

AFSCHAFFING VAR

**BEOORDELING ARBEIDSRELATIES
PER 1 MEI 2016**

Dr. Dick Molenaar

Utrecht - 18 april 2016

De Wet DBA komt er aan!

Afgelopen dinsdag 2 februari heeft een meerderheid van de Eerste Kamer haar steun uitgesproken voor het plan van staatssecretaris Wiebes. De VAR zal per **1 mei 2016** worden vervangen door de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (WDBA).

Vanaf **1 mei 2016** is er sprake van een **overgangstermijn** van een jaar (tot **1 mei 2017**). In deze periode krijgen ZZP-ers, opdrachtgevers en intermediairs de gelegenheid om hun werkwijzen en contracten aan te passen aan de nieuwe wetgeving. Tijdens deze gewenningsperiode zal de Belastingdienst terughoudend zijn bij de handhaving van de nieuwe regels en organisaties waar nodig ondersteunen bij de invoering van de nieuwe werkwijze. De staatssecretaris verlengt de implementatieperiode, maar geeft daarbij wel aan dat in de echt “zure gevallen” er snel een bezoek zal worden gebracht door de Belastingdienst. De nieuwe werkwijze met modelovereenkomsten start op **1 mei 2017**.

Verklaring VAR vervangen door modelovereenkomsten

Het aanvragen van de VAR-verklaring door de opdrachtnemer (ZZP-er) vervalt en wordt vervangen door *modelovereenkomsten* die door de Belastingdienst zijn opgesteld of beoordeeld en waarbij er geen sprake is van een dienstbetrekking. Opdrachtgevers en -nemers kunnen deze overeenkomsten gebruiken als het werk onder dezelfde voorwaarden wordt uitgevoerd. Zolang de opdrachtgever en de opdrachtnemer werken volgens deze overeenkomsten, weet de opdrachtgever zeker dat hij geen loonheffingen hoeft in te houden en te betalen.

Het gebruik van de modelovereenkomsten is *niet* verplicht, maar wordt wel aangeraden. De Belastingdienst zal de komende tijd regelmatig nieuwe modelovereenkomsten beschikbaar stellen op hun website. Een goedgekeurde modelovereenkomst is vijf jaar geldig. Indien u een ZZP-er bent die werkt via een bemiddelingsbureau, dan kunt u de “algemene modelovereenkomst tussenbureaus” gebruiken.

Hoe gaat de Belastingdienst handhaven?

De modelovereenkomsten zijn vooraf getoetst door de Belastingdienst. Als gebruik wordt gemaakt van deze overeenkomsten en opdrachtgevers en opdrachtnemers werken in de praktijk conform de bepalingen uit de overeenkomst, dan hebben beide partijen zekerheid dat de relatie niet als een arbeidsrelatie wordt aangemerkt. De Belastingdienst zal gaan controleren of er inderdaad volgens de modelovereenkomst wordt gewerkt. Als dit anders is, dan kan de Belastingdienst tot de conclusie komen dat er wel een arbeidsrelatie is. Wat gebeurt er dan? De Belastingdienst zal aan de opdrachtgever een naheffing loonbelasting en sociale premies opleggen met eventueel een boete. Als de Belastingdienst een werkgever-werknemerrelatie tussen beiden vaststelt, heeft de ZZP-er mogelijk (met terugwerkende kracht) geen recht meer op fiscale voorzieningen, bijvoorbeeld de zelfstandigenaftrek.

De regels over wanneer er wel of geen dienstbetrekking is, veranderen niet met de komst van de Wet DBA. Deze beoordeling zal nog steeds gebeuren aan de hand van de drie belangrijke begrippen uit de Wet op de Loonbelasting: *loon, arbeid en gezag*. Zolang je deze op de juiste wijze toepast (wel of niet aan de hand van de modelovereenkomsten) hoef je weinig te vrezen voor het ontstaan van een arbeidsrelatie.

BURGERLIJK WETBOEK

Boek 7 Titel 7 Afdeling 1

Artikel 400

1. De **overeenkomst van opdracht** is de overeenkomst waarbij de ene partij, de opdrachtnemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt anders dan op grond van een arbeids-overeenkomst werkzaamheden te verrichten die in iets anders bestaan dan het tot stand brengen van een werk van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitvoeren van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken.

Artikel 401

De opdrachtnemer moet bij zijn werkzaamheden de zorg van een goed opdrachtnemer in acht nemen.

Artikel 402

1. De opdrachtnemer is gehouden gevolg te geven aan tijdig verleende en verantwoorde aanwijzingen omtrent de uitvoering van de opdracht.
 2. De opdrachtnemer die op redelijke grond niet bereid is de opdracht volgens de hem gegeven aanwijzingen uit te voeren, kan, zo de opdrachtgever hem niettemin aan die aanwijzingen houdt, de overeenkomst opzeggen wegens gewichtige redenen.
-

Boek 7 Titel 10 Afdeling 1

Artikel 610

1. De **arbeidsovereenkomst** is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.
2. Indien een overeenkomst zowel aan de omschrijving van lid 1 voldoet als aan die van een andere door de wet geregelde bijzondere soort van overeenkomst, zijn de bepalingen van deze titel en de voor de andere soort van overeenkomst gegeven bepalingen naast elkaar van toepassing. In geval van strijd zijn de bepalingen van deze titel van toepassing.

Artikel 610a

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

Artikel 610b

Indien een arbeidsovereenkomst ten minste drie maanden heeft geduurd, wordt de bedongen arbeid in enige maand vermoed een omvang te hebben gelijk aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.

6. HOGE RAAD
8 mei 1998

MCE/Edelenbos

Management Consultants Europe BV, te Akersloot, eiseres tot cassatie

tegen

(...) 2. **Jonanne M. Edelenbos**, te Badhoevedorp, (...) verweerders in cassatie.

Feiten

1.1. Mw. Edelenbos heeft, tezamen met de overige verweerders in cassatie en nog vier anderen, bij de kantonrechter te Alkmaar een loonverordening ingesteld tegen Management Consultants Europe B.V. (hierna: MCE), thans eiseres tot cassatie. De vordering van Edelenbos strekte tot betaling van f 17.664 bruto, vermeerderd met een wettelijke verhoging van 50% ingevolge art. 7A:1638q BW, met wettelijke vertragingsrente en invorderingskosten. De eisers hebben daartoe aangevoerd dat zij op uiteenlopende data als portier, kok, kamermeisje enz. (in het geval van Edelenbos: als zangeres) in het Motel Alkmaar, in dienst zijn getreden van de exploitant van dat motel, Victory Group B.V. Ten gevolge van een overgang van onderneming in de zin van art. 7A:1639aa (oud) BW stelden zij eind juli 1991 in dienst te zijn gekomen van MCE. MCE heeft deze stelling en de vorderingen bestreden.

Vedloop van de procedure

1.2. Bij tussenvonnissen van 27 april 1994 heeft de kantonrechter aan de eisers een bewijsopdracht gegeven met betrekking tot de gestelde overgang van de onderneming. Bij eindvonnis van 31 augustus 1994 heeft de kantonrechter het bewijs niet geleverd geacht en alle vorderingen afgewezen. Aan de kwalificatie van de overeenkomst tussen Victory Group en Edelenbos is de kantonrechter niet meer toegekomen.

1.3. Zes van de tien eisers (welke zes thans als verweerders in cassatie gedagvaard zijn) hebben tegen de vonnissen van de kantonrechter hoger beroep ingesteld. Anders dan de kantonrechter, was de rechtbank te Alkmaar in haar vonnis van 14 november 1996 van oordeel dat er wel sprake is geweest van een overgang van de onderneming van de Victory Group op MCE in de zin van art. 7A:1639aa (oud) BW. De rechtbank heeft de beroepen vonnissen vernietigd en – voor zover in cassatie van belang – de vordering van Edelenbos toegewezen tot een bedrag van f 22.080 bruto, met wettelijke verdragingsrente.

Hoge Raad

(...)

4.2. De Rechtbank heeft vastgesteld (rov. 7.1) dat Edelenbos haar vordering baseert op een overeenkomst met Victory Group B.V., gesloten voor de duur van één jaar, te weten van 1 januari 1991 tot en met 31 december 1991, waarbij is overeengekomen dat Edelenbos elke zondag in 1991, alsmede op enige vastgestelde andere data, zal optreden voor een bedrag van f 200 netto per optreden, exclusief reis- en verblijfkosten, en waarbij tevens is overeengekomen 'dat bij contractbreuk aan de zijde van Motel Alkmaar, laatst genoemde 50% van de overeengekomen, doch niet gewerkte data zal betalen'.

De bedoelde overeenkomst is schriftelijk vastgelegd in een stuk met het opschrift 'contract', dat tot de gedingstukken behoort. Dit stuk vermeldt nog met betrekking tot de door Edelenbos op de overeengekomen data te verrichten werkzaamheden dat deze 'zullen plaats vinden van 1800 uur tot

2200 uur (...)', en duidt het overeengekomen bedrag van f 200 netto per optreden aan als 'netto-honorarium'.

4.3. De Rechtbank heeft ter motivering van haar oordeel dat de met Edelenbos gesloten overeenkomst een arbeidsovereenkomst is, ermee volstaan te overwegen (rov. 7.3, vierde zin) dat 'Edelenbos heeft gesteld dat zij verplicht is tot het zelf verrichten van de arbeid, dat zij niet zelfstandig kan beslissen wanneer zij werkt, en dat MCE dit niet heeft weersproken.

Zoals het middel terecht tot uitgangspunt neemt, kan de onderhavige overeenkomst slechts als een arbeidsovereenkomst worden aangemerkt indien zij Edelenbos niet alleen verplichte tot het persoonlijk verrichten van arbeid tegen loon gedurende zekere tijd, maar tevens tot het verrichten van haar werkzaamheden – in de bewoordingen van art. 7A:1637a (oud) en art. 7:610 BW – 'in dienst van' Victory Group B.V., dus in een gezagsverhouding tot deze laatste.

