajecten van de werkenden uitgewerkt.

Voorbeeld. Bruto-netto trajecten Erik als ondernemer of resultaatgenieter.

Laten we beginnen met Erik en veronderstellen dat hij zich kwalificeert als ondernemer. Hij verdient met zijn activiteiten als ICT-er €30.000, verder heeft hij geen inkomen. Daarop zijn de aftrekbare kosten al in mindering gebracht.

Als hij kwalificeert als ondernemer, komt hij in aanmerking voor diverse ondernemersfaciliteiten, zoals de zelfstandigenaftrek en de MKB-winstvrijstelling. Zijn bruto-netto traject is hieronder weergegeven. Ook is het bruto-netto traject weergegeven als Erik zich zou kwalificeren als resultaatgenieter.

Erik als ondernemer		Erik als resultaatgenieter	
Winst	€ 30.000,00	Resultaat	€ 30.000,00
Ondernemersaftrek (zelfstandigenaftrek)	€ 6.968,00		
MKB-winstvrijstelling	€ 2.303,20		
<b>Belastbaar inkomen</b>	<b>€ 20.728,80</b>	<b>Belastbaar inkomen</b>	<b>€ 30.000,00</b>
Sociale lasten			
ZVW	€ 1.057,17	ZVW bijdrage	€ 1.530,00
<b>Totaal</b>	<b>€ 1.057,17</b>	<b>Totaal</b>	<b>€ 1.530,00</b>
Belasting		Belasting	
Inkomstenbelasting		Inkomstenbelasting	
IB/LB	€ 767,71	IB/LB	€ 1.759,73
Premies volksverzekeringen (AOW, ANW, AWBZ)	€ 6.457,02	Premies volksverzekeringen (AOW, ANW, AWBZ)	€ 9.345,00
Heffingskorting		Heffingskorting	
Algemene heffingskorting	€ 2.074,00	Algemene heffingskorting	€ 2.074,00
Arbeidskorting	€ 1.443,00	Arbeidskorting	€ 1.443,00
<b>Totaal</b>	<b>€ 3.517,00</b>	<b>Totaal</b>	<b>€ 3.517,00</b>
<b>Netto inkomen</b>	<b>€ 25.235,10</b>	<b>Netto inkomen</b>	<b>€ 20.882,27</b>
Nominale premie ZVW	€ 1.200,00	Nominale premie ZVW	€ 1.200,00
Zorgtoeslag	€ 441,00	Zorgtoeslag	€ -
<b>Besteedbaar inkomen</b>	<b>€ 24.476,10</b>	<b>Besteedbaar inkomen</b>	<b>€ 19.682,27</b>
Totale lasten	€ 5.523,90	Totale lasten	€ 10.317,73
wv belastingen	7,1%	wv belastingen	11,7%
wv premies volksverzekeringen	60,0%	wv premies volksverzekeringen	61,9%
wv sociale lasten (ZVW-bijdrage)	19,1%	wv sociale lasten (ZVW-bijdrage)	14,8%
wv nominale premie ZVW	13,7%	wv nominale premie ZVW	11,6%

Voorbeeld. Belastingdruk Erik als ondernemer of resultaatgenieter.

**Erik houdt als ondernemer een besteedbaar inkomen over van ruim €24.000.**

<sup>2</sup> Voor het schrijven van dit hoofdstuk is gebruik gemaakt van verschillende bronnen. De totale aantallen werknemers, ondernemers en resultaatgenieters zijn afkomstig uit CBS-data geldend voor de jaren 2001 tot en met 2005. Voor het jaar 2008 is gebruik gemaakt van het inkomenspanelonderzoek (IPO) 2002 die is opgehoogd naar het jaar 2008. Dit is een bestand gebaseerd op een steekproef van 85.000 huishoudens. Beide voornoemde bronnen zijn gebruikt voor de berekening van het totale inkomen en het gemiddelde inkomen. Voor de kenmerken van de verschillende hoofdvormen is gebruik gemaakt van het IPO-bestand. Daarnaast is voor de verdeling van de verschillende arbeidsrelaties naar branches gebruik gemaakt van gegevens die ter beschikking zijn gesteld door BCCP.

Erik is zelf verantwoordelijk voor verzekeringen voor arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en zijn pensioen. Daarvoor kan hij een deel van zijn inkomen reserveren of een verzekering afsluiten. De belastingdruk maakt 7,1% uit van de totale lastendruk. In dit voorbeeld is er van uitgegaan dat Erik niet doteert aan de FOR (de fiscale oudedagsreserve). Uit onderzoek van het EIM blijkt namelijk dat slechts een kwart van de ondernemers aan de FOR doteert.<sup>3</sup>

Als resultaatgenieter ligt het besteedbaar inkomen van Erik op een beduidend lager niveau dan als ondernemer, namelijk op bijna € 20.000. Dit is een gevolg van het feit dat hij als resultaatgenieter geen ondernemersfaciliteiten in aftrek kan brengen en dus een hoger belastbaar inkomen heeft. Erik betaalt hierdoor meer belasting en ontvangt in tegenstelling tot zijn situatie als ondernemer geen zorgtoeslag. De belastingdruk maakt in de situatie van resultaatgenieter 11,7% uit van de totale lastendruk.

### 3.2. Totale aantallen van 2001 tot 2008

Tabel 1: Totaal aantallen ondernemers, resultaatgenieters, werknemers en dga's van 2001 tot en met 2008. Groei per jaar in percentage aangegeven. Samenloop tussen de verschillende hoofdvormen is mogelijk.

Aantallen *1000	Ondernemer	Resultaatgenieter	Werknemer	Dga
2001 (CBS)	826	283	7939	159
2002 (CBS)	831 (1%)	312 (10%)	7997(1%)	166 (4%)
2003 (CBS)	830 (0%)	335 (7%)	7935 (-1%)	171 (3%)
2004 (CBS)	852 (3%)	365 (9%)	7.880 (-1%)	177 (4%)
2005 (CBS)	865 (2%)	390 (7%)	7.879 (0%)	181 (2%)
2008 (IPO)	879 (2%)	461 (18%)	8.126 (3%)	181 (0%)

Dga: Het aantal directeuren met loon uit dienstverband die niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen

In tabel 1 is te zien dat het aantal werknemers in de loop der jaren licht gestegen is met gemiddeld 1% per jaar. Ook het aantal dga's laat tot en met 2005 een vrij constante groei zien van 3% a 4% per jaar. Daarna bleef het aantal dga's stabiel op hetzelfde niveau. Het aantal resultaatgenieters laat een sterke groei zien in de afgelopen jaren. Ook het aantal ondernemers is de afgelopen jaren gegroeid met gemiddeld 2% per jaar. Ter vergelijking: de totale Nederlandse bevolking is in de periode 2000-2005 ongeveer met 1% per jaar toegenomen.<sup>4</sup>

### 3.3 Het inkomen

Tabel 2: Inkomensverdeling van de ondernemer, resultaatgenieter, werknemer en de DGA (€, volgens bestand IPO).

	Ondernemer	Resultaatgenieter	Werknemer	Dga
Gemiddeld bruto-inkomen (IPO 2008)	18.000	3.000	30.000	46.000
Totale som (IPO, 2008), miljoenen	20.000	1.500	245.000	8.300

Gemiddeld genomen verdient de dga - € 46.000 per jaar - het meest ten opzichte van de andere categorieën. De resultaatgenieter heeft een zeer bescheiden jaarinkomen van € 3.000. Hier staat

<sup>3</sup> EIM, Ondernemen, makkelijker en leuker, 2006.

<sup>4</sup> De jaren 2001 tot en met 2005 zijn niet één op één te vergelijken met het jaar 2008. Voor het jaar 2008 is namelijk gebruik gemaakt van het Inkomenspanelonderzoek (IPO), omdat er na 2005 geen CBS-data hierover voorhanden zijn. In de ontwikkeling van de aantallen en de groei tussen 2005 en 2008 kan dus enige mate van vervuiling zitten, omdat er van twee verschillende bronnen gebruik wordt gemaakt.

tegenover dat resultaatgenieters veelal ook nog een andere bron van inkomen hebben (85%) zoals later in dit hoofdstuk aan de orde zal komen of dat zij in veel gevallen niet de hoofdkostwinner zijn. In de categorie dga zijn mannen met 80% zeer sterk oververtegenwoordigd. Bij ondernemers is het beeld tussen man en vrouw eveneens niet gelijk. Bijna 70% van de ondernemers is van het mannelijke geslacht. Binnen de categorie werknemers is de verhouding evenwichtig, 56% van de werknemers is man en 44% van de werknemers is vrouw. Opvallend is dat het aandeel vrouwen onder de resultaatgenieters zeer hoog is. Van de resultaatgenieters die geen andere baan of een andere bron van inkomen hebben, is 90% vrouw.

### 3.4 Andere kenmerken

Tabel 3: Huishoudsituatie van de ondernemer, resultaatgenieter, werknemer en dga.

(Aandeel van het totaal in %)	Alleenverdiener	Tweeverdiener	Alleenstaande	Overig
Ondernemer	10	66	19	5
Resultaatgenieter	10	67	21	2
Werknemer	11	62	24	3
Dga	18	65	15	2

Bron: IPO. Overig = overige meerpersoonshuishoudens en niet-particuliere huishoudens (personen in instellingen, inrichtingen of tehuis).

De arbeidsrelaties geven een soortgelijk beeld qua verdeling over de verschillende huishoudsituaties. Ongeveer tweederde deel maakt deel uit van een tweeverdienergezin. Rond de 10% is alleenverdiener en rond de 20% is alleenstaand. De verdeling over de diverse huishoudsituaties bij de dga's wijkt hiervan af. Dga's zijn relatief vaker alleenverdiener (18%). Ook zijn dga's relatief minder vaak alleenstaand (15%). Er is een parallel te trekken naar de verdeling van het geslacht. Een grote meerderheid van de dga's is man (80%). Van de resultaatgenieters die geen andere bron van inkomen hebben, is het grootste deel vrouw (90%). Kijken we naar de verdeling man/vrouw bij resultaatgenieters die wel een andere bron van inkomen ernaast hebben, dan is de verdeling tussen man en vrouw veel meer gelijk (54% is vrouw).

Als kenmerk van werkenden binnen deze arbeidsrelaties is ook gekeken naar de meest voorkomende leeftijdsklassen. Hieruit blijkt dat ondernemers relatief jonger zijn dan belastingplichtigen in de andere categorieën, terwijl dga's relatief iets ouder zijn dan de rest.

### 3.5 Ander inkomen

Tabel 4: Percentage mensen per categorie met ook inkomen uit een andere arbeidsrelatie.

Soort arbeidsrelatie	Percentage met ook een ander inkomen
Ondernemer	55
Resultaatgenieter	85
Werknemer	30
Dga's	55

Bron: IPO

Opvallend is dat resultaatgenieters vaak ook een ander inkomen hebben naast het resultaat dat zij genieten (85%). Dit spoort met het gemiddelde bruto jaarinkomen dat een resultaatgenieter in 2008

verdient, namelijk € 3000 (zie tabel 2). Bij de werknemers heeft een relatief laag percentage werknemers ook een ander inkomen (30%) in vergelijking met de andere werkenden.

Voorbeeld. Wieteke bruto-netto traject als werknemer of als ondernemer.

Wieteke kent een ander bruto-netto traject dan Erik. Laten we veronderstellen dat Wieteke in dienst is als werknemer in 2008 voor de functie van interim-manager. Wieteke verdient een anderhalf keer modaal inkomen: € 45.000. Haar bruto-netto traject is te zien in onderstaande figuur. Ter vergelijking staat ernaast het bruto-netto traject weergegeven indien Wieteke zich als ondernemer zou kwalificeren.

<b>Wieteke als werknemer</b>		<b>Wieteke als ondernemer</b>	
Bruto inkomen	€ 45.000,00	Winst	€ 45.000,00
Lasten sociale partners		Ondernemersaftrek (zelfstandigenaftrek)	€ 6.968,00
Pensioen	€ 1.544,33	MKB-winstvrijstelling	€ 3.803,20
VUT	€ 58,50		
Totaal	€ 1.602,83		
Premieplichtig inkomen WNVZ	€ 43.397,17		
WNVZ			
AWF	€ 961,67		
Sociale lasten (wg)		Sociale lasten	
ZVW	€ 2.248,63	ZVW	€ 1.592,78
Totaal	€ 5.375,23		
Belastbaar inkomen	€ 44.684,13	Belastbaar inkomen	€ 34.228,80
Belasting		Belasting	
Loonheffing		Inkomstenbelasting	
IB/LB	€ 7.429,71	IB/LB	€ 3.038,47
Premies volksverzekeringen (AOW, ANW, AWBZ)	€ 9.839,97	Premies volksverzekeringen (AOW, ANW, AWBZ)	€ 9.839,97
Heffingskorting		Heffingskorting	
Algemene heffingskorting	€ 2.074,00	Algemene heffingskorting	€ 2.074,00
Arbeidskorting	€ 1.443,00	Arbeidskorting	€ 1.443,00
Totaal	€ 3.517,00	Totaal	€ 3.517,00
Netto inkomen	€ 28.682,82	Netto inkomen	€ 34.045,77
Nominale premies ZVW	€ 1.200,00	Nominale premie ZVW	€ 1.200,00
Zorgtoeslag	€ -	Zorgtoeslag	€ -
Besteedbaar inkomen	€ 27.482,82	Besteedbaar inkomen	€ 32.845,77
Totale lasten	€ 22.892,42	Totale lasten	€ 12.154,23
wv belastingen	25,8%	wv belastingen	18,2%
wv premies volksverzekeringen	34,2%	wv premies volksverzekeringen	58,8%
wv sociale lasten (wn) incl AWF	11,2%	wv sociale lasten (ZVW-bijdrage)	13,1%
wv sociale lasten (wg)	23,5%	wv nominale premie ZVW	9,9%
wv nominale premie zvw	5,2%		

Aan besteedbaar inkomen houdt Wieteke ruim € 27.000 over als werknemer.

Als ondernemer zou Wieteke meer overhouden aan besteedbaar inkomen, namelijk bijna € 33.000. Dit verschil wordt grotendeels veroorzaakt doordat het belastbaar inkomen van Wieteke als werknemer hoger ligt dan als ondernemer. De ondernemersfaciliteiten (ondernemersaftrek en MKB-winstvrijstelling) drukken namelijk het belastbaar inkomen van Wieteke als ondernemer naar beneden.

De belastingdruk in de situatie van Wieteke als werknemer maakt 25,8% uit van de totale lastendruk. Wieteke is als werknemer wel verzekerd tegen werkloosheid en arbeidsongeschiktheid. Ook bouwt ze een pensioen op.

Als ondernemer is de belastingdruk aanmerkelijk lager, namelijk 18,2% van de totale lastendruk. Hier staat tegenover dat Wieteke als ondernemer zelf verantwoordelijk is voor reserveringen/verzekeringen voor arbeidsongeschiktheid, werkloosheid en haar pensioen.

### 3.6 Belastinginkomsten en totaal belastbaar inkomen

Tabel 5: Totale som aan belastinginkomsten (box 1, 2 en 3) na verrekening van belastingfaciliteiten

Bedragen *1000.000	Totale som aan belastinginkomsten na verrekening van belastingfaciliteiten	Percentage van totale belastinginkomsten na verrekening van belastingfaciliteiten
Ondernemer	3.094	3,9%
Resultaatgenieter	284	0,4%
Werknemer	61.208	76,6%
DGA	3.456	4,3%

Bron: IPO

De werknemers vormen met kop en schouders de grootste categorie voor wat betreft de belastinginkomsten. Resultaatgenieters leveren relatief weinig belastinginkomsten op. De toedeling van de belastinginkomsten naar arbeidsrelatie is gedaan naar rato van de bijdrage van dat inkomen aan het totale bruto inkomen dat de betreffende persoon geniet.

### 3.7 Branches

Tabel 7: Verdeling van de diverse soorten arbeidsrelaties over de verschillende branches

<i>Aandelen in percentages van het totaal per arbeidsrelatie</i>	Werknemer	DGA	Ondernemer	ROW
Landbouw en visserij	2%	2%	9%	3%
Industrie	10%	4%	4%	4%
Bouwnijverheid en -industriebedrijven	5%	3%	11%	2%
Groothandel en tussenhandel	7%	6%	5%	3%
Detailhandel, horeca en reparatiebedrijven	14%	7%	16%	10%
Transport-, opslag- en communicatiebedrijven	5%	2%	3%	4%
Bank- en verzekeringswezen, zakelijke dienstverlening	25%	69%	21%	30%
Overige dienstverlening	31%	6%	31%	44%
Totaal	100%	100%	100%	100%

Bron: Bewerking van het BCPP, afdeling Onderzoek en Marketing

Wat opvalt aan bovenstaande onderverdeling naar branches is dat de dga ten opzichte van de andere arbeidsrelaties vaker werkzaam is in de zakelijke dienstverlening en in de branche bank- en verzekeringswezen. Ondernemers zijn relatief meer te vinden in de landbouw en visserij in vergelijking met andere soorten arbeidsrelaties en werknemers zijn relaties meer vertegenwoordigd in de industrie. Bijna de helft van de resultaatgenieters is werkzaam in de overige dienstverlening, ten opzichte van andere arbeidsrelaties is dit een relatief groot aandeel.

### 3.8 Samenvatting

Het aantal arbeidsrelaties is gegroeid de afgelopen jaren, maar niet noemenswaardig meer dan de groei van de totale Nederlandse bevolking. Uitzondering hierop vormt de resultaatgenieter. Deze fiscale arbeidsrelatie is naar verhouding meer gegroeid dan de overige vormen van arbeidsrelatie. Gemiddeld genomen verdient de dga naar verhouding het meest. Bij de resultaatgenieter gaat het om een laag inkomen van € 3.000 per jaar. Dit kan verklaard worden doordat de grootste deel van de resultaatgenieters ook andere bronnen van inkomen hebben (85%). Verder is het waarschijnlijk dat resultaatgenieters zonder een andere bron van inkomen vaak niet de hoofdkostwinner van het gezin zijn. Van deze laatste groep is 90% van het vrouwelijke geslacht. De verdeling naar huishoudsituatie is voor de ondernemer, werknemer en resultaatgenieter vergelijkbaar. Tweederde deel is afkomstig uit een tweeverdienerhuishouden, ongeveer 20% is alleenstaand en 10% alleenverdiener. Bij de dga ligt dit anders; zij zijn vaker alleenverdiener en minder vaak alleenstaand. Qua leeftijd zijn ondernemers relatief jonger en dga's relatief iets ouder. Werknemers vormen de belangrijkste categorie als het gaat om het aandeel dat zij leveren aan de belasting op inkomen. Resultaatgenieters vormen in dit kader de minst belangrijke categorie.

De bruto-netto trajecten zijn verschillend voor de ondernemer, werknemer en resultaatgenieter. De werknemer is altijd verzekerd voor arbeidsongeschiktheid en werkloosheid en betaalt hier dus ook (samen met zijn werkgever) premies voor. Ondernemers en resultaatgenieters moeten dergelijke verzekeringen zelf regelen. Hetzelfde geldt voor pensioenen. De ondernemer heeft in tegenstelling tot de resultaatgenieter recht op verschillende ondernemersfaciliteiten, waardoor de ondernemer relatief minder aan belasting betaalt over het inkomen dan de resultaatgenieter.