De primaire klacht van het middel komt erop neer dat de Rechtbank dit vereiste van een gezagsverhouding over het hoofd heeft gezien. Deze klacht mist feitelijke grondslag. In rov. 7.3 van het bestreden vonnis ligt besloten dat de Rechtbank heeft onderzocht of sprake was van de vereiste gezagsverhouding, en deze kennelijk aanwezig heeft geacht op grond van de omstandigheid dat Edelenbos gebonden was aan de in de overeenkomst vastgelegde werktijden.

De subsidiair door het middel aangevoerde klacht treft evenwel doel.

Uit de enkele omstandigheid dat de werktijden van Edelenbos contractueel waren vastgelegd, kan immers niet worden afgeleid dat hier sprake is van een gezagsverhouding. Daartoe zou tenminste vereist zijn dat Victory Group B.V. enigertei zeggenschap had bedongen over de wijze waarop Edelenbos haar werkzaamheden op die overeengekomen tijden diende te verrichten (vgl. HR 1 december 1961, NJ 1962, 79).

Dienaangaande heeft de Rechtbank echter niets vastgesteld. Zij is derhalve hetzij uitgegaan van een verkeerde maatstaf, hetzij tekortgeschoten in haar motivering.

Het bestreden vonnis kan dan ook niet in stand blijven. Verwijzing moet volgen.

Vindplaats: NJ 2000, 81; JAR 1998/168.

HOGE RAAD, 18 december 1991 (Rolnr. 27 532)
(Mrs. Stoffer, Mijnsen, Wildeboer, Zuurmond, Herrmann)

(Art. 2 Wet LB 1964)

[LB art. 2 lid 1]
dienstbetrekking / gezagsverhouding

[Essentie] Arbeidsovereenkomst fotomodel. Gezagsverhouding

Het Hof heeft het bestaan van een gezagsverhouding tussen belanghebbende en personen die als fotomodel fungeerden, aangenomen op de enkele grond dat belanghebbende opdrachten en instructies kon geven en de betrokkenen deze moesten opvolgen.

HR: die enkele omstandigheid is onvoldoende voor het aannemen van een gezagsverhouding.

(Volgt vernietiging en verwijzing.)

[Tekst] **ARREST**

3. Beoordeling van de klachten

3.1. Het Hof heeft vastgesteld dat belanghebbende in opdracht foto's maakt voor reclamedoeleinden en daartoe gebruik maakt van beroeps- en amateurfotomodellen die soms incidenteel, soms vaker voor hem werken. Het model poseert in door de opdrachtgever van belanghebbende bepaalde kleding dan wel met door die opdrachtgever bepaalde attributen. Tijdens het poseren geeft belanghebbende aanwijzingen aan de personen die als fotomodel optreden, welke opdrachten en instructies die personen vervolgens dienen uit te voeren.

3.2. Daarvan uitgaande heeft het Hof geoordeeld dat tussen belanghebbende en een persoon die als fotomodel optrad een gezagsverhouding bestond. Vervolgens heeft het Hof geoordeeld dat tussen belanghebbende en de bedoelde personen arbeidsovereenkomsten tot stand zijn gekomen omdat ook een recht op beloning en een plicht tot het verrichten van de overeengekomen arbeid voor de bedoelde personen bestond.

3.3. Het Hof heeft het bestaan van de gezagsverhouding tussen belanghebbende en de personen die als fotomodel fungeerden aangenomen op de enkele grond dat belanghebbende opdrachten en instructies aan de personen die als fotomodel optraden kon geven en dat die personen die opdrachten en instructies moesten opvolgen. Die enkele omstandigheid is echter onvoldoende voor de gevolgtrekking dat tussen belanghebbende en de bedoelde personen een gezagsverhouding bestond. De door het Hof vastgestelde feiten sluiten immers geenszins uit dat die opdrachten en instructies slechts een nadere bepaling waren van de verlangde prestaties, in welk geval zij ook kunnen zijn gegeven bij de uitvoering van opdrachten tot het verrichten van enkele diensten. Nu het Hof niet ervan heeft blijk gegeven ook de andere omstandigheden waaronder de personen die als fotomodel optraden, hun werkzaamheden verrichtten in zijn beoordeling te hebben betrokken, heeft het Hof zijn uitspraak niet naar de eis der wet met redenen omkleed.

3.4. De klacht onder 1 is mitsdien gegrond, de klachten behoeven voor het overige geen behandeling meer. De uitspraak van het Hof kan niet in stand blijven, verwijzing moet volgen.

4. Beslissing

De Hoge Raad vernietigt de uitspraak van het Hof en verwijst het geding naar het Gerechtshof te Amsterdam ter verdere behandeling en beslissing van de zaak in meervoudige kamer met inachtneming van dit arrest.

Geen verzekeringsplicht voor musicalregisseurs

Centrale Raad van Beroep 27 mei 2004, 01/5844 ALGEM en 01/5854 ALGEM

A en B hebben in 1999 beiden een musical voor (de rechtsvoorgangster van) de BV geregisseerd. Voor beiden geldt dat zij het door henzelf uitgewerkte idee voor (een Nederlandse versie van) deze musicals aan de BV ter productie hebben aangeboden. Nadat de regisseurs en de BV in principe overeengekomen waren dat de BV als producent zou willen optreden, heeft de verdere uitwerking van het concept, als in de branche gebruikelijk, plaatsgevonden in een door de regisseurs zelf samengesteld creatief team (waaronder naast de regisseurs, onder anderen de belichter, geluidstechnici, decorbouwer en de choreograaf). Dit team ontwikkelde het regieconcept. De regisseurs zijn tevens verantwoordelijk voor het bewerken van het script en de partituur. Tot de verdere uitwerking behoorde tevens het samenstellen van de spelersbezetting volgens de inzichten van de regisseur. De hoofdtaak van de regisseur is het omzetten van het script in een theater-regieconcept. Dat is een eigen oorspronkelijk en auteursrechtelijk beschermd werk. Het initiatief voor de productie van de musicals Musical II en Musical I was afkomstig van B c.q. A. Zij hadden het concept voor die musicals zelf deels ontwikkeld voordat zij het ter (verdere) productie aanboden aan de BV en de hiervoor beschreven wijze van verdere ontwikkeling van het idee vond eveneens voor een belangrijk deel voor rekening en risico van de regisseurs plaats. Het spreekt van zelf dat de beide regisseurs in hun werk een grote mate van (artistieke) vrijheid genoten. Pas in een laat stadium tijdens de uitwerking van het concept is de principeovereenstemming tussen de BV en de beide regisseurs omgezet in een als opdracht aangeduide overeenkomst waarin onder meer de afspraken zijn neergelegd over de periode (van enkele maanden) waarin onder de leiding van de regisseurs de musical wordt ingestudeerd. Pas na de totstandkoming van de overeenkomst met de BV waren A en B verzekerd van een geldelijke beloning voor hun langdurige inspanningen. Na de première eindigde de bemoeienis van de regisseurs. De doorlooptijd van beide projecten belooft een veelvoud van de repetitieperiode.

De Raad is, gelet op de hiervoor geschetste feitelijke omstandigheden, van oordeel dat A en B hun hiervoor bedoelde regiewerkzaamheden niet in dienst van de BV hebben verricht. Het voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst vereiste werkgeversgezag ontbrak.

Verzekeringsplicht freelancers

Centrale Raad van Beroep 9 juni 2005, 04/749 CSV

De BV voert een foto-, film-, geluid- en ontwerpstudio en maakt onder meer radio- en televisiecommerciële, waarbij ook gebruik wordt gemaakt van als freelancers aangeduide personen in de functies van onder meer belichter, voice-over, cameraman, styliste, visagiste, regisseur en opnameleider. Deze freelancers zijn over het algemeen slechts een of enkele dagen voor de BV werkzaam geweest. Het UWV heeft correctie- en boetenota's opgelegd over de aan deze freelancers gedane betalingen, daarbij uitgaande van een privaatrechtelijke dienstbetrekking tussen de BV en de freelancers (niet zijnde artiesten).

De Raad overweegt dat het maken van radio- en televisiespotjes een wezenlijk onderdeel vormt van de bedrijfsvoering van de BV. Deze heeft ongeveer tachtig mensen in loondienst en deze werknemers zijn veelal in teamverband met de freelancers werkzaam. De werkzaamheden van de freelancers zijn organisatorisch ingebed in de bedrijfsvoering van de BV en worden veelal verricht in haar bedrijf of in een door haar (in haar studio) ingerichte set met door haar ter beschikking gestelde apparatuur. Een deel van de freelancers verricht dezelfde werkzaamheden als onbetwist in dienstbetrekking staande medewerkers. In dienst van de BV is tevens een regisseur werkzaam en een in haar dienst zijnde producer ziet erop toe dat tijdens de opnames het vooraf vastgestelde budget niet wordt overschreden. Gelet op deze omstandigheden volgt de Raad het UWV in zijn betoog dat de freelancers hun werkzaamheden in dienst van de BV hebben verricht.

Musicus staat niet in dienstbetrekking tot BN'er

Rechtbank Haarlem, 07/05571, 7 mei 2008

Belastingjaar/tijdvak 2002

4.1. Eiser heeft als onderbouwing van zijn stelling dat de inkomsten uit de tournee dienen te worden aangemerkt als winst uit onderneming aangevoerd dat ook de overige inkomsten die hij in deze onderneming geniet, en die verder niet in geschil zijn, betrekking hebben op soortgelijke activiteiten als musicus. Voorts heeft hij gesteld dat hij per optreden respectievelijk repetitie werd betaald, en niet werd betaald indien hij om welke reden dan ook niet aan een optreden of repetitie deelnam. Voorts kon hij zich, ofschoon dit niet de voorkeur had van F, laten vervangen. De musici functioneerden in de groep met een grote mate van zelfstandigheid en hij had bij het tot stand komen van de optredens een grote inbreng met onder meer zijn arrangementen, aldus eiser.

4.4. Verweerder heeft zich onder meer gebaseerd op de in 2.4. vermelde arbeidsovereenkomst. Nu deze door de B.V. aan eiser voorgelegde overeenkomst niet door eiser is ondertekend kunnen de hierin opgenomen bepalingen niet zonder meer als geldend tussen eiser en de B.V. worden aangenomen. Niet aannemelijk is geworden dat de in deze overeenkomst opgenomen bepalingen onverkort mondeling tussen eiser en de B.V. respectievelijk F zijn overeengekomen.