## Hoofdstuk 4 Consequenties burgers/bedrijven

### 4.1 Algemeen

Zoals uit hoofdstuk 2 blijkt hebben de in de inkomstenbelasting opgenomen arbeidsrelaties, verschillende (financiële) consequenties. Een juiste en eenduidige kwalificatie is dan ook van belang voor een goede toepassing van de fiscale regels. Vraag is hoe belangrijk belastingplichtigen zélf de fiscale kwalificatie (of de fiscale gevolgen) van hun arbeidsrelatie vinden. Mede doordat de regelgeving in veel gevallen als complex wordt ervaren, wordt vaak de hulp van een fiscaal adviseur ingeroepen. De volgende vraag is dan ook wat belastingplichtigen precies ingewikkeld vinden aan de fiscale regelgeving op het terrein van arbeidsrelaties. In dit hoofdstuk zullen eerst de administratieve verplichtingen worden beschreven (zie ook volledig overzicht in bijlage 1). Daarna komt de beleving van belastingplichtige aan de orde.

### 4.2 Fiscale administratieve lasten arbeidsrelaties

#### 4.2.1 Ondernemer

Voorbeeld: Consequenties ondernemerschap.

De adviseur komt tot de conclusie dat Erik door de fiscus als ondernemer zal worden beschouwd. De fiscale gevolgen zijn hem al toegelicht met een rekenvoorbeeld. Dat ziet er heel goed uit, maar er blijkt wel het nodige bij te komen kijken. Boekhouden, jaarrekening, BTW en VAR. Die VAR lijkt iets te zijn wat je maar beter gelijk aan kunt vragen om te voorkomen dat het bedrijf de opdracht aan een ander geeft. Dan is de vraag of je de hele administratie zelf wilt doen of dat je dat aan een specialist overlaat. En wat gaat dat kosten?

De adviseur raadt Erik aan om in ieder geval direct een VAR aan te vragen en legt hem gelijk uit hoe hij dit formulier zo kan invullen dat hij een VAR-winst krijgt.

Een werkende met een onderneming heeft een algemene verplichting om een administratie bij te houden. Deze moet 7 jaar bewaard worden. Er wordt een jaarrekening opgesteld als basis voor de winstaangifte die de ondernemer elektronisch moet indienen. Een groot deel van de ondernemers besteedt de administratie en belastingaangifte uit. In dat geval zal er vaak een vaste prijs worden gerekend voor een heel pakket aan diensten.

De kosten die voor een kleine ondernemer samenhangen met de administratieve verplichtingen van de winstaangifte bedragen al gauw zo'n € 900 per jaar. Als gebruik kan worden gemaakt van de in hoofdstuk 2 genoemde ondernemingsfaciliteiten, dan kan daar nog wel een uur werk bijkomen. In de loop van het jaar moet een schattingsformulier ingeleverd worden met de verwachte winst, op basis waarvan de Belastingdienst een voorlopige aanslag oplegt. Doordat het slechts een inschatting hoeft te zijn, kost het veel minder tijd (ruim een half uur) dan een 'echte' aangifte.

Een ondernemer is verplicht om BTW in rekening te brengen op de factuur. De aanmelding bij de Belastingdienst voor een BTW-nummer kan direct worden geregeld bij inschrijving van de onderneming bij de Kamer van Koophandel. Aanmelding bij de Belastingdienst kan nu al wel direct bij



inschrijving van de onderneming bij de Kamer van Koophandel. Er moet ieder kwartaal elektronisch aangifte gedaan worden en mogelijk aan het eind van het jaar voor eventuele herstel van fouten ook nog een zogenoemde suppletieaangifte. De BTW moet worden afgedragen aan de Belastingdienst. Iedere aangifte kost al gauw een uur voor het verzamelen van informatie uit de boekhouding en controleren van de gegevens. Volgens onderzoek<sup>5</sup> doet bijna 90 procent van de ondernemers deze aangifte zelf.

De administratieve verplichtingen voor het bedrijf waarvoor wordt gewerkt blijven beperkt tot het verwerken van de factuur in de administratie voor het bepalen van de fiscale winst en de BTW-aangifte. Aangezien veel bedrijven het zekere voor het onzekere nemen voor wat betreft het inhouden van belasting en premies zal er al gauw om een VAR-winst worden gevraagd. Dit geldt vooral als de werkende gedurende een langere periode werkzaamheden voor het bedrijf verricht. De VAR moet jaarlijks opnieuw worden aangevraagd door de werkende. Het is de bedoeling dat vanaf 2010 de VAR automatische wordt verlengd als drie jaar achter elkaar dezelfde VAR is toegekend en de VAR niet tussentijds is herzien.

#### 4.2.2 Werknemer

Voorbeeld. Loondienst en de administratieve lasten voor de werknemer

Wieteke heeft de opdracht van 15 maanden genomen. Dat is toch beter dan helemaal geen opdrachten. De werkgever heeft haar laten weten dat hij premies en loonbelasting in zal houden, aangezien ze in loondienst is. Ze heeft al wel een VAR-winst gekregen van de Belastingdienst, want die had ze al aangevraagd. Het boekhoudpakket – dat ze dit weekend op aanraden van haar zwager had gekocht – kan dus gewoon weer teruggebracht worden.

Voor een werknemer zijn de administratieve lasten beperkt. Zodra de arbeidsovereenkomst getekend is, resteert er in feite niet meer dan het doen van de jaarlijkse aangifte voor de inkomstenbelasting. Als de werknemer geen extra inkomsten heeft of geen recht heeft op aftrekposten is het zelfs niet nodig om aangifte te doen. Als er wel sprake is van een aftrekpost, dan kan er een verzoek om een voorlopige teruggave (VT) worden ingediend. Deze zal vervolgens automatisch door de belastingdienst voor het volgende jaar worden toegepast. Het is verder de bedoeling van de toekomstige vooringevulde aangifte, dat de belastingdienst zoveel mogelijk informatie (inkomen uit werk en woning) al op de aangifte 'voorinvult'. Er is berekend dat het invullen van een belastingaangifte gemiddeld in 2002 1,5 uur duurde.<sup>6</sup> Dit is al wel minder geworden door de elektronische aangifte.

Voorbeeld. Loondienst en de administratieve lasten voor de werkgever.

Wieteke heeft contact opgenomen met de adviseur, die het standpunt van de werkgever bevestigt. Hij merkt op dat nu de werkgever alles moet doen en er voor hem eigenlijk niets te doen valt.

<sup>5</sup> Nulmeting administratieve lasten bedrijven 2007, EIM

<sup>6</sup> Uitkomsten nulmeting administratieve lasten burgers, Min BZK, 23 mei 2005.

Het bedrijf heeft, als werkgever bij een dienstbetrekking, wel te maken met een groot aantal administratieve verplichtingen. De werknemer moet bij indienstneming worden opgenomen in de loonadministratie, waarvoor hij geïdentificeerd moet worden.

Wanneer een bedrijf voor het eerst een werknemer in dienst neemt, ontstaan er veel nieuwe verplichtingen. De aanmelding bij de Belastingdienst als inhoudingsplichtige kost op zich al een half uur. Daarbij krijg je een flink informatiepakket en een dikke handleiding mee voor het opzetten van een loonadministratie. Daarbij gaat het vooral om vaste kosten, want één of meer werknemers maakt in verhouding niet zoveel verschil.

Een groot deel van de werkgevers maakt daarom de keuze om de loonadministratie en de aangiften loonheffingen uit te besteden. Daar betalen deze bedrijven dan al gauw € 300 per jaar voor en nog eens € 10 per werknemer per maand<sup>7</sup>. Het gaat hierbij om gemiddelde bedragen. Dat neemt niet weg dat de bedrijven vervolgens toch ook zelf nog een administratie moeten bijhouden voor aan werknemers betaalde kostenvergoedingen en voor loon in natura.

#### 4.2.3 Resultaatgenieter

Voorbeeld. Inkomsten uit overige werkzaamheden.

Tuncay is gewoon in loondienst en is eraan gewend dat zijn werkgever belastingen inhoudt. Dat bevalt hem eigenlijk wel goed. De laatste keer dat hij zelf iets voor de belasting had moeten doen, was geld terugvragen via een T-biljet toen hij nog op school zat. Hij heeft nu begrepen dat zijn opdrachtgevers geen belasting inhouden over de bedragen die ze aan hem betalen en dat hij dus zelf aangifte moet doen. Zijn opdrachtgever meldt hem dat hij de betaling aan de Belastingdienst doorgeeft.

De werkende als resultaatgenieter krijgt een beloning op basis van specifieke prestaties. Daarvoor hoeft in het algemeen niet meer dan een declaratie te worden ingediend bij het opdrachtgevende bedrijf, en zelfs dat is soms niet eens nodig. Een resultaatgenieter kan, in tegenstelling tot wat voor de inkomstenbelasting geldt, wél als ondernemer voor de BTW worden aangemerkt. Er zal dan BTW in rekening moeten worden gebracht en ook zal een BTW-aangifte moeten worden gedaan (zie 4.2.1). Verder zal de resultaatgenieter ook aan de algemene administratieplicht moeten voldoen.

Voorbeeld. Resultaat uit overige werkzaamheden.

De adviseur vertelt Tuncay dat deze betalingen kwalificeren als resultaat uit overige werkzaamheden. Dat betekent dat de kosten die hij maakt voor zijn werkzaamheden gewoon aftrekbaar zijn, als hij de bonnen netjes bewaart. Daarnaast zal hij ook BTW in rekening moeten gaan brengen.

Er moet aangifte worden gedaan voor de inkomstenbelasting. Doordat ook kosten in aftrek kunnen worden gebracht heeft de aangifte meer om het lijf dan bij een dienstbetrekking, maar veel minder dan voor een ondernemer geldt.

<sup>7</sup> Nulmeting administratieve lasten voor bedrijven 2007.

Er is in beginsel geen sprake van een dienstbetrekking, dus het bedrijf waarvoor hij werkt hoeft geen loonaangifte te doen. Er bestaat op verzoek van de Belastingdienst wel de verplichting om jaarlijks een opgaaf te doen van betalingen aan derden.

### 4.3 Fiscale arbeidsrelaties in de praktijk

#### 4.3.1 Algemeen

In de vorige paragrafen zijn de aan een arbeidsrelatie verbonden administratieve verplichtingen beschreven. Vraag is of werkenden en bedrijven deze administratieve verplichtingen ook als zodanig ervaren en hoe zij de fiscale regels omtrent arbeidsrelaties ontvangen. In opdracht van de Belastingdienst is een onderzoek naar de complexiteit van arbeidsrelaties uitgevoerd (bijlage 2).<sup>8</sup> Daarnaast zijn in dit kader diverse gesprekken gevoerd met belangenorganisaties.<sup>9</sup> In deze paragraaf wordt allereerst ingegaan op de keuze vanuit het perspectief van een werkende, tussen ondernemerschap en loon uit dienstbetrekking<sup>10</sup>. Daarna wordt vanuit het perspectief van het bedrijf ingegaan op de keuze tussen het in dienst nemen van een werknemer en het inhuren van een ondernemer (of resultaatgenieter). Tevens worden kort een aantal aanbevelingen van de geïnterviewden aangestipt.

#### 4.3.2 Werkende als ondernemer, werknemer of resultaatgenieter

In hoeverre sluit de juridische werkelijkheid aan bij de beleving van werkenden? Uit het onderzoek blijkt dat over de betekenis van de diverse arbeidsrelaties veel onduidelijkheid bestaat. Met name de term resultaatgenieter is weinig bekend. Daarnaast blijkt dat respondenten zichzelf met name zien als werknemer, zzp-er, zelfstandige en/of freelancer. Wel konden de geïnterviewden zich in alle gevallen vinden in de arbeidsrelatie die volgens de Belastingdienst van toepassing was op hun situatie hoewel ze dus in eerste instantie op dat punt een andere beleving hadden.

Arbeidsrelaties; de beleving van belastingplichtige

*"ik ben ondernemer, maar ik geniet van het resultaat. Maar de term resultaatgenieter ken ik niet".*

*"Ondernemer. Ik heb verschillende klanten en soms freelance ik wat betreft het advieswerk wat ik doe. Maar ik noem me adviseur".*

*"Ondernemer. Ik zeg al, ik ben net zo goed freelancer. Maar ik zie mezelf als ondernemer. Zzp-er heb je er niet bij staan, maar dat ben ik ook eigenlijk, dus waar nu precies de verschillen liggen weet ik niet".*

Als een werknemer overweegt voor zichzelf te beginnen, zijn fiscale overwegingen dan leidend bij die keuze? Uit het onderzoek blijkt dat dit niet zo is.

Doorslaggevend bij de keuze voor *ondernemerschap* zijn de vrijheid/flexibiliteit (zelf indelen van tijd, het zelf kunnen bepalen hoe de werkzaamheden worden uitgevoerd, het dragen van verantwoordelijkheid), de verdiensten en de beschikbaarheid van opdrachten (ondernemerschap na verlies van een baan). Dit blijkt ook uit verschillende andere onderzoeken.<sup>11</sup>

<sup>8</sup> Onderzoeksbureau Forum Marketing Research, Complexiteit arbeidsrelaties

<sup>9</sup> FNV KIEM en FNV ZZP, PZO, Vereniging ZZP, MKB, LTO, Vakcentrale, NOB, CB, Register Belastingadviseurs.

<sup>10</sup> Voor zover sprake is van een keuze. In het navolgende zal echter van een keuze gesproken blijven worden.

<sup>11</sup> Starten in de recessie, startende ondernemers in 2003, Zoetermeer. Van onbemind tot onmisbaar, de economische betekenis van ZZP'ers nu en in de toekomst, Zoetermeer oktober 2007.

Bij de keuze voor *loon uit dienstbetrekking* spelen vrijheid/flexibiliteit (meer vrije tijd, makkelijker vakantie), vaste inkomsten en zekerheid (werknemersverzekeringen, ontslagbescherming) een doorslaggevende rol.

Uit het onderzoek bleek tevens dat in bijna de helft van de gevallen de stap naar de huidige arbeidsrelatie het gevolg is van een specifieke gebeurtenis.

Ter zake van de restcategorie resultaat uit overige werkzaamheid, is reeds aangegeven dat geïnterviewden hiermee in de regel niet bekend bleken te zijn. Dat is niet zo verwonderlijk nu het een restcategorie betreft en de kwalificatie als resultaat uit overige werkzaamheden voortvloeit uit het feit dat men niet als werknemer dan wel ondernemer kwalificeert.

Indirect lijkt de fiscaliteit bij de keuze van arbeidsrelatie echter wel een rol te spelen. Bij de keuze voor ondernemerschap spelen bijvoorbeeld de verdiensten een belangrijke rol. Deze (kennelijk aantrekkelijke) verdiensten zijn, zoals ook al gebleken is uit de in hoofdstuk 3 opgenomen berekeningen, mede het gevolg van geldende fiscale faciliteiten voor ondernemers.

*Arbeidsrelaties; de keuze voor arbeidsrelatie en de fiscaliteit.*

*“Verdiensten, als zelfstandige is dat gewoon gunstiger. Door bijvoorbeeld die aftrekposten. Mijn accountant zegt ook dat dat het meest gunstige is.”*

Bij de keuze voor loon uit dienstbetrekking wordt als voordeel genoemd dat loonheffing wordt ingehouden op het loon, waardoor er geen grote ‘afrekening’ komt aan het eind van een jaar. Ook is in gesprekken met sociale partners naar voren gekomen dat veel werknemers het als een voordeel zien geen aangifte inkomstenbelasting te hoeven doen, omdat bij hen de verschuldigde inkomstenbelasting overeenkomt met de ingehouden loonheffing. De ingehouden loonheffing is in dat geval een eindheffing. De aan de arbeidsrelatie verbonden (relatief minimale) administratieve verplichtingen spelen hier derhalve een rol.

Er is dus een toename in administratieve verplichtingen als iemand de stap naar ondernemerschap maakt. Toch zorgt dat er niet voor dat men van deze stap afziet. Wel blijkt dat de grote hoeveelheid zaken die geregeld moet worden en de onbekendheid met de vaak wisselende wet- en regelgeving mede tot gevolg hebben dat belastingplichtigen veel werk uitbesteden. Met name kleine bedrijven vinden de regelgeving rondom arbeidsrelaties complex en geven daarom alle administratieve en ‘juridische’ zaken uit handen aan een adviseur. Er werden uiteenlopende bedragen genoemd voor de kosten hiervan, maar uit het onderzoek blijkt dat men de kosten voor lief neemt.

*Arbeidsrelaties; het belang dat wordt gehecht aan adviseur.*

*“Een accountant is noodzakelijk. Als je alle handelingen zelf moet doen dan ben je daar teveel tijd mee bezig. Er zijn zoveel verschillende belastingen.”*

Wel moet hierbij worden opgemerkt dat geïnterviewden vaak hebben aangegeven dat zij zich niet alleen *niet kunnen*, maar ook *niet willen* verdiepen in de fiscaliteit en de daarmee gepaard gaande

administratie. Een vereenvoudiging zal er dus niet in alle gevallen toe leiden dat minder vaak beroep op een adviseur wordt gedaan.

#### 4.3.3 Bedrijf kiest voor inhuren ondernemer/resultaatgenieter of iemand in dienst nemen

Uit het onderzoek komt naar voren dat ook bij bedrijven, die moeten kiezen tussen het (vast) in dienst nemen van een werknemer of het inhuren van een ondernemer of resultaatgenieter de niet-fiscale motieven overheersen. Daarbij maakt het voor het bedrijf verder niet uit of sprake is van een ondernemer of een resultaatgenieter. Voor het bedrijf is meer van belang werknemer of niet-werknemer

Een bedrijf kiest vaker voor het inhuren van een ondernemer/resultaatgenieter als er sprake is van een specifieke taak, (vaak) van korte duur, of van een taak waarvoor een hoog en specifiek kennisniveau vereist is. De werkende, die doorgaans moeilijk als werknemer is aan te trekken, voert de taak dan voor eigen rekening en risico en niet onder verantwoording - of in fiscale termen gezag - van het bedrijf uit.

Inhuren wordt ook als flexibel ervaren; de arbeidsverhouding kan zo makkelijker worden beëindigd. In het geval van seizoensarbeid speelt dit bijvoorbeeld sterk. Ook wordt bij in dienst nemen van een werknemer bij (ziekte)verzuim risico gelopen voor de loondoorbetalingsverplichting, hetgeen bij het inhuren van een ondernemer/resultaatgenieter niet het geval is. Ten slotte spelen bij de keuze voor inhuren een hoge productiviteit in een korte periode en een eenvoudige administratie een belangrijke rol.

Belangrijke niet-fiscale overwegingen die spreken voor in dienst nemen zijn continuïteit in en groei van het bedrijf. Bij continuïteit valt te denken aan blijvende kennis en een opbouw in de kwaliteit in het bedrijf als gevolg van een langere samenwerking. Als grote drempel voor het in dienst nemen van een werknemer worden de administratieve verplichtingen en de kosten daarvan genoemd.

De kwalificatie van de arbeidsrelatie (dienstbetrekking of opdracht) is voor het bedrijf dus van groot belang. Daarbij speelt de fiscaliteit wel een rol, als onderdeel van de kosten, maar deze is niet doorslaggevend. Een aantal van de criteria dat bedrijven hanteren bij de keuze komt overeen met de criteria die bij de fiscale kwalificatie een rol spelen, andere gehanteerde criteria weer niet. Bij deze keuze laten bedrijven zich in de regel bijstaan door fiscaal adviseurs omdat – zo blijkt uit het onderzoek – de regelgeving als omvangrijk en complex wordt ervaren en er veel administratieve verplichtingen zijn. Hierbij valt overigens op dat adviseurs andere prioriteiten stellen – het kosten aspect speelt bij hen bijvoorbeeld een veel grotere rol – dan de bedrijven zelf.