4.5.1. Eén van de voorwaarden voor het bestaan van een dienstbetrekking is de aanwezigheid van een gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer. Het is met name dit punt dat partijen verdeeld houdt. De rechtbank overweegt hieromtrent als volgt. Van een directe gezagsverhouding tussen eiser en de B.V. is geen sprake. Eiser heeft onweersproken verklaard dat de contacten tussen hem en de B.V. vrijwel uitsluitend bestonden uit het plannen van repetities en optredens, het door eiser verzenden van facturen naar de B.V., en het betalen daarvan door de B.V. Niet aannemelijk is geworden dat de B.V. aanwijzingen in verband met de uit te voeren werkzaamheden kon geven.

4.5.2. Van een afgeleide gezagsverhouding tussen eiser en F is evenmin sprake. Eiser heeft aannemelijk gemaakt dat hij binnen de groep musici met een grote mate van zelfstandigheid zijn werk verrichtte en een grote inbreng had bij het tot stand komen van het eindproduct. De rechtbank acht aannemelijk dat F een belangrijke stem in de samenstelling van het repertoire had, zijn naam was immers aan de tournee verbonden. Hiermee is echter nog niet aannemelijk geworden dat F verdergaande aanwijzingen aan eiser kon geven dan in een overeenkomst van opdracht gebruikelijk is. Ook een opdrachtgever zal immers aanwijzingen geven aan de opdrachtnemer omtrent de uit te voeren werkzaamheden.

4.6. Nu aan één van de voorwaarden voor het bestaan van een dienstbetrekking, de aanwezigheid van een gezagsverhouding, niet is voldaan kunnen de inkomsten die eiser vanwege zijn deelname aan de tournee heeft genoten niet worden aangemerkt als loon uit dienstbetrekking.

4.7. Gelet op het vorenoverwogene dient het beroep gegrond te worden verklaard.

Deelnemster aan 'De Gouden Kooi' was werkzaam in privaatrechtelijke dienstbetrekking

Hoge Raad, 10/02146, 25 maart 2011

Belastingjaar/tijdvak 2007

- Artikel 7:610, BW
- Artikel 3, WW

Samenvatting

Belanghebbende heeft deelgenomen aan het televisieprogramma 'De Gouden Kooi'. Talpa en belanghebbende hebben de door hen gesloten overeenkomst benoemd als een overeenkomst van opdracht. Belanghebbende heeft 'De Gouden Kooi' moeten verlaten, omdat zij is 'weggestemd'. Belanghebbende heeft vervolgens een WW-uitkering aangevraagd die haar door het UWV is geweigerd. De Centrale Raad van Beroep (CRvB) heeft geoordeeld dat belanghebbende tot Talpa in privaatrechtelijke dienstbetrekking stond in de zin van art. 3 WW.

In cassatie stelt de Hoge Raad voorop dat voor de vraag of belanghebbende tot Talpa in een zodanige privaatrechtelijke dienstbetrekking stond, maatgevend is of tussen beiden sprake was van een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW. Hierbij moet worden getoetst of de inhoud van die rechtsverhouding voldoet aan de criteria die gelden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Daarbij moet acht worden geslagen op alle omstandigheden van het geval, in onderling verband bezien, en dienen niet alleen de rechten en verplichtingen in aanmerking te worden genomen die partijen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stonden, maar dient ook acht te worden geslagen op de wijze waarop partijen uitvoering hebben gegeven aan hun overeenkomst en aldus daaraan inhoud hebben gegeven. De CRvB heeft als vereisten voor het aannemen van een dienstbetrekking gesteld een verplichting tot het persoonlijk verrichten van arbeid, een gezagsverhouding en een verplichting tot het betalen van loon. Aldus is de CRvB terecht uitgegaan van de criteria die gelden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst in de zin van art. 7:610 BW. Het oordeel van de CRvB is cassatieproof, aldus de Hoge Raad.

(Cassatieberoep ongegrond.)

NTFR 2015/2822

Arbeid, loon en resultaat

Zelfstandige remplaçanten zijn 'schijnzelfstandigen' in het kader van het mededingingsrecht*Gerechtshof Den Haag 1 september 2015, 200.082.997/01**ECLI:NL:GHDHA:2015:2305**Wetsartikelen: Art. 7:610, BW***Samenvatting**

Het hof heeft in een geschil tussen appellante en de Staat der Nederlanden prejudiciële vragen gesteld over de uitleg van mededingingsregels van het Unierecht.

Het betrof een bepaling in een cao waarin stond dat zelfstandigen die op basis van een overeenkomst van opdracht hetzelfde werk verrichten als werknemers die onder de werking van de cao vallen, een bepaald minimumtarief moeten ontvangen. De vraag was of de mededingingsregels zo moeten worden uitgelegd dat deze cao-bepaling buiten de werkingssfeer van art. 101 VWEU valt, reeds op grond van het feit dat deze bepaling in een cao staat. Het HvJ antwoordt dat het recht van de Unie aldus moet worden uitgelegd dat de bepaling in een cao zoals in geding, die minimumtarieven vastlegt voor zelfstandigen die op basis van een overeenkomst van opdracht hetzelfde werk verrichten als werknemers in loondienst, slechts buiten de werkingssfeer van art. 101, lid 1, VWEU valt indien die dienstverleners 'schijnzelfstandigen' zijn, dat wil zeggen dienstverleners die zich in een situatie bevinden die vergelijkbaar is met die van die werknemers. Het is aan het hof om te beoordelen of zelfstandige remplaçanten (invallers in een orkest) moeten worden beschouwd als 'schijnzelfstandigen' in de zin van het arrest van het HvJ. Het hof begrijpt het arrest van het HvJ zo dat het begrip 'schijnzelfstandige' ziet op die remplaçanten die voor de toepassing van het mededingingsrecht niet kwalificeren als ondernemingen. Ondernemingen staan volgens het HvJ tijdens de duur van de contractuele verhouding niet in een ondergeschiktheidsrelatie tot het betrokken orkest en beschikken dus, in vergelijking met werknemers die hetzelfde werk verrichten, over meer zelfstandigheid en flexibiliteit.

Het hof is van oordeel dat zelfstandige remplaçanten als 'schijnzelfstandigen' in de zin van het arrest van het HvJ moeten worden beschouwd en overweegt dat anders dan 'echte' ondernemingen zelfstandige remplaçanten zich gedurende de contractuele relatie in een ondergeschiktheidsrelatie bevinden. Zij moeten niet alleen de aanwijzingen van de dirigent opvolgen, maar ook volgens een aan hen ter beschikking gesteld rooster aanwezig zijn bij repetities en concerten van het orkest, wat niet anders is dan bij musici die bij het orkest als werknemer in dienst zijn. Van enige flexibiliteit of zelfstandigheid wat betreft de bepaling van het tijdschema, de plaats en de wijze van uitvoering van de toevertrouwde taken is geen sprake. Het hof overweegt in navolging van het HvJ dat de vrijheid van de remplaçant om een verbintenis met een orkest aan te

gaan niet als een beslissend criterium moet worden beschouwd. Van belang is hoe de verhoudingen liggen nadat een remplaçant een opdracht heeft aanvaard. (Beroep gegrond.)

COMMENTAAR**MOLENAAR¹**

Dit is een uitspraak in het kader van het mededingingsrecht en gaat over remplaçanten (invallers) bij orkesten. Die komen soms musici tekort, vanwege ziekte of niet-passende roosters van vaste musici of vanwege speciale projecten waarvoor vaste musici niet geschikt zijn en huren dan freelancers in. Die musici spelen soms parttime als werknemers bij andere orkesten of willen vrij zijn om hun eigen projecten te doen, les te geven en soms in te vallen bij orkesten en ensembles, of hebben specifieke kwaliteiten die niet vast bij een orkest passen. Heel gemêleerd dus, maar erg nuttig om de Nederlandse orkesten en ensembles op een hoog niveau binnen en buiten Nederland te laten presteren. Maar mag voor deze freelance remplaçanten een cao met prijsafspraken gesloten worden?

Na de eerdere uitspraak van het HvJ van 4 december 2014, zaak C-413/13 is dit geen verrassende uitspraak, want het HvJ hintte al sterk richting schijnzelfstandigheid. Dat is voorstelbaar met de aanwijzingen van de dirigent en de roosters van repetities en concerten, maar is het ook echt zo, vraag ik mij af. Zou het niet toch een overeenkomst van opdracht zijn?

Bij remplaçanten gaat het normaliter om een project van bijvoorbeeld twee of drie repetities en twee of drie concerten, dus een project van heel korte duur. Natuurlijk moet de remplaçant op een bepaalde tijd en plek zijn voor een repetitie of concert, want anders werkt het in praktisch opzicht niet. En natuurlijk moet hij keurig samenspelen met de andere musici, want anders klinkt het nergens naar. Maar maakt het hem dan ook een schijnzelfstandige c.q. werknemer? Hoe groot kan de invloed van een dirigent zijn als het slechts om enkele repetities en concerten gaat?

Twee uitspraken van de Hoge Raad lijken mij hier van toepassing. Ten eerste HR 8 mei 1998, JAR 1998/168 (over het arbeidsrecht), waarin over een zangeres die elke week in een motel optrad werd geoordeeld dat afspraken over tijd en plaats nog niet tot een gezagsverhouding leiden. Ten tweede HR 18 december 1991, nr. 27.532, BNB 1992/78 (over de loonbelasting), waarin over fotomodellen die een of enkele dagen voor een opdrachtgever werkten en aanwijzingen en instructies moesten opvolgen werd geoordeeld dat er daarmee geen gezagsverhouding bestond, want er werd slechts een nadere bepaling gegeven van de verlangde prestaties, hetgeen meer duidt op een overeenkomst van opdracht.

Voor de fiscaliteit gaat het natuurlijk om het wel of niet bestaan van een dienstbetrekking. Met de VAR is de discussie daarover op de achtergrond verdwenen, want een remplaçant met een VAR-wuo als artiest of musicus mag factureren en het orkest is dan gevrijwaard van loonheffingen. En de remplaçant zelf heeft vaak inkomsten van verschillende opdrachtgevers en eigen projecten, waardoor hij winst uit onderneming heeft. Maar als de VAR inderdaad per 1 april 2016 verdwijnt, wordt het voor het orkest weer de vraag of er loonheffingen verschuldigd zijn.

¹ Dr. D. Molenaar is werkzaam bij All Arts Belastingadviseurs en verbonden aan de Erasmus Universiteit Rotterdam.

Mij lijken de korte duur en de specifieke deskundigheid van groot belang. Interessant is dat juist de Staat der Nederlanden in deze procedure betoogde dat de remplaçanten zelfstandigen waren. In het verlengde daarvan kan ik mij voorstellen dat de Belastingdienst voor 2016 een modelovereenkomst voor remplaçanten buiten dienstbetrekking bij kortlopende projecten zou kunnen goedkeuren.

Brondocumenten

- [Gerechtshof Den Haag 1 september 2015, nr. 200.082.997/01](#)

De bij golftoernooien ingezette personen zijn in dienstbetrekking bij de organisator

Hoge Raad 25 november 2011, 11/00707, LJN BU5709

Belastingjaar/tijdvak 2001-2003

- Artikel 2 Lid 1, Wet LB 1964

Samenvatting

Belanghebbende organiseert golftoernooien. Ten behoeve hiervan wordt telkens een commissie ingesteld. De commissie draagt de verantwoordelijkheid voor de organisatie van de honderden vrijwilligers en voor het terrein van de golfclub. Bij de organisatie van golftoernooien zijn door belanghebbende personen ingeschakeld die voor hun inzet geldbedragen ontvingen. Deze vergoeding is door belanghebbende niet als loon aangemerkt. De betalingen vonden plaats aan leden van een Buggy Team, het A-Team, medewerkers van een Toiletgroep en een Schoonmaakploeg, alsmede chauffeurs van Courtesy Cars. Het betrof vooral studenten en andere vrienden en kennissen van de personen van de organisatie. Hof Amsterdam ([NTFR 2011/672](#)) is van oordeel dat ten aanzien van de ingeschakelde personen sprake is van een gezagsverhouding. De ingeschakelde personen dienden (in)direct aanwijzingen en instructies op te volgen van de leden van de commissie, de ingeschakelde personen moesten bepaalde nader omschreven diensten draaien waarbij de werktijden en de invulling van de werkzaamheden vrij nauwkeurig zijn omschreven, zij moesten voorgeschreven kleding dragen en de chauffeurs van de courtesy cars moesten een contract tekenen waarin zij moesten verklaren zich te houden aan een aantal daarin omschreven bepalingen. Belanghebbende heeft niet aannemelijk gemaakt dat de vergoedingen slechts bestemd waren als een onkostenvergoeding. Weliswaar rekruteerde de commissie de ingeschakelde personen, gaf zij aanwijzingen en instructies aan deze personen, en betaalde zij hen de overeengekomen vergoedingen feitelijk uit, die gedragingen moeten worden aangemerkt als gedragingen van belanghebbende.

De Hoge Raad heeft het ingestelde cassatieberoep ongegrond verklaard onder verwijzing naar art. 81 Wet RO.

aard van de dienstverlening. Belanghebbende dient derhalve als ondernemer te worden aangemerkt.
(Beroep gegrond.)

COMMENTAAR

BITTER¹

In HR 20 december 2000, nr. 35.941, NTFR 2001/75, met commentaar van Den Boer-Drinkenburg, geeft de Hoge Raad invulling aan het begrip 'onderneming' in de inkomstenbelasting. De criteria zijn voldoende zelfstandigheid (gezagsverhouding), een continuïteitsstreven en ondernemersrisico. Belanghebbende beschrijft uitvoerig waarom daaraan is voldaan en de rechtbank volgt hem daarin. In de praktijk kan het lastig zijn om deze criteria toe te passen, zeker als de werkzaamheden vergelijkbaar zijn met arbeid verricht door personeel van de opdrachtgever zelf. De opdrachtgever kan dezelfde flexibiliteit ook met een nulurencontract bewerkstelligen, zo stelt de inspecteur. De VAR is echter niet afhankelijk van de relatie met één specifieke opdrachtgever, maar van het totaal aan (verwachte) werkzaamheden. Een arbeidsrelatie met vijf werkgevers ligt niet voor de hand, aldus de rechtbank. In januari 2016 vindt verdere behandeling van het wetsvoorstel Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties plaats in de Eerste Kamer, na uitwerking van het transitieplan van de staatssecretaris (Brief (EK) van 16 november 2015, nr. DB/2015/395U, NTFR 2015/3001). Na de voorgenomen afschaffing van de VAR wordt in de toekomst wel per opdracht beoordeeld of sprake is van inhoudingsplicht. Bij het ontbreken van een helicopterview ontstaat dan meer ruimte voor discussie, zeker als men niet met een van de goedgekeurde modelovereenkomsten uit de voeten kan.

Brondocumenten

- [Rechtbank Gelderland 22 oktober 2015, nr. 14/8852](#)

NTFR 2015/3177

Winst

VAR-wuo voor chauffeurswerkzaamheden

Rechtbank Gelderland 22 oktober 2015, 14/8852

ECLI:NL:RBGEL:2015:6418

Belastingjaar/tijdvak: 2014

Wetsartikelen: Art. 2.14, Wet IB 2001; Art. 3.5, Wet IB 2001; Art. 3.8, Wet IB 2001

Samenvatting

Belanghebbende heeft in 2014 chauffeurswerkzaamheden verricht voor diverse opdrachtgevers. Daarvoor is in 2014 een VAR-wuo afgegeven. Naar aanleiding van een boekenonderzoek heeft de inspecteur de VAR-wuo herzien in een beschikking VAR-loon. In geschil is of dat terecht is. Rechtbank Gelderland oordeelt dat de chauffeurswerkzaamheden van belanghebbende kwalificeren als winst uit onderneming. Belanghebbende heeft aannemelijk gemaakt dat hij voldoende zelfstandigheid bezit ten opzichte van zijn diverse opdrachtgevers, niet slechts incidenteel opdrachten aanvaardt maar streeft naar continuïteit, dat hij ondernemersrisico loopt en acquisitiewerkzaamheden verricht. Van nulurencontracten is geen sprake nu niet aannemelijk is geworden dat sprake is van (latent) gezag. Dat belanghebbende zich als vrachtwagenchauffeur moet houden aan wettelijke voorschriften met betrekking tot rijtijden doet daar niet aan af. Dat belanghebbende in vrachtwagens van zijn opdrachtgevers rijdt, doet evenmin af aan het ondernemerschap, nu dit samenhangt met de

¹ Drs. R.P. Bitter is werkzaam bij het Vaktechnisch Bureau Fiscaliteit van Nexia Nederland.

Hof Leeuwarden, MK I, 9 april 2004, nr. 02/1995

(Aardema, Van der Meer, Dijstelbloem)

art. 2, eerste lid, en art. 3, eerste lid, onderdeel a, Wet LB 1964

[Essentie] LOONBELASTING

Dienstbetrekking. Gezagsverhouding. Geen (fictieve) dienstbetrekking voor tegelzeters

X drijft een onderneming in het per m² leggen en invoegen van tegels. Een deel van de werkzaamheden is uitbesteed aan in Italië en Nederland wonende natuurlijke personen, die hiervoor gebruik maakten van hun eigen gereedschap en die ook voor andere opdrachtgevers werkten. De opdrachten namen steeds enkele dagen tot twee weken in beslag. In geschil is of sprake is geweest van een (fictieve) dienstbetrekking.

Hof Leeuwarden acht geloofwaardig dat X slechts bepaalde waar het werk moest worden uitgevoerd en dat er alleen achteraf en niet tijdens het werk controle werd uitgeoefend. Onder die omstandigheden is aannemelijk dat de eventuele opdrachten en aanwijzingen van X slechts een nadere bepaling waren van de verlangde prestaties, zodat geen sprake is van een dienstbetrekking. Het hof acht voorts aannemelijk dat de tegelzeters voor verschillende opdrachtgevers werkten en dat zij daarbij debiteurenrisico liepen. Bovendien waren zij ingeschreven als zelfstandig ondernemer bij de Kamer van Koophandel. Onder die omstandigheden acht het hof de inspecteur - op wie hier de bewijslast rust - niet geslaagd in het bewijs dat sprake is van een fictieve dienstbetrekking (aanneming van werk).

VAR-wuo voor asbestverwijderaar

Hof Arnhem-Leeuwarden 16 april 2013, 12/00031, LJN BZ8853, MK II

Belastingjaar/tijdvak 2010

- Artikel 3.2, Artikel 3.156, Wet IB 2001

Samenvatting

Belanghebbende werkt als asbestverwijderaar voor verschillende opdrachtgevers. Hij heeft een VAR-wuo aangevraagd, maar een VAR-row gekregen. Volgens het hof is dat niet terecht. Belanghebbende werkt namelijk voor verschillende opdrachtgevers, doet aan acquisitie, loopt risico's, waaronder debiteurenrisico's, bepaalt zelf zijn uurtarief, of hij bepaalde werken aanneemt en of hij zijn werkzaamheden voortzet. De omstandigheid dat belanghebbende tijdens de werkzaamheden onder toezicht staat van een Deskundig Toezichthouder Asbestverwijdering, doet aan het ondernemerschap van belanghebbende niet af, omdat dit voortvloeit uit wettelijke verplichtingen en de gevaarlijke aard van de werkzaamheden. (Hoger beroep gegrond.)