Wanneer éénmaal is gekozen voor het inhuren van een ondernemer, dan hecht een bedrijf belang aan de aanwezigheid van een VAR-winst, om zo te voorkomen dat het bedrijf toch nog geconfronteerd zou kunnen worden met verschuldigde loonheffing omdat toch sprake is van een dienstbetrekking. Overigens blijkt zowel uit het onderzoek als uit gesprekken met belangenorganisaties dat de uitgebreide rechtsgevolgen die sinds 2005 aan de VAR-winst en VAR-dga verbonden zijn niet als

harde zekerheid worden ervaren. Wel wordt het belang van het bestaan van de VAR door alle geïnterviewden onderschreven.

#### 4.3.4 Aanbevelingen van geïnterviewden (werkenden, bedrijven en fiscaal adviseurs).

Hoewel de fiscaliteit bij de keuze voor een bepaalde arbeidsrelatie van ondergeschikte aard is, hebben de deelnemers aan het onderzoek en de gesprekspartners uit het veld wel een aantal aanbevelingen gedaan met betrekking tot de fiscaliteit. Voor een volledig overzicht van deze aanbevelingen verwijzen wij naar bijgevoegd rapport. Deze aanbevelingen zien onder meer op de wens om een duidelijke afbakening van de verschillende arbeidsrelaties, een keuzeregime, meer zekerheid creëren ter zake van de VAR, een betere informatievoorziening en het verminderen van de regeldruk en de administratieve lasten.

#### 4.4 Conclusie

Er bestaat een diversiteit aan termen die gebruikt worden om arbeidsrelaties aan te duiden. Vooral de begrippen werknemer, zzp-er, freelancer en zelfstandige worden vaak gebruikt. De meeste geïnterviewden zijn wel bekend met de begrippen ondernemer en werknemer, maar niet met het begrip resultaatgenieter. De fiscaaljuridische werkelijkheid en de beleving van een werkende komen niet altijd met elkaar overeen. Wel konden de geïnterviewden zich in alle gevallen vinden in de arbeidsrelatie die volgens de Belastingdienst van toepassing was op hun situatie.

De vertegenwoordigers van sociale partners hebben, veel meer dan de respondenten uit het onderzoek, een beleving bij de arbeidsrelaties zoals die fiscaaljuridisch zijn vormgegeven. Over de hele linie sluit de juridische werkelijkheid met betrekking tot arbeidsrelaties en de beleving hiervan door belastingplichtige niet geheel aan. Dit betekent overigens niet dat de beleving van de belastingplichtige omtrent de kwalificatie van de arbeidsrelatie tot uitgangspunt zou moeten worden genomen maar het is wel een signaal dat de kwalificatie van de arbeidsrelaties dermate complex is dat belastingplichtigen zelf die kwalificatie kennelijk niet goed kunnen maken.

Fiscale motieven – in tegenstelling tot vrijheid, flexibiliteit en zekerheid – zijn zowel voor werkenden als bedrijven van ondergeschikte aard bij de keuze voor ondernemerschap, dienstbetrekking, in dienst nemen en inhuren. Voor zover de keuze van de werkende (indirect) wel fiscaal is ingegeven ziet dit op hogere inkomsten (een optelsom van de omzet, fiscale faciliteiten en kosten) bij ondernemerschap en het minimum aan administratieve lasten ingeval van loon uit dienstbetrekking. In dat kader is de aanwezigheid van een VAR-winst eveneens van belang. Daarmee wordt onzekerheid weggenomen en is verder onderzoek niet langer nodig, waardoor de administratieve lasten voor het bedrijf beperkt blijven.

Ten slotte blijkt uit het onderzoek dat door zowel werkenden als bedrijven, door de onbekendheid met de (veranderende) wet- en regelgeving en de hieruit voortvloeiende onzekerheid en de bijkomende administratieve lasten, in de regel een adviseur in de arm genomen wordt. Daarbij zij wel opgemerkt dat in een groot aantal gevallen de respondenten zich naast het niet kunnen, zich ook niet willen verdiepen in fiscaliteit en de administratie.

## Hoofdstuk 5 Consequenties Belastingdienst

### 5.1 Inleiding

Voor elke arbeidsrelatie (ondernemer, werknemer of resultaatgenieter) gelden, zoals weergegeven in hoofdstuk 2 en 3, aparte regels voor het berekenen van het inkomen waarover belasting moet worden betaald. De wijze waarop werkende en bedrijf hun onderlinge relatie invullen, is op die manier vervolgens van direct belang voor de hoogte van de bedragen die de Belastingdienst “onder de streep” moet heffen. Een tweede in het oog springend verschil is bovendien dat werknemers verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen, terwijl ondernemers en resultaatgenieters niet onder de werknemersverzekeringen vallen. Direct gevolg daarvan is dat de werkgever premies voor de werknemersverzekeringen verschuldigd is.<sup>12</sup> Bovendien moet de werkgever op het loon van zijn werknemer loonbelasting en inkomensafhankelijke bijdrage ZVW inhouden en afdragen aan de Belastingdienst en een vergoeding geven voor de ingehouden inkomensafhankelijke bijdrage ZVW.

Voor resultaatgenieters en ondernemers en het opdrachtgevende bedrijf gelden de regels voor de werknemersverzekeringen uiteraard niet. Ondernemers en resultaatgenieters zijn zelf over hun inkomen inkomstenbelasting (waarin opgenomen de premies volksverzekeringen) verschuldigd. Ook moeten zij zelf op aanslag inkomensafhankelijke bijdrage ZVW betalen. Hoewel winst en resultaat in de basis op dezelfde wijze zijn gedefinieerd, geldt ook hier dat “onder de streep” andere bedragen aan belastbaar inkomen resulteren en dus aan verschuldigde belasting overblijven. De oorzaak daarvoor is vooral gelegen in verschillende regels rond fiscale faciliteiten die wel of niet mogen worden toegepast.

### 5.2 Werkzaamheden van de Belastingdienst

Voorbeeld. Erik doet aangifte inkomstenbelasting.

Erik heeft weer een jaar werken achter de rug en, ja hoor, in januari het gevreesde moment: de aangifte inkomstenbelasting ligt op de mat. Het zweet breekt hem uit. Hij bladert eens door het biljet en ziet dat hij winst, loon of resultaat kan aangeven. De twijfel slaat toe, wat ben ik nu eigenlijk?

Een van de taken van de Belastingdienst is te controleren of burgers en bedrijven in overeenstemming met de regelgeving aan hun fiscale verplichtingen voldoen. Onderdeel van die fiscale verplichtingen is het fiscaal duiden van de arbeidsrelatie. Nu de hoogte van de verschuldigde belasting – en mogelijk ook de hoogte van de premies werknemersverzekeringen – in relaties tussen werkenden en bedrijven afhankelijk is van de aard van de arbeidsrelatie die tussen bedrijf en werkende bestaat, is het zo dat de Belastingdienst toezicht houdt op de juiste toepassing van de regels die de verschillende arbeidsrelaties definiëren. Immers, als belastingplichtigen een dienstbetrekking bij de Belastingdienst presenteren als een ondernemersrelatie, dan voldoet de opdrachtgever ten onrechte niet aan de verplichtingen die horen bij het in dienst hebben van een werknemer. Zo komt de overheid al snel geld tekort. Dat is bijvoorbeeld ook het geval als een resultaatgenieter zijn activiteiten presenteert als een onderneming en om die reden ondernemersfaciliteiten claimt waarop hij op basis van de feiten geen recht heeft.

<sup>12</sup> De werkgever mag het werknemersdeel van die premies inhouden op het loon van de werknemer.

De Belastingdienst komt de vraag hoe een arbeidsrelatie fiscaal kwalificeert op verschillende momenten tegen. Van oudsher is dit bij de controle van door belastingplichtigen ingediende aangiftes. Een belastingplichtige die met het verrichten van arbeid inkomsten genereert, moet bij het doen van zijn aangifte inkomstenbelasting de keuze maken in welke rubriek van het aangifteformulier hij die inkomsten verantwoordt. De uiteindelijk verschuldigde belasting is via het verzamelinkomen immers direct afhankelijk van de gemaakte keuze. In veel gevallen wordt die keus overigens al voor hem gemaakt door zijn opdrachtgever op het moment dat die loonheffingen over de verdiensten inhoudt en aan de Belastingdienst afdraagt.

Voorbeeld. Wieteke krijgt controle van de Belastingdienst.

Wieteke is in de auto op weg naar huis van een van haar opdrachtgevende bedrijven. De mobiel gaat. Een controleur van de Belastingdienst verblijdt haar met de mededeling dat bij haar een controle zal worden ingesteld en dat hij daarvoor graag een afspraak wil maken. Wieteke, assertief als altijd, vraagt welke periode de controle beslaat en wat precies onderzocht gaat worden. De controleur antwoordt dat de controle 5 jaar terug gaat en dat de gehele administratie beschikbaar moet worden gehouden. Haar dag kan niet meer stuk.....

Ook komt de vraag naar de fiscale kwalificatie van arbeidsrelaties aan de orde bij boekenonderzoeken die de Belastingdienst instelt. Daarbij wordt in de administratie van ondernemingen gekeken of zij in een bepaalde periode op juiste wijze aan hun fiscale verplichtingen hebben voldaan. Onder meer moet worden beoordeeld of terecht of ten onrechte de keuze is gemaakt in bepaalde arbeidsrelaties geen loonbelasting en premie werknemersverzekeringen in te houden en af te dragen.

De bestaande diversiteit aan arbeidsrelaties en de consequenties die een onjuiste kwalificatie van een arbeidsrelatie kan hebben, heeft geleid tot een steeds luider wordende roep om op de een of andere wijze vooraf zekerheid te kunnen verkrijgen over de wijze waarop tegen een bepaalde arbeidsrelatie moet worden aangekeken. Oorspronkelijk kon zekerheid vooraf alleen worden verkregen door een verzoek aan de inspecteur. Op grond van de in dat verzoek opgenomen feiten en omstandigheden gaf de inspecteur dan vervolgens schriftelijk uitsluitel over de juiste, bij die feiten en omstandigheden horende, kwalificatie.