Commentaar (Molenaar)

Het hof herzielt hier de eerdere uitspraak van Rechtbank Arnhem (29 november 2011, nr. 11/00327) en geeft deze asbestverwijderaar alsnog de gevraagde VAR-wuo. Hij werkt hoofdzakelijk voor twee opdrachtgevers en maakt alleen mondelinge afspraken. Dus de beoordeling van een eventuele gezagsverhouding voor een dienstbetrekking kan alleen worden gemaakt door de manier van werken te bekijken. Daaruit blijkt geen direct werkgeversgezag van de opdrachtgevers, maar wel dat de asbestverwijderaar valt onder het Deskundig Toezicht Asbestverwijdering (DTA). Volgens het hof is dat echter alleen maar vanwege de veiligheid van het werk en is het geen werkgeversgezag. Hiernaast vindt het hof voldoende elementen van zelfstandig ondernemerschap aanwezig, dus valt de beslissing nu wel in het voordeel van deze kleine zelfstandige uit. Een sterk feitelijke uitspraak.

04-02-2016

2015Z25037

**Directoraat-Generaal
Belastingdienst**

Vragen van het lid Mei Li Vos (PvdA) aan de staatssecretaris van Financiën over het bericht dat de overheid pakketbezorger PostNL bevoordeelt (ingezonden op 18 december 2015)

Ons kenmerk
DGB/2015/6043U

1

Hebt u kennisgenomen van het bericht 'Overheid bevoordeelt pakketbezorger PostNL'? 1)

Antwoord 1

Ja.

2

Kunt u zich de mondelinge vragen in de Kamer herinneren die gesteld zijn op 2 juni 2015 over het feit dat PostNL geheime afspraken heeft gemaakt met de Belastingdienst over de inzet van schijnzelfstandigen? 2)

Antwoord 2

Ja.

3

Klopt het dat de Belastingdienst het criterium van 'vervangbaarheid' in contracten van PostNL voldoende als wel doorslaggevend vindt om een BGL (Beschikking geen loonheffingen) verklaring af te geven?

4

Deelt u de mening fractie dat op die manier van het toepassen van de clausele vervangbaarheid in PostNL contracten indruist tegen de bedoeling van de wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom wel?

5

Deelt u de mening dat de Belastingdienst door het goedkeuren van de clausele van vervangbaarheid PostNL bevoordeelt ten opzichte van andere pakketbezorgers en hiermee een ongelijk speelveld in de pakketsector wordt gecreëerd? Zo nee, waarom niet? Zo ja, waarom wordt dat toegestaan aan PostNL?

6

Deelt u de mening dat door het accepteren van de toepassing van de clausele vervangbaarheid schijnzelfstandigheid in de hand wordt gewerkt in de pakketsector? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 3, 4, 5 en 6

De geheimhoudingsplicht van artikel 67 van de Algemene wet inzake rijksbelastingen verhindert het om uitlatingen over individuele belastingplichtigen te doen.

Zonder de geheimhoudingsplicht van belastingplichtige te schenden kunnen de vragen 3, 4, 5 en 6 als volgt worden beantwoord nu de kern van deze vragen in het begrip "vervangbaarheid" ligt. Hierbij zal ik ook ingaan op de vraag of de Belastingdienst een belastingplichtige als PostNL met de uitleg van dit begrip ruimhartiger tegemoet treedt dan een ander. De verplichting om de arbeid "persoonlijk" te verrichten is net als het betalen van loon aan de werknemer en het bestaan van werkgeversgezag een wezenlijk kenmerk van een arbeidsovereenkomst. Aangezien dit cumulatieve voorwaarden zijn, is het voor de beoordeling "geen arbeidsovereenkomst" voldoende als aan één van deze kenmerken niet wordt voldaan.

Indien de werkzaamheden op initiatief van de opdrachtnemer en zonder voorafgaande toestemming van de opdrachtgever, door een derde kunnen worden uitgevoerd (vrije vervanging), dan is de arbeidsrelatie geen arbeidsovereenkomst. De Belastingdienst heeft in

vrije vervanging

samenwerking met VNO-NCW / MKB-Nederland in het kader van het wetsvoorstel Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties een gepubliceerde modelovereenkomst opgesteld, waarbij de mogelijkheid tot vrije vervanging is opgenomen. De overeenkomst ziet erop dat de opdrachtnemer zich vrijelijk mag laten vervangen voor de werkzaamheden uit de overeenkomst van opdracht. De opdrachtgever mag een vervanger alléén weigeren op grond van objectieve criteria, zoals kwaliteitseisen. Overeenkomsten waarin vrije vervanging wordt geregeld kunnen ook ter beoordeling aan de Belastingdienst worden voorgelegd.

Elke opdrachtgever die bijvoorbeeld pakketten laat bezorgen onder dezelfde voorwaarden als een ander kan zijn of haar overeenkomst voorleggen en krijgt een gelijkloidend oordeel. In overeenkomsten kunnen clausules zijn opgenomen die beogen een van de drie wezenlijke kenmerken van de dienstbetrekking te vermijden. Dit is sectoronafhankelijk. Voor de beoordeling van een overeenkomst is naast de papieren werkelijkheid ook de materiële waarschijnlijkheid van het overgelegde van belang. Het sluitstuk is dan ook het vaststellen van de wijze waarop feitelijk wordt gewerkt met de mogelijkheid om handhavend op te treden.

De Belastingdienst is bij zijn beoordeling gehouden aan de wettelijke bepalingen. Zo wordt voor het begrip dienstbetrekking aangesloten bij hetgeen hierover in het Burgerlijk Wetboek is geregeld. Een eigen beoordelingsvrijheid heeft de Belastingdienst hierbij niet. Dat is nu het geval en zal ook straks, na de inwerkingtreding van het wetsvoorstel Wet DBA het geval zijn. Het is ook uitdrukkelijk niet het oogmerk van dat wetsvoorstel om daar wijziging in aan te brengen. Wel maakt het wetsvoorstel Wet DBA het mogelijk om te handhaven als hetgeen is afgesproken niet aansluit bij de feiten.

**Directoraat-Generaal
Belastingdienst**

Ons kenmerk
DGB/2015/6043U

feitelijke werkzaamheden

1) <http://fd.nl/ondernemen/1131762/overheid-bevoordeelt-postnl>

2) Tweede Kamer, Handelingen, vergaderjaar 2014-2015, nr. 90

OVEREENKOMST VAN OPDRACHT

Partijen:

1. <NAAM OPDRACHTGEVER>, gevestigd te <PLAATS EN POSTCODE> aan de <ADRES>, rechtsgeldig vertegenwoordigd door <NAAM>, hierna te noemen: "**Opdrachtgever**";

en
2. <NAAM OPDRACHTNEMER>), gevestigd te <PLAATS EN POSTCODE> aan de <ADRES>, hierna te noemen: "**Opdrachtnemer**";

gezamenlijk te noemen: "**Partijen**";

Overwegende dat:

- a. Opdrachtgever werkzaam is op het gebied van <OMSCHRIJVING>;
- b. Opdrachtgever in het kader hiervan behoefte heeft aan <OMSCHRIJVING WERKZAAMHEDEN>;
- c. Opdrachtnemer als zodanig in staat en bereid is deze werkzaamheden uit te voeren;
- d. Partijen uitsluitend met elkaar wensen te contracteren op basis van een overeenkomst van opdracht in de zin van artikel 7:400 e.v. BW;
- e. Partijen uitdrukkelijk niet beogen om een arbeidsovereenkomst aan te gaan in de zin van artikel 7:610 e.v. BW;
- f. Partijen ervoor kiezen om in voorkomende gevallen de fictieve dienstbetrekking van thuiswerkers of gelijkgestelden zoals bedoeld in de artikelen 2b en 2c Uitvoeringsbesluit Loonbelasting 1965 en de artikelen 1 en 5 van het Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd (Besluit van 24 december 1986, Stb. 1986, 655), buiten toepassing te laten, en daartoe deze overeenkomst opstellen en ondertekenen voordat uitbetaling plaatsvindt;
- g. deze overeenkomst gelijklopend is aan de door de Belastingdienst op 19-10-2015 onder nummer 9015550000-05 opgestelde modelovereenkomst;
- h. Partijen de voorwaarden waaronder Opdrachtnemer voor Opdrachtgever zijn werkzaamheden zal verrichten, in deze overeenkomst wensen vast te leggen.

Partijen komen het volgende overeen:

Artikel 1 De opdracht

- 1.1. Opdrachtnemer verplicht zich voor de duur van de overeenkomst de navolgende werkzaamheden te verrichten <OMSCHRIJVING OPDRACHT OF DIENSTEN>.

Artikel 2 Uitvoering van de opdracht

- 2.1. Opdrachtgever kan aanwijzingen geven over de wijze waarop Opdrachtnemer de opdracht realiseert.
- 2.2. Opdrachtnemer verplicht zich deze werkzaamheden naar beste weten en kunnen te zullen uitvoeren.
- 2.3. Opdrachtnemer zal zich als goed opdrachtnemer gedragen en de werkzaamheden overeenkomstig de wet en het maatschappelijk gebruik uitvoeren.

VOORBEELD MODELOVEREENKOMST ALGEMEEN | GEEN VERPLICHTING TOT PERSOONLIJKE ARBEID

Opgesteld door de Belastingdienst nr. 9015550000-05

| 19 – 10 – 2015

Artikel 3 Duur van de overeenkomst

- 3.1 De opdracht vangt aan op <DATUM> en wordt aangegaan tot <EINDDATUM> OF: voor de duur van het Project <NAAM>.
- 3.2 Opdrachtgever verklaart zich er uitdrukkelijk mee akkoord dat Opdrachtnemer ook ten behoeve van andere opdrachtgevers werkzaamheden verricht.

Artikel 4 Nakoming en vervanging

- 4.1 Indien op enig moment de Opdrachtnemer voorziet dat hij de verplichtingen in verband met een geaccepteerde opdracht niet, niet tijdig of niet naar behoren kan nakomen, dan dient de Opdrachtnemer de Opdrachtgever hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen.
- 4.2 Het staat de Opdrachtnemer vrij zich bij de werkzaamheden te laten vervangen door een ander. Opdrachtnemer meldt voorafgaand aan de vervanging aan Opdrachtgever wie de werkzaamheden namens hem uitvoer(en)(t). ~~Daarbij heeft opdrachtgever niet het recht de vervanger(s) te weigeren, anders dan op grond van objectieve kwalificaties. Opdrachtnemer en opdrachtgever formuleren voorafgaand aan het aanvaarden van de opdracht, samen de objectieve kwalificaties waaraan Opdrachtnemer en de eventuele vervanger(s) moet(en) voldoen. De objectieve kwalificaties worden als bijlage bij deze overeenkomst gevoegd.~~
- 4.3 Opdrachtnemer blijft ook tijdens de vervanging verantwoordelijk voor de kwaliteit van het werk en het naleven van de gemaakte afspraken.