Sinds een aantal jaren staat ook de mogelijkheid open een VAR aan te vragen. Met de VAR is het geven van zekerheid vooraf gestroomlijnd door de introductie van een standaardformulier waarop de aanvrager de relevante kenmerken van zijn arbeidsrelatie kan invullen. Vervolgens beoordeelt de Belastingdienst de informatie die op het formulier is ingevuld en geeft een VAR af die bij de vermelde feiten en omstandigheden hoort.

### 5.3 Beoordeling van feiten en omstandigheden van het geval

Voorbeeld. Tuncay begint voor zichzelf.

Tuncay besluit zijn stucadoorswerkzaamheden te beëindigen. Hij gaat zich de komende tijd helemaal richten op de bouw van websites. Op den duur wil hij graag een eigen bedrijfje met eigen klanten en



een eigen website. Maar zover is hij nu nog niet. Daarom is hij begonnen met de bouw van een website voor zijn oude baas, een groot aannemersbedrijf. Daarvoor reist hij dagelijks op en neer naar het kantoor van de aannemer. Hij verwacht een maand of vier nodig te hebben om het bedrijf van een professionele website te voorzien. Zijn baas is zelf erg in de website geïnteresseerd en heeft duidelijke ideeën hoe hij het wil hebben. Daarom loopt hij elke dag even bij Tuncay langs om zijn vorderingen te bekijken en hem richting te geven voor het vervolg.

Het feit dat Tuncay websites bouwt, zegt niets over de wijze waarop zijn werkzaamheden fiscaal moeten worden ingedeeld. Om dat te kunnen bepalen, moeten “de feiten en omstandigheden van het geval” worden beoordeeld. Dit betekent dat gekeken moet worden naar de manier waarop zijn arbeidsrelatie in de dagelijkse praktijk wordt ingevuld: waar vinden de werkzaamheden plaats; hoeveel opdrachtgevers zijn er, stuurt de opdrachtgever de werkzaamheden aan, en zo ja, hoe doet hij dat; hoe deelt de opdrachtnemer zijn tijd in; hoe komt de opdrachtnemer aan zijn opdrachten, is een marktconforme beloning afgesproken, etc.

De afbakeningsproblematiek rond arbeidsrelaties leidt tot onzekerheid, in de eerste plaats voor mensen die serieus proberen te voldoen aan alle geldende regelgeving. Die onzekerheid wordt verstrekt daar waar hun beleving niet (meer) aansluit op het wettelijke begrippenkader. De arbeidsrelatie “zzp’er” bestaat niet in de fiscale wetgeving, hoezeer veel mensen hun arbeidsrelatie ook als zodanig benoemen. Naarmate beleving en regelgeving minder op elkaar aansluiten, wordt het risico dat mensen fouten maken bij het toepassen van die regelgeving groter. Dit vergroot de druk op de Belastingdienst om in meer gevallen de feiten en omstandigheden van het geval te beoordelen, zodat die fouten kunnen worden opgespoord en gecorrigeerd.

Voorbeeld. Tuncay moet bepalen in welke arbeidsrelatie hij werkt.

Tuncay weet het niet meer. De opdrachtgever voor wie hij de website bouwt, wil zeker weten dat hij met Tuncay geen dienstbetrekking aangaat. Tuncay gaat kijken op de site van de Belastingdienst. Hij ziet veel informatie over winst uit onderneming: een urencriterium, meerdere opdrachtgevers enzovoorts. Hij twijfelt of hij daaraan voldoet. Als hij kijkt bij loon uit dienstbetrekking ziet hij bepaalde eisen, bijvoorbeeld een gezagsverhouding. Het zou kunnen zijn dat hij daaraan voldoet. Dan ziet hij iets staan over het verkrijgen van zekerheid via de VAR. Hij haalt opgelucht adem.

De VAR heeft wat dat betreft nog een aparte dimensie toegevoegd. Deze wordt massaal vóóraf verstrekt en geeft dus niet meer of minder dan een beoordeling van feiten en omstandigheden die nog moeten plaatsvinden en waarvan nog maar is af te wachten of die zich ook zo zullen voordoen als op het moment van de aanvraag werd gedacht. Daar waar de grijze gebieden bestaan, is zo ook steeds meer de vraag of mensen zich achteraf nog zullen realiseren dat hun werkzaamheden misschien toch anders vorm gekregen hebben dan zij dachten toen zij hun VAR aanvroegen. In een aantal gevallen zal zonder twijfel geheel te goeder trouw worden uitgegaan van de eerder verkregen VAR, terwijl de feiten dit niet of niet meer rechtvaardigen. Ook dit vergroot de druk op de Belastingdienst om in meer

gevallen de feiten en omstandigheden van het geval te beoordelen, zodat die fouten kunnen worden opgespoord en gecorrigeerd.

Tegelijkertijd vergroot onzekerheid ook de mogelijkheden voor mensen die daarin schuil willen gaan. Zij kunnen proberen naar een gewenst resultaat toe te werken. Een verzoek om een VAR kan worden overgeschreven van iemand die al eerder een bepaald type VAR van de Belastingdienst heeft ontvangen. Als de selectiemodule van de Belastingdienst waarmee verzoeken worden beoordeeld in de tussentijd niet is bijgesteld, levert dat een VAR op identiek aan de verklaring die is verstrekt op grond van het overgeschreven formulier, terwijl de “echte” feiten en omstandigheden in dat geval daarmee niet sporen. Het internet vergroot ongetwijfeld de mogelijkheden en dus ook de risico's op dit punt. En ook dit vergroot de druk op de Belastingdienst om in meer gevallen de feiten en omstandigheden van het geval te beoordelen, zodat die fouten kunnen worden opgespoord en gecorrigeerd.

Al met al is er gegeven de geldende regelgeving dus alle reden om serieus te kijken naar “de feiten en omstandigheden van het geval” waar het de controle op arbeidsrelaties betreft. Zonder een juiste kwalificatie van een arbeidsrelatie is immers niet te beoordelen of de inkomsten uit die arbeidsrelatie fiscaal op de juiste wijze zijn verantwoord. Feiten en omstandigheden zijn naar hun aard van situatie tot situatie verschillend en zijn uiteindelijk te vinden op de werkvloer. Om ze te kunnen beoordelen, zou de Belastingdienst idealiter dus eigenlijk ook op de werkvloer moeten kijken naar de praktijk van alledag. Op de werkvloer rondkijken, is echter een zeer arbeidsintensief en tijdrovend proces. Inmiddels worden er op jaarbasis meer dan 300 000 VAR's door de Belastingdienst afgegeven. Gesteld dat een controle in een individueel geval inclusief reistijd in een halve werkdag zou kunnen plaatsvinden, zou met een integrale beoordeling van slechts de helft van alle situaties waarin een VAR is aangevraagd al een enorme extra capaciteit van waarschijnlijk duizenden belastingambtenaren vergen. Dit betekent dat de beschikbare capaciteit ruim overschreden zou worden. In de praktijk zullen controles dus vooral schriftelijk afgedaan worden en bij het uitvoeren van boekenonderzoeken plaatsvinden.

#### 5.4 Conclusie

De diversiteit in arbeidsrelaties leidt tot onzekerheid voor bedrijven, werkenden en dus ook voor de Belastingdienst over een juiste fiscale kwalificatie van die arbeidsrelaties. Meer specifiek leidt de toename van het aantal VAR's tot een hoger risico op fouten, terwijl ook de mogelijkheden om doelbewust een gewenste uitkomst te bewerkstelligen toenemen. Voor de Belastingdienst leiden deze ontwikkelingen ertoe dat het controlebelang is toegenomen en naar verwachting de komende tijd alleen nog maar verder zal toenemen. Zonder juiste kwalificatie van een arbeidsrelatie is immers geen juiste fiscale behandeling mogelijk van de uit die arbeidsrelatie verkregen inkomsten. Bij die kwalificatie moet een beoordeling van “de feiten en omstandigheden van het geval” plaatsvinden. Dit is per definitie een zeer arbeidsintensief en tijdrovend proces waardoor bij het gewenste aantal controles de beschikbare capaciteit wordt overschreden.

## Hoofdstuk 6 Arbeidsrelaties in andere landen

### 6.1 Algemeen

Naast de consequenties voor burger, bedrijf en Belastingdienst van de huidige Nederlandse systematiek van arbeidsrelaties is, ook gezien de meer fundamentele aard van dit project, de situatie in buurlanden onderzocht. Dit onderzoek is uitgevoerd door het International Bureau of Fiscal Documentation (bijlage 3). Bekeken is of in andere landen bij de kwalificatie van arbeidsrelaties soortgelijke problemen zijn te signaleren, zoals onzekerheid over de kwalificatie. Daarbij is vooral ook gekeken naar welke soorten arbeidsrelaties men kent, hoe deze worden gedefinieerd, welke gevolgen de kwalificatie van arbeidsrelaties heeft en wat de relatie met de sociale zekerheid is.

Grensoverschrijdende situaties vielen niet onder de reikwijdte van het onderzoek. Dit zou, gelet op het doel, namelijk inzicht krijgen in mogelijke verbeterpunten in de Nederlandse situatie, geen toegevoegde waarde hebben. Ook zou dat het onderzoek danig compliceren.

De situatie in buurlanden kan wellicht richting geven bij de verkenning van mogelijkheden voor vereenvoudiging van wetgeving. De landen die in het onderzoek zijn betrokken zijn: Oostenrijk, België, Denemarken, Frankrijk, Duitsland, Ierland, Polen, Spanje, Zweden en het Verenigd Koninkrijk. Wat opvalt, is dat er ondanks verschillen in belastingsystemen toch vooral grote overeenkomsten zijn met de Nederlandse situatie.

De onderzochte landen kennen in tegenstelling tot Nederland slechts twee kwalificaties, werknemers en zelfstandigen. De term “zelfstandige zonder personeel” (zzp-er) is onbekend, behalve in België waar de term net als in Nederland in het spraakgebruik voorkomt. In de onderzochte landen geldt voor werknemers en zelfstandigen hetzelfde inkomstenbelastingregime (met overeenkomende tarieven), maar voor de sociale zekerheid kennen beide groepen hun eigen regime. In de meeste landen heeft men behoefte aan zekerheid vooraf over de kwalificatie van de arbeidsrelatie en het komt overal voor dat er belastingplichtigen zijn die proberen als zelfstandige te worden aangemerkt, terwijl zij dat eigenlijk niet zijn. De meeste landen kennen overigens een koppeling tussen de kwalificatie van arbeidsrelaties voor de inkomstenbelasting en voor de sociale verzekeringswetgeving.

### 6.2 Definities

De meeste landen kennen geen wettelijke definities van de begrippen werknemer en zelfstandige. Deze begrippen zijn meestal door de jurisprudentie ingevuld.

Zo wordt een zelfstandige in de jurisprudentie omschreven als iemand die zaken doet voor eigen rekening (Verenigd Koninkrijk) of als iemand die activiteiten uitoefent voor eigen rekening (België). Bij het beantwoorden van de vraag of sprake is van werknemerschap of van zelfstandigheid wordt net als in Nederland meestal gekeken naar de feiten en omstandigheden (dit geldt overigens in mindere mate voor Frankrijk; zie hierna). Ook in andere landen is door de rechtspraak ingevuld welke feiten en omstandigheden een indicatie kunnen vormen van zelfstandigheid dan wel werknemerschap. De van belang zijnde feiten en omstandigheden vertonen in alle landen veel gelijkenis met de feiten en omstandigheden die uit de Nederlandse jurisprudentie naar voren komen. De feiten en omstandigheden moeten altijd naar gewicht en relatieve significantie in zijn geheel worden bekeken.

De kwalificatie van de arbeidsrelatie vindt in alle onderzochte landen, net als in Nederland, per activiteit plaats. Iemand kan dus voor bepaalde werkzaamheden werknemer zijn en voor andere werkzaamheden als zelfstandige worden aangemerkt.

In Frankrijk zijn de feiten en omstandigheden van minder belang dan in de andere landen. Als iemand daar voor de belastingheffing als zelfstandige wil worden aangemerkt, moet hij voor zijn activiteiten de juiste juridische structuur kiezen. Een zelfstandige kan kiezen uit twee verschillende regimes, te weten:

- *Entreprise individuel*

Het moet hierbij gaan om een natuurlijke persoon, die de ondernemingsactiviteiten op eigen naam verricht. De ondernemer moet persoonlijk leiding geven aan/gezag uitoefenen over de ondernemingsactiviteiten. Hij is met zijn privé- vermogen volledig aansprakelijk. De ondernemer mag personeel in dienst hebben.

- *Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL)*

De bestuurder die de onderneming leidt, moet een natuurlijke persoon zijn. Zijn deelgenoot mag een natuurlijk- of rechtspersoon zijn. De aansprakelijkheid is beperkt tot de inleg en de eventuele bedragen waarvoor men zich garant heeft gesteld. Bij onbehoorlijk bestuur is de bestuurder ook met zijn privé- vermogen aansprakelijk. De EURL mag personen in dienst hebben.

Sommige landen kennen nog speciale regels of hulpmiddelen. Enkele voorbeelden hiervan:

- Het Verenigd Koninkrijk

De Belastingdienst van het Verenigd Koninkrijk heeft een lijst met beroepen gepubliceerd die met name worden uitgeoefend in zelfstandigheid. Zo is een speciaal regime van toepassing op bouwvakkers.

Verder maakt de Belastingdienst van het Verenigd Koninkrijk bij het bepalen van de arbeidsrelatie gebruik van de zogeheten Employment Status Manual. Deze handleiding bevat ook relevante jurisprudentie, hoewel er kritiek is op de selectie van cases die volgens sommigen in het nadeel van de belastingplichtige is.

Daarnaast bestaat er in het Verenigd Koninkrijk een online applicatie, de Employment Status Indicator, die de belastingplichtige kan helpen bij het bepalen van zijn of haar status. Deze applicatie is in het leven geroepen om de administratieve druk op de Belastingdienst bij het proces van het verlenen van zekerheid vooraf te verlichten. De Employment Status Indicator geeft geen bindende conclusie maar een indicatie van de kwalificatie van de werkzaamheid. Het was overigens wel de intentie het resultaat bindend te laten zijn. Toch blijkt dat het lastig is om om te gaan met persoonlijke omstandigheden, en is er kritiek over de relatieve weging van feiten en omstandigheden door de Employment Status Indicator.

- België

Werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen per activiteit of branche criteria uitvaardigen. Deze worden dan in een Koninklijk Besluit gepubliceerd en ze mogen niet in strijd zijn met de bestaande wettelijke criteria. De normatieve kamer van de Commissie ter regeling van

Arbeidsrelaties (zie ook in 6.4 Zekerheid) geeft advies over de noodzaak criteria per branche of activiteit uit te vaardigen en maakt conceptlijsten met zulke criteria.

- Duitsland

Er is een index gepubliceerd met een indicatie van welke beroepen wordt aangenomen dat zij onder de categorie winst uit onderneming vallen en van welke beroepen wordt aangenomen dat zij onder onafhankelijke persoonlijke dienstverlening vallen (dit zijn de inkomenscategorieën waaronder het inkomen van zelfstandigen valt; zie verder onder 6.3).

- Polen

In de regelgeving is uitdrukkelijk opgenomen dat de werkzaamheden van deskundigen - zoals doktoren, tandartsen ingenieurs, architecten, vertalers en accountants – worden aangemerkt als persoonlijk te verrichten beroepsactiviteiten, wanneer de werkzaamheden exclusief worden verricht voor rechtspersonen, maatschappen of ondernemingen. Wanneer de werkzaamheden worden verricht door een geregistreerde individuele werknemer worden ze gekwalificeerd als ondernemersactiviteiten. (In Polen zijn er twee mogelijke inkomenscategorieën voor het inkomen van zelfstandigen, te weten: persoonlijk te verrichten beroepsactiviteiten en ondernemersactiviteiten; zie verder onder 6.3).

### 6.3 Gevolgen kwalificatie arbeidsrelatie

Voor de belastingheffing kennen de onderzochte landen, net als Nederland, een bronnenstelsel. De verschillende bronnen worden voor alle belastingplichtigen op dezelfde manier belast. Op werknemers en zelfstandigen is dus hetzelfde inkomstenbelastingregime (met overeenkomende belastingtarieven) van toepassing. De meeste landen kennen overigens wel een aparte inkomenscategorie voor het inkomen van werknemers maar niet voor het inkomen van zelfstandigen. Er bestaan dan meerdere inkomenscategorieën die voor zelfstandigen van belang kunnen zijn, afhankelijk van de werkzaamheden. Zo kan het inkomen van een zelfstandige in Oostenrijk als inkomen uit onderneming of als inkomen uit professionele dienstverlening worden belast, in Frankrijk als industriële- en handelswinst, of als niet handelswinst of als landbouwwinst, in Duitsland als onafhankelijke persoonlijke dienstverlening of als winst uit onderneming en in Polen als persoonlijk te verrichten beroepsactiviteiten of als ondernemersactiviteiten. Veel landen kennen voor zelfstandigen ruimere mogelijkheden tot bijvoorbeeld kostenaftrek en afschrijvingen.

In alle onderzochte landen geldt voor de sociale zekerheid voor werknemers een ander regime dan voor zelfstandigen. Werknemers zijn meer sociale premies verschuldigd, maar zij hebben ook meer aanspraken.

In alle landen worden belasting en sociale premies bij werknemers aan de bron ingehouden.

### 6.4 Zekerheid

Overall bestaat het probleem dat voor aanvang van de werkzaamheden geen zekerheid bestaat over de daadwerkelijke feiten en omstandigheden en de beoordeling daarvan. Net als in Nederland hebben belastingplichtigen in de meeste andere landen behoefte aan zekerheid vooraf over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

In veel landen kan zowel de belastingplichtige als de opdrachtgever aan de Belastingdienst vragen een oordeel te geven over de kwalificatie van de werkzaamheid. Dit resulteert vaak in een schriftelijke verklaring waarin is aangegeven hoe de Belastingdienst de arbeidsrelatie kwalificeert. Deze geldt in de meeste onderzochte landen niet alleen voor de belastingheffing maar ook voor de sociale zekerheid. In Duitsland moet men voor zekerheid vooraf voor de belastingheffing naar de Belastingdienst en voor zekerheid vooraf voor het sociale zekerheidsstelsel naar het Federale Duitse Pensioenfonds.

De verklaring over de kwalificatie van de arbeidsrelatie is vaak bindend tenzij sprake is van misleidende of foutieve informatie, dan wel materiële verandering van feiten. In sommige landen, zoals in Oostenrijk en in Duitsland, kan de onjuiste kwalificatie dan met terugwerkende kracht worden aangepast. Het kan dan voorkomen dat de Belastingdienst achteraf bij de werkgever aanklopt voor de verschuldigde belasting en/of sociale premies over de periode dat een werknemer ten onrechte als zelfstandige is aangemerkt.