Artikel 5 Opzegging overeenkomst

- 5.1 <VRIJE INVULLING>

Artikel 6 Vergoeding, facturering en betaling

- 6.1 Opdrachtgever betaalt Opdrachtnemer € ... per <TIJDSEENHEID> exclusief BTW. OF: € ... exclusief BTW voor het gehele project.
- 6.2 Opdrachtnemer zal voor de verrichte werkzaamheden aan Opdrachtgever een factuur (doen) zenden. De factuur zal voldoen aan de wettelijke vereisten.
- 6.3 Opdrachtgever betaalt het gefactureerde bedrag aan Opdrachtnemer binnen <AANTAL DAGEN> dagen na ontvangst van de factuur.
- 6.4 Ingeval hulpmiddelen van Opdrachtgever noodzakelijk zijn bij de uitvoering van de opdracht, brengt Opdrachtgever de daarmee samenhangende kosten in rekening aan Opdrachtnemer.

Artikel 7 Aansprakelijkheid/ schade

- 7.1 Opdrachtnemer is aansprakelijk voor alle schade die door hemzelf of door hem ingeschakelde derden wordt toegebracht aan Opdrachtgever of aan derden bij de uitvoering van de werkzaamheden van deze overeenkomst. Opdrachtnemer is eveneens aansprakelijk voor alle schade van Opdrachtgever die het gevolg is van het feit dat Opdrachtnemer zijn verplichtingen in verband met de overeenkomst niet of niet voldoende is nagekomen.
- 7.2 De Opdrachtgever aanvaardt geen aansprakelijkheid voor, en de Opdrachtnemer zal de Opdrachtgever vrijwaren tegen, elke vordering of eis, die tegen de Opdrachtgever mocht worden ingesteld ter zake van ziekte, letsel en/of overlijden van de door de Opdrachtnemer ingeschakelde derde(n) en/of verlies en/of schade aan de eigendommen van de door de Opdrachtnemer ingeschakelde derde(n) dan wel van de Opdrachtnemer zelf, behoudens situaties waarbij de vordering of eis het gevolg is van het handelen van de Opdrachtgever zelf.
- 7.3 De Opdrachtgever moet de Opdrachtnemer alle niet aan de Opdrachtnemer toe te rekenen schade vergoeden die deze in verband met de uitvoering van de opdracht lijdt ten gevolge van de verwezenlijking van het aan de opdracht verbonden bijzonder gevaar dat de risico's, welke de uitoefening van het beroep van Opdrachtnemer naar zijn aard meebrengt, te buiten gaan.
- 7.4 Opdrachtnemer vrijwaart Opdrachtgever voor alle aanspraken van derden, verband houdend met en voortvloeiend uit de uitvoering door Opdrachtnemer dan wel door de vervanger van Opdrachtnemer van de werkzaamheden van deze Overeenkomst.
- 7.5 Bij de aansprakelijkheidsverdeling tussen Opdrachtgever en Opdrachtnemer dienen de normen van redelijkheid en billijkheid en de in de branche gebruikelijke beperkingen van aansprakelijkheid in acht te worden genomen.

**VOORBEELD MODELOVEREENKOMST ALGEMEEN | GEEN VERPLICHTING TOT
PERSOONLIJKE ARBEID**

Opgesteld door de Belastingdienst nr. 9015550000-05 | 19 – 10 – 2015

Artikel 8 Verzekeringen

<VRIJE INVULLING>

Artikel 9 Rechts- en forumkeuze

- 9.1 Op deze overeenkomst en al hetgeen daarmee verband houdt, is Nederlands recht van toepassing.
- 9.2 Geschillen met betrekking tot deze overeenkomst of met betrekking tot al hetgeen daarmee verband houdt of daaruit voortvloeit, zullen aan de bevoegde rechter in Nederland worden voorgelegd.

Artikel 10 Wijziging van de overeenkomst

Wijzigingen van en aanvullingen op deze overeenkomst zijn slechts geldig voor zover deze schriftelijk tussen partijen zijn overeengekomen.

In tweevoud,

Te <PLAATS>, op <DATUM>:

Te <PLAATS>, op <DATUM>:

.....

Opdrachtgever

Opdrachtnemer

.....

Bijlage

~~Objectieve criteria⁴ voor weigering vervanger~~

~~beroepsspecifieke vergunningen en certificaten~~

~~registratie in kwaliteits- of beroepsregister~~

~~Verklaring omtrent gedrag~~

⁴ Het betreft hier een limitatieve opsomming in het kader van deze voorbeeldovereenkomst.

BEOORDELING ARBEIDSRELATIES NA AFSCHAFFING VAR		15-03-2016	
Functies (en werkzaamheden)	<i>Evident zelfstandig, met of zonder model OVK</i>	<i>Wellicht zelfstandig, grijs gebied</i>	<i>Niet zelfstandig, model OVK niet haalbaar</i>
<p>1 <u>Podiumkunstenaar</u> werkt voor een producent of gezelschap, in een of meer programma's of producties en staat daarbij onder leiding/ gezag van de producent. <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p> <p>1a <u>Dragende rol</u>, belangrijkste artiest <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>Specifieke kwaliteiten, die schaars zijn. Wel artiestenregeling, dus modelovk of eigen verklaring nodig.</p>	<p>Is er wel gezag? Is de regisseur of dirigent niet meer procesbewaker en vormgever van kwaliteiten van artiest dan dat hij zeggenschap heeft?</p>	<p>Zeer waarschijnlijk werknemer. Bruto factureren is ontstaan door de VAR, maar vóór 2005 waren allen in (tijdelijke) dienstbetrekking.</p>
<p>2 <u>Podiumkunstenaar</u> wordt voor één of enkele optredens door producent gecontracteerd voor een bijzondere, solistische prestatie binnen een bestaand(e) programma of productie (bijv. een operazanger of meesterpianist) <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>Een opdracht met wellicht enkele aanwijzingen, maar geen werkgeversgezag. Wel artiestenregeling, dus modelovk of eigen verklaring nodig.</p>		
<p>3 <u>Regisseur / choreograaf / componist / dirigent</u> die als <u>gast</u> een incidentele opdracht krijgt van een producent. <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>Een regisseur/choreograaf/ componist/dirigent werkt gezien aard van de werkzaamheden niet onder werkgeversgezag. Is een opdrachtovk met mogelijkheid van aanwijzingen. -- BD heeft twee modelovk'en van NAPK en FNV KIEM voor 'gasten' goedgekeurd (dirigent en regisseur/-choreograaf)</p>		
<p>4 <u>Theatertechnicus</u> <input checked="" type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/></p>	<p>a. Heel korte duur (één of enkele dgn), niet vaak / regelmatig terugkerend. <u>ó</u> b. Zelf verantwoordelijk voor vervanging bij ziekte of andere afwezigheid. <u>ó</u> c. Specifieke technische kwaliteiten, die schaars zijn. <u>ó</u> d. Gebruikmaken van eigen apparatuur (investeringen). -- NAPK + FNV KIEM gaan modelovk maken.</p>	<p>Vaak / regelmatig terugkerend.</p>	<p>Langere duur. Onder gezag van zakelijke en artistieke leiding.</p>

BEOORDELING ARBEIDSRELATIES NA AFSCHAFFING VAR		15-03-2016	
Functies (en werkzaamheden)	<i>Evident zelfstandig, met of zonder model OVK</i>	<i>Wellicht zelfstandig, grijs gebied</i>	<i>Niet zelfstandig, model OVK niet haalbaar</i>
5 Balletmeester / dansdocent / repetitor / ass. Choreograaf ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten -- BD heeft modelovk van NAPK en FNV KIEM voor 'gast' goedgekeurd.	Vaker kortdurende projecten	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke artistieke leiding.
6 Muzikaal begeleider ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten	Vaak / regelmatig terugkerend.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke artistieke leiding.
7 Touneeideider ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort (één tournee) b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten	Vaak / regelmatig terugkerend.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke artistieke leiding.
8 Zakelijk leider /artistiek leider / algemeen directeur ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort a. Vrije vervanging b. Specifieke kwaliteiten b. Eigen medewerkers	Vaak / regelmatig terugkerend.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van bestuur c rvt.
9 Dramaturg ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten d. Eigen medewerkers	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van artistieke leiding.
10 Ontwerper / vormgever (licht, geluid, decors, kostuums etc.) ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten d. Eigen medewerkers e. Eigen apparatuur f. Levering van gereed product (aanneming van werk) en zelfstandig ondernemer.	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van artistieke leiding.
11 Marketeer, fondsenwerver ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort, specifieke opdracht b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten d. Gebruik van eigen netwerk	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke leiding.
12 Educatie / workshopdocent ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort, specifieke opdracht b. Vrije vervanging c. Kwaliteiten ----- Er is een goedgekeurde modelovereenkomst op website BD.	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van artistieke leiding.
13 Productieleider ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort (één productie) b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke artistieke leiding.

BEOORDELING ARBEIDSRELATIES NA AFSCHAFFING VAR		15-03-2016		
Funcities (en werkzaamheden)	<i>Evident zelfstandig, met of zonder model OVK</i>	<i>Wellicht zelfstandig, grijs gebied</i>	<i>Niet zelfstandig, model OVK niet haalbaar</i>	
14	Uitvoerend producent ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort (één productie) b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten d. Eigen medewerkers	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke artistieke leiding.
15	Atelier (decors, kostuums, grime etc) ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten d. Eigen medewerkers e. Eigen apparatuur f. Levering van gereed product (aanneming van werk) en zelfstandig ondernemer.	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke artistieke leiding.
16	Kleder / kleedster ① ② ③ ④ ⑤	c. Kort (één productie) d. Vrije vervanging e. Specifieke kwaliteiten f. Eigen medewerkers	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van productie leider.
17	Bedrijfsleider ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort (één productie) b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke artistieke leiding.
18	Hoofd financiën / administrateur ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten d. Eigen medewerkers e. Eigen apparatuur/software f. Deels eigen locatie (extern)		Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke leiding.
19	Systeembeheerder ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten d. Eigen medewerkers e. Eigen apparatuur/software f. Deels eigen locatie (extern)		Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke leiding.
20	Hoofd interne dienst ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke leiding.
21	Programmeur (theater, concert, film) ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten d. Eigen medewerkers e. Eigen apparatuur/software f. Deels eigen locatie (extern)		
22	Hoofd kassa / bespreekbureau ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke leiding.

BEOORDELING ARBEIDSRELATIES NA AFSCHAFFING VAR		15-03-2016		
Funcities (en werkzaamheden)	<i>Evident zelfstandig, met of zonder model OVK</i>	<i>Wellicht zelfstandig, grijs gebied</i>	<i>Niet zelfstandig, model OVK niet haalbaar</i>	
23	Locatie coördinator ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten d. Eigen medewerkers	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van zakelijke artistieke leiding.
24	Fysiotherapeut / masseur ① ② ③ ④ ⑤	a. Kort b. Vrije vervanging c. Specifieke kwaliteiten d. Eigen medewerkers e. Eigen materialen f. Deels eigen locatie (extern)	Vaker terugkerend voor kortdurende projecten.	Vaste of langer lopende overeenkomst. Onder gezag van artistieke leiding.
AANVULLING ACT				
	Stemacteur vaste stem ① ② ③ ④ ⑤ enkele klus ① ② ③ ④ ⑤	Een opdracht met wellicht enkele aanwijzingen, maar geen werkgeversgezag.		Vaste of langer lopende overeenkomst zou onder werkgeversgezag kunnen zijn.
	Televisie- of filmacteur vaste rol ① ② ③ ④ ⑤ bijrol ① ② ③ ④ ⑤ gastrol ① ② ③ ④ ⑤	Een opdracht met wellicht enkele aanwijzingen, maar geen werkgeversgezag. ó Specifieke, schaarse kwaliteiten. -- Wel artiestenregeling, dus modelovk of eigen verklaring.		Vaste of langer lopende overeenkomst zou onder werkgeversgezag kunnen zijn.
	Trainingsacteur ① ② ③ ④ ⑤	Een opdracht met wellicht enkele aanwijzingen, maar geen werkgeversgezag. ó Specifieke, schaarse kwaliteiten. -- Wel artiestenregeling, dus modelovk of eigen verklaring.	Vaker terugkerend	Vaste of langer lopende overeenkomst zou onder werkgeversgezag kunnen zijn.

HOE WERKT DE ARTIESTENREGELING NA 1 MEI 2016

Alternatieven na afschaffing van de VAR

1. Afschaffing van de VAR

Per 1 mei 2016 is de VAR afgeschaft en daarmee verdwijnt deze mogelijkheid om uit de artiestenregeling te stappen. Met de nieuwe Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) worden er alternatieven geboden voor artiesten en die worden hieronder besproken.

2. Eerst beoordelen of er geen sprake is van een gewone dienstbetrekking

Met het vervallen van de VAR moet er eerst beoordeeld worden of er misschien sprake is van een gewone dienstbetrekking. Want als een artiest als werknemer voor een werkgever werkt, geldt niet de artiestenregeling maar gelden de gewone regels voor werknemers (zie art. 5a, lid 3 Wet LB). Met een VAR-wuo (of VAR-dga) werd dat gelijk ook opzij gezet, omdat de VAR absolute vrijwaring gaf. Hierdoor kon schijnzelfstandigheid ontstaan, want echte werknemers konden dan toch als zelfstandigen factureren. Met de nieuwe Wet DBA wordt dat onmogelijk gemaakt, want er is straks geen absolute vrijwaring meer van zoiets als een VAR. De uitstapmogelijkheden die hierna zullen worden besproken gelden daarom niet als een werknemer in dienst van een gezelschap of producent werkt.

Er is sprake van een dienstbetrekking (ofwel arbeidsovereenkomst (art. 7:610 BW)) als de opdrachtgever een gezagsverhouding over de artiest heeft, waardoor hij zeggenschap heeft over de inhoud van het programma, kan bijsturen en eventueel andere werkzaamheden kan opdragen. Dat werkgeversgezag moet doorlopend zijn en de artiest moet verplicht zijn om de instructies op te volgen.

Dit is denkbaar bij langerdurende contracten van acteurs, musici en dansers, als de programma's door de artistieke leiding worden bedacht, de stukken worden vormgegeven door een regisseur, dirigent of choreograaf en de optredens worden gepland buiten de artiest om.

Hiervan is geen sprake als de artiest zelf zijn eigen programma bedenkt, daarvoor een regisseur, dirigent of choreograaf inhuurt om het stuk te maken, zeggenschap heeft bij de agent over de verkoop van de voorstellingen en/of het financiële risico loopt van de optredens. Dan is de artiest duidelijk zelfstandig (en geen werknemer).

Ook is een artiest geen werknemer als hij een opdracht krijgt om een stuk uit te voeren, maar daarvoor zelf de vrijheid heeft om te bepalen hoe dat gebeurt. Mogelijk kan de opdrachtgever nog enkele aanwijzingen geven die opgevolgd moeten worden, maar zeker bij een project van korte duur (een paar repetities en uitvoeringen) is dat te weinig om van doorlopend werkgeversgezag te spreken. Dan is er juridisch sprake van een overeenkomst van opdracht (art. 7:400 BW) en is de artiest geen werknemer.

Dus als er sprake is van een dienstbetrekking zal de artiest op een normale manier als werknemer verloond moeten worden en is de artiestenregeling niet van toepassing. Vanaf 1 mei 2016 is er – anders dan met de VAR – geen mogelijkheid meer om daar aan te ontkomen en toch te kunnen factureren. Wel is hiervoor een overgangperiode tot 1 mei 2017.

3. De artiestenregeling

De artiestenregeling is dus van toepassing als is vastgesteld dat er geen dienstbetrekking bestaat. Dat is een vreemde regeling in de loonbelasting en sociale verzekeringen, want het gaat over feitelijk zelfstandige artiesten van wiens gage toch loonbelasting moet worden ingehouden en waar bovenop werkgeverspremies moeten worden afgedragen. Deze artiestenregeling bestaat al heel lang en veel artiesten maken er gebruik van. Een aantal kenmerken:

- De opdrachtgever moet de afdrachten van de loonheffingen doen
- Voor de artiest is hiermee al loonbelasting afgedragen en die hoeft zelf geen inkomstenbelasting meer te reserveren om na afloop van het jaar te betalen
- Als de artiest een tijdje geen werk heeft kan hij een WW-uitkering aanvragen
- Als de artiest ziek wordt kan hij een ZW- en WIA-uitkering aanvragen
- Wel moet de artiest zelf de premie ZVW betalen
- De artiest is feitelijk zelfstandig en kan daarom zijn inkomen na afloop van het jaar aangeven als winst uit onderneming, ondanks dat er al loonbelasting is ingehouden. Als ondernemer kan hij zijn beroepskosten aftrekken en de zelfstandigenaftrek (als hij voldoet aan het urencriterium) en mkb-winstvrijstelling toepassen. Dus dezelfde aftrekposten als voor artiesten die uit de artiestenregeling stappen.¹
- Er is geen BTW van toepassing, dus de administratie kan eenvoudig blijven.

Best een goede regeling dus, die echter wel premiebetaling kost. En de opdrachtgever moet bereid zijn om de verloning te doen, maar zo niet, dan kan daarvoor een verloningsbureau worden ingeschakeld.² Ook artiestenbureaus doen vaak verloningen voor hun artiesten.

4. Uit de artiestenregeling stappen

Vaak willen artiesten de verloning van de artiestenregeling echter niet, maar willen zij daar uit stappen. Per 1 mei 2016 zijn daarvoor – ter vervanging van de VAR - twee mogelijkheden.

Belangrijk is dat bij beide mogelijkheden géén paspoortkopie hoeft te worden gevoegd. Bij de VAR moest dit wel, maar dit was eigenlijk strijdig met de Wet op de identificatieplicht.

4.1. Goedgekeurde modelovereenkomsten

De eerste mogelijkheid om de VAR te vervangen is door een goedgekeurde modelovereenkomst te gebruiken. Dat is een overeenkomst die aan de Belastingdienst ter goedkeuring is voorgelegd en daarna met een officieel nummer is goedgekeurd. Voor artiesten zijn er drie modellen goedgekeurd, namelijk voor individuele artiesten, voor gezelschappen en voor een DJ (zie bijlagen). De Belastingdienst heeft daar in oktober 2015 goedkeuring aan verleend.

De eerste twee (voor individuele artiesten en voor gezelschappen) hebben wij gemaakt en zijn bedoeld als een aanvulling op een eigen overeenkomst waarin de afspraken over tijd, plaats, duur van het optreden, gage/honorarium en dergelijk worden gemaakt. Die twee modellen

¹ Mocht de artiest maar een paar keer per jaar optreden dan zal hij zijn inkomen moeten aangeven als resultaat uit overige werkzaamheden, maar mag hij nog steeds zijn beroepskosten aftrekken.

² Voorbeelden van verloningsbureaus: Raakvlak, Artiestenverloningen, You Name It, Tentoo, Kunstenaars Contract Bureau en Verloningsburo Eindhoven.

regelen alleen het uitstappen uit de artiestenregeling, dus zijn alleen een vervanging van de VAR-wuo. De overeenkomsten gelden per optreden en maken in 6 punten duidelijk dat er geen dienstbetrekking bestaat. Namen, adressen, datum en plaats op de PDF typen, handtekeningen zetten en klaar. Zie <http://www.allarts.nl/nl-NL/nieuws/230/twee-modelovereenkomsten-voor-artiestenregeling-v-a-2016.html>.