In sommige landen geldt een ander systeem dan hierboven is omschreven, bijvoorbeeld:

- België

In 2006 is de Commissie ter regeling van de arbeidsrelaties in het leven geroepen. Deze commissie heeft een normatieve en administratieve kamer. De normatieve kamer bestaat uit afgevaardigden van overheidsinstanties (waaronder departementen) die te maken hebben met de problematiek van zelfstandigheid/werknemerschap en vier onafhankelijke deskundigen. De normatieve kamer beslist over de vraag of onzekerheid bestaat over de classificatie van de arbeidsrelatie. Deze kamer geeft ook advies over de noodzaak criteria per branche of activiteit uit te vaardigen en vaardigt conceptlijsten met zulke criteria uit (zie in 6.2 Definities). Een verklaring van de normatieve kamer kan ook worden gevraagd door verschillende ministers en door het midden- en kleinbedrijf (als de onzekerheid betrekking heeft op een zekere branche of beroep). De afgegeven ruling wordt naderhand voorgelegd aan de Hoge Raad voor Zelfstandigen en Kleine en Middelgrote ondernemingen en aan de Nationale Arbeidsraad. Deze advisereren over de toepassing van specifieke criteria voor de aan de orde zijnde casus. De administratieve kamer bestaat uit ambtenaren van verschillende ministeries en sociale zekerheidsinstellingen. Het vaardigt de zogenaamde "sociale rulings" van de classificatie van een arbeidsrelatie (werknemerschap of zelfstandigheid) uit en beslist of de classificatie van de activiteiten in overeenstemming is met de feitelijke situatie. De sociale rulings zijn in beginsel drie jaar geldig en zijn bindend voor de ministeries en sociale zekerheidsinstellingen die deelnemen aan de administratieve kamer van de Commissie ter regeling van arbeidsrelaties.

- Frankrijk

De belastingplichtige die een onderneming begint, moet zich inschrijven bij "Registre national du Commerce et des Sociétés" (RCS) voor de uitreiking van een ID-nummer. Zonder zo'n nummer is het niet toegestaan als zelfstandige actief te zijn. Als de activiteit gereguleerd is, mogen aanvullende voorwaarden worden gesteld als diploma's, ervaring e.d. De RCS reikt

een certificaat (K-bis) uit, een officieel document dat het identiteitsbewijs van de onderneming is. Hierop staan vermeld het ID-nummer, informatie over de ondernemingsactiviteiten, identiteit van bestuurders, accountant en dergelijke. Na de inschrijving heeft men zekerheid over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Men is zelfstandige voor zowel de belastingheffing als de sociale zekerheid. De onderneming die -ter vermijding van sociale lasten of uit arbeidsrechtelijke motieven- een “schijnzelfstandige” inhuurt, is strafbaar en kan boetes krijgen of strafrechtelijk worden vervolgd.

#### 6.5 Relatie met sociale zekerheid

In de meeste onderzochte landen bestaat een koppeling tussen de kwalificatie voor de belastingheffing en die voor de sociale zekerheidswetgeving. Dit betekent dat iemand die voor de belastingheffing als zelfstandige wordt aangemerkt ook voor de sociale zekerheid als zelfstandige geldt.

De kwalificatie van de arbeidsrelatie voor de belastingheffing in het Verenigd Koninkrijk geldt in beginsel ook voor de sociale zekerheid. In de “Social Security Regulations 1978” worden als uitzondering daarop bepaalde werkzaamheden benoemd waarbij wordt aangenomen dat degene die deze werkzaamheden verricht, voor de sociale zekerheid werknemer is. Genoemd worden: schoonmakers, bepaalde soorten tussenpersonen (agency workers), predikanten, acteurs, muzikanten en dergelijke performers. In bepaalde gevallen worden examinatoren, bemiddelaars and surveillanten behandeld als zelfstandige. Alleen via deze weg is het in het Verenigd Koninkrijk mogelijk dat een persoon voor de inkomstenbelasting anders wordt geclassificeerd dan voor de sociale zekerheid.

## Hoofdstuk 7 Conclusie

### 7.1 Samenvatting

#### *Ervaringen betrokkenen*

Uit onderzoek blijkt dat de fiscale kwalificatie van arbeidsrelaties als complex wordt ervaren. Door de onbekendheid met de (veranderende) wet- en regelgeving, de hieruit voortvloeiende onzekerheid en de bijkomende administratieve lasten, beginnen zowel werkenden als bedrijven vaak zelf niet aan de beoordeling, maar laten dit over aan een (belasting)adviseur. Het toevoegen van een extra definitie is daarmee niet een oplossing waar de praktijk behoefte aan lijkt te hebben. Wel heeft de praktijk behoefte aan vereenvoudiging. Men wil weten waar men aan toe is, liefst zonder eerst verklaringen bij de Belastingdienst te vragen.

Gevolg van de toenemende complexiteit is ook dat de Belastingdienst in de afgelopen decennia veel meer werk heeft gekregen met het beoordelen van arbeidsrelaties. Dat komt ook deels door de behoefte aan zekerheid/duidelijkheid vooraf. Voor mensen die de VAR-aanvraag handig invullen is er eigenlijk sprake van een keuze voor een bepaalde arbeidsrelatie (veelal ondernemer). Doordat de Belastingdienst steeds meer werk heeft gekregen met het beoordelen van arbeidsrelaties is per geval de beschikbare ruimte om te toetsen beperkter geworden.

#### *Internationaal*

De meeste ons omringende landen kennen twee soorten arbeidsrelaties, te weten werknemers en ondernemers. Het belang van het onderscheid tussen deze arbeidsrelaties ligt daar vooral bij de sociale zekerheid. Duidelijk is wel dat ook in die andere landen onzekerheid bestaat over de kwalificatie van arbeidsrelaties en dat het daarom in de meeste landen mogelijk is om op enige wijze zekerheid vooraf te krijgen. Wat opvalt, is dat er ondanks verschillen in belastingsystemen toch vooral grote overeenkomsten zijn met de Nederlandse situatie.

### 7.2 Kernvragen

In de inleiding zijn de kernvragen weergegeven die beantwoord worden in dit rapport

#### Box 6. Beantwoording kernvragen rapport

1. Hoe zien werkenden hun arbeidsrelatie? Sluit de fiscaliteit daarbij aan?

*>Werkenden zijn bezig met hun werk, niet met de fiscale kwalificatie. De fiscale kwalificatie sluit in de klassieke gevallen (iemand met een bakkerij is ondernemer) aan bij de werkelijkheid. In de zogenoemde grijze gebieden hoeft dat niet het geval te zijn.*

2. Hoe belangrijk is de fiscale kwalificatie (of de fiscale gevolgen en -administratieve- lasten) van de arbeidsrelatie?

*>Bij de keuze voor werk is de fiscale kwalificatie vrijwel nooit bepalend voor de werkende. Fiscale consequenties en administratieve lasten zijn niet doorslaggevend, maar wel relevant. Werkenden herkennen vooral duidelijke, omvangrijke faciliteiten (met name zelfstandigenaftrek).*



*>Voor het bedrijf waarvoor hij werkt, is duidelijkheid het belangrijkste. Voor bepaalde werkzaamheden geven bedrijven de voorkeur aan het inhuren van een ondernemer. Criteria die zij daarvoor hanteren zijn met name duur en inhoud van het werk.*

3. Wat vinden werkenden ingewikkeld aan de fiscale regelgeving op het terrein van arbeidsrelaties?

*>Werkenden kennen het begrip resultaatgenieter niet.*

*>Als moeilijke begrippen worden genoemd: gezagsverhouding, fictieve dienstbetrekking.*

*>Er worden weinig specifieke regels als complex bestempeld, wel is het geheel moeilijk te bevatten.*

*>Oplossingen worden door adviseurs gezocht in vertaling van de regels naar eenvoudige vuistregels voor hun klanten.*

*>Ondernemerschap wordt gezien als een keuze.*

### 7.3 Oplossingsrichtingen

De ultieme oplossing van de complexiteit van arbeidsrelaties zou zijn om de definities van arbeidsrelaties dusdanig simpel en digitaal te maken dat er geen sprake meer is van onzekerheid of onduidelijkheid. Het kabinet zal de voor- en nadelen onderzoeken van varianten die zo veel mogelijk zekerheid verschaffen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie en daarbij recht doen aan de belangen van werkenden, bedrijven en overheid. Daarbij kan bijvoorbeeld worden gedacht aan:

A. Beperking van het aantal categorieën arbeidsrelaties. Het aantal grijze gebieden neemt af als er minder arbeidsrelaties zijn. Omdat de problematiek zich juist concentreert op de grenzen van de diverse vormen van arbeidsrelaties kan een beperking van het aantal fiscale kwalificaties hier een belangrijke vereenvoudigende werking hebben.

B. Objectieve grenzen in definities. Omdat in de praktijk fiscale subjectieve definities vaak worden vertaald naar bijvoorbeeld digitale grenzen (vuistregels), zou de fiscale regelgeving ook van dergelijke digitale grenzen kunnen uitgaan. Bijvoorbeeld: bij werk dat niet langer duurt dan een bepaalde tijd is nooit sprake van werknemerschap.

C. Oplossen kleinere administratieve praktijkproblemen.

### 7.4 Vervolg

Bij het opstellen van deze probleemanalyse is naast onderzoek door bureau Forum en het IBFD gebruik gemaakt van informatie die is opgedaan tijdens gesprekken met betrokkenen (sociale partners, zelfstandigenorganisaties, belastingadviseurs, Belastingdienstmedewerkers). Bij de verkenning van de oplossingsrichtingen zullen deze betrokkenen eveneens geconsulteerd worden. Het streven is erop gericht om voor de zomer van 2009 een rapportage met uitwerking van de bovengenoemde oplossingsrichtingen inclusief effecten op te stellen aan de Tweede Kamer aan te bieden. De belangrijkste toetsingscriteria die bij de beoordeling van varianten zullen worden gehanteerd, naast het streven dat de bestaande harmonisatie van loonheffing en premies werknemersverzekeringen niet doorkruist wordt, zijn:

- effectiviteit (waaronder ook wordt verstaan op welke groepen welke faciliteiten worden gericht)
- (administratieve) lasten burgers/bedrijven

- uitvoeringsaspecten Belastingdienst en overige betrokken organisaties
- mogelijkheden voor invoering (moment)
- budgettaire effecten (macro)
- inkomenseffecten (micro)
- maatschappelijke acceptatie.