In de derde modelovereenkomst, die speciaal voor DJ's is gemaakt, staan ook de afspraken over het optreden. Deze is te vinden op de website van de Belastingdienst: http://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/voorbeeldovereenkomst_dj_dv10061z1ed.pdf.

4.2. Eigen verklaring (onderlinge overeenkomst)

In de Eerste Kamer heeft de Staatssecretaris van Financiën (SvF) in januari 2016 gezegd dat artiesten ook met een eigen verklaring (onderlinge overeenkomst) uit de artiestenregeling kunnen stappen, dus dat zij geen goedgekeurde modelovereenkomsten hoeven te gebruiken.³ Wij hebben een tekst voor deze eigen verklaring gemaakt die artiesten en opdrachtgevers kunnen gebruiken. Er zijn geen handtekeningen nodig, als het duidelijk is dat beide partijen dit zo willen is het voldoende.

Ons advies is om het volgende in de contracten of bevestigingen op te nemen én om de artiest of het gezelschap een soortgelijke tekst op de facturen te laten zetten. Hiermee is het bij een latere belastingcontrole duidelijk genoeg dat uit de artiestenregeling is gestapt:

IN DE OVEREENKOMSTEN / BEVESTIGINGEN

Met dit optreden ontstaat geen dienstbetrekking. Hierdoor kan echter wel de artiestenregeling van art. 5a Wet LB en art. 4 Besluit van 24 december 1986 (sociale verzekeringen) van toepassing zijn, maar de artiest of het gezelschap kiest er voor om géén gebruik te maken van deze artiestenregeling, dus om géén loonheffingen te laten afdragen en niet verzekerd te zijn voor de werknemersverzekeringen. Bij een gezelschap geldt dit voor alle artiesten. Hiermee wordt voldaan aan art. 3bis UB LB en art. 4, lid 2 Besluit 24 december 1986. Door deze keuze mag de gage voor het optreden bruto (als uitkoopsom) aan de artiest of het gezelschap uitbetaald worden.

+

OP DE FACTUREN

De artiest of het gezelschap heeft er voor gekozen om géén gebruik te maken van de artiestenregeling, dus om géén loonheffingen te laten afdragen en niet verzekerd te zijn voor de werknemersverzekeringen. Door deze keuze mag de opdrachtgever de gage voor het optreden bruto (als uitkoopsom) uitbetalen.

³ Dit is met een Algemene Maatregel van Bestuur in art. 3bis Uitvoeringsbesluit LB en art. 4, lid 2 Besluit 24 december 1986 opgenomen.

Deze teksten hoeven niet exact zo gebruikt te worden, maar mogen enigszins worden aangepast, mits de strekking maar hetzelfde blijft. Zo zou in de overeenkomst c.q. bevestiging de verwijzing naar de wetsartikelen weggelaten kunnen worden.

In de teksten wordt gesproken van artiest of gezelschap; bij gebruik moet hier een keuze in gemaakt worden.

Als een artiest of gezelschap vaker voor een opdrachtgever optredens doet, hoeft de eigen verklaring maar één keer afgegeven te worden, waarna die voor onbepaalde tijd kan gaan gelden, dus voor alle volgende optredens. De tekst moet hier dan op worden aangepast. Wel raden wij aan dat op elke factuur van de artiest of het gezelschap de korte tekst vermeld wordt, want dan is het bij een latere belastingcontrole heel duidelijk dat gekozen is om geen gebruik te maken van de artiestenregeling. Hiermee heeft de opdrachtgever vrijwaring van loonheffingen.

Bij elkaar dus een behoorlijke vereenvoudiging ten opzichte van de VAR, maar wel zaak om het administratief op deze twee manieren goed vast te leggen. En let op, deze verandering gaat al in per 1 mei 2016, want de overgangsregeling geldt niet voor de artiestenregeling!!

5. Verder geen wijzigingen

De inhoudingsplichtigenverklaring, gageverklaring en regels voor buitenlandse artiesten en gezelschappen veranderen niet. Het gaat per 1 mei 2016 alleen om het wegvallen van de VAR en de vervanging daarvan.

6. Samenvatting en conclusies

- a. Er zijn twee goede mogelijkheden gecreëerd om per 1 mei 2016 de afschaffing van de VAR op te vangen.
- b. Wel is het eerst belangrijk om vast te stellen dat er geen sprake is van een dienstbetrekking, want dan zou er wel verloond moeten worden (als werknemer).
- c. Als er geen dienstbetrekking is kan de afweging gemaakt worden of de artiestenregeling gunstig is om te gebruiken. Dat kan eventueel via een verloningsbureau.
- d. Om uit de artiestenregeling te stappen zijn er twee manieren om de VAR-wuo te vervangen, namelijk met
 - een goedgekeurde modelovereenkomst
 - een eigen verklaring, bij de bevestiging van het optreden + op de factuur.
- e. Verder verandert er niets aan de artiestenregeling.
- f. De nieuwe regels voor artiesten gaan al direct in per 1 mei 2016. Alleen voor de beoordeling of er misschien sprake zou zijn van een dienstbetrekking geldt een overgangsperiode van een jaar.

modelovereenkomst

"OPTING-OUT" UIT DE ARTIESTENREGELING (voor optreden van een INDIVIDUELE ARTIEST)

A. Naam, geboren op - -,
 Adres,
 Evt. vertegenwoordigd door,
 Adres,
 (hierna: **artiest**)

B. Naam, vertegenwoordigd door,
 Adres,
 (hierna: **opdrachtgever**)

verklaren overeengekomen te zijn als volgt

1. De artiest zal op - - optreden in Hiervoor is een overeenkomst gesloten, waarin de afspraken voor dit optreden zijn vastgelegd. Als dit een schriftelijke overeenkomst is, wordt deze hierbij gevoegd. Deze modelovereenkomst is een aanvulling op de bestaande overeenkomst en beoogt slechts de aspecten voor de loonbelasting en sociale verzekeringen te regelen.
2. Artiest en opdrachtgever sluiten geen arbeidsovereenkomst (art. 7:610 BW), maar een overeenkomst van opdracht (art. 7:400 BW). Hiervoor zijn de volgende kenmerken van belang:
 - a. De opdrachtgever heeft geen zeggenschap over de artistieke inhoud en uitvoering van het optreden
 - b. De artiest heeft vooraf laten weten welk soort programma hij zal gaan brengen en de opdrachtgever is hiermee bekend en akkoord
 - c. De artiest is geheel vrij om de concrete inhoud van het optreden te bepalen en op eigen wijze uitvoering daar aan te geven
 - d. De artiest maakt (ten dele) gebruik van eigen materialen
 - e. De artiest maakt zelf reclame voor zijn werkzaamheden, terwijl de opdrachtgever specifieke reclame kan maken voor dit optreden
 - f. Deze overeenkomst wordt uitsluitend aangegaan voor de duur van het optreden en de technische werkzaamheden voor en na dit optreden
3. Er ontstaat hierdoor geen dienstbetrekking, waardoor de artiestenregeling van art. 5a Wet LB en art. 4 Besluit van 24 december 1986 (sociale verzekeringen) van toepassing is. De artiest kiest er echter voor om géén gebruik te maken van deze artiestenregeling, dus om géén loonheffingen te laten afdragen en niet verzekerd te zijn voor de werknemersverzekeringen ("opting-out"). Door deze keuze mag de opdrachtgever de gage voor het optreden bruto aan de artiest betalen.
4. Deze modelovereenkomst is gelijklopend aan de door de Belastingdienst op 7 oktober 2015 onder nummer 9101586370-1 beoordeelde modelovereenkomst. Indien de werkwijze in de praktijk overeenkomt met hetgeen in onderdeel 2 van deze overeenkomst wordt beschreven, is de opdrachtgever gevrijwaard van de afdracht van loonheffingen. Dit model kan gebruikt worden t/m 31 december 2020, behoudens eerdere intrekking door de Belastingdienst.

Aldus schriftelijk bevestigd in tweevoud op - - te,

.....
 (artiest of evt. vertegenwoordiger)

.....
 (opdrachtgever)

Bijlage bij de memorie van antwoord bij het wetsvoorstel Wijziging van enkele belastingwetten en enkele andere wetten ten behoeve van het afschaffen van de Verklaring arbeidsrelatie (Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties) (34.036)

Concept

Artikel I

Het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 wordt als volgt gewijzigd:

A. Aan **artikel 2e**, tweede lid, wordt, onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel e door een puntkomma, een onderdeel toegevoegd, luidende:

f. werkzaam is op basis van een voor aanvang van de betaling van de beloning gesloten schriftelijke overeenkomst waaruit blijkt dat het de bedoeling is van beide partijen dat de artikelen 2b en 2c niet van toepassing zijn.

B. Na **artikel 3** wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 3bis

Degene die als musicus of anderszins als artiest optreedt, is geen artiest in de zin van artikel 5a van de wet, indien hij in Nederland woont en werkzaam is op basis van een voor aanvang van de betaling van de beloning gesloten schriftelijke overeenkomst waaruit blijkt dat het de bedoeling is van beide partijen dat hij geen artiest is in de zin van artikel 5a van de wet.

Artikel II

Het besluit van 24 december 1986, houdende vaststelling van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 5 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, artikel 5 van de Ziektewet en artikel 5 van de Werkloosheidswet (*Stb.* 1986, 655) wordt als volgt gewijzigd:

A. Aan **artikel 1** wordt een lid toegevoegd, luidende:

5. Dit artikel is niet van toepassing met betrekking tot de arbeidsverhouding van degene die werkzaam is op basis van een voor aanvang van de betaling van de beloning gesloten schriftelijke overeenkomst waaruit blijkt dat het de bedoeling is van beide partijen dat dit artikel niet van toepassing is.

B. **Artikel 4** wordt als volgt gewijzigd:

1. Voor de tekst wordt de aanduiding "1." geplaatst.
2. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:

2. Het eerste lid is niet van toepassing indien de werkzaamheden worden verricht op basis van een voor aanvang van de betaling van de beloning gesloten schriftelijke overeenkomst waaruit blijkt dat het de bedoeling is van beide partijen dat het eerste lid niet van toepassing is .