

Wat zegt de Belastingdienst over de gezagsverhouding?



Voor uw onderneming is het essentieel om te weten of een medewerker kwalificeert als werknemer of als zelfstandig opdrachtnemer. Daar hangt immers helemaal van af wat de verplichtingen van uw onderneming zijn. In het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst staat een bijlage die helemaal is gericht op de beoordeling van de gezagsverhouding tussen de medewerker en uw onderneming. Waar moet u allemaal naar kijken?

In het verleden gaf de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) duidelijkheid over de arbeidsrelatie die tussen uw onderneming en een opdrachtnemer bestond. Tegenwoordig bent u degene die – samen met de opdrachtnemer – de knoop moet doorhakken. Daarbij is de aan- of afwezigheid van een gezagsverhouding vaak doorslaggevend. Daarom heeft de Belastingdienst in 2019 een bijlage toegevoegd aan het Handboek Loonheffingen, die alle relevante aspecten bij het beoordelen van de gezagsverhouding op een rijtje zet.



De bijlage bij het Handboek is de integrale tekst die in 2019 en 2022 aan de Tweede Kamer is aangeboden.

Vijf elementen voor een gezagsverhouding

Er spelen in elk geval vijf elementen een rol bij het beoordelen van de gezagsverhouding tussen uw organisatie en een opdrachtnemer. Het gaat om:

1. Leiding en toezicht
2. Vergelijkbaarheid personeel
3. Werktijden, locatie, materialen, hulpmiddelen en gereedschappen
4. Manier waarop de werkende naar buiten treedt
5. Overige relevante aspecten

Hierna leest u meer over de vragen die uw onderneming zich bij elk element moet stellen:

1 Hoeveel invloed heeft de opdrachtgever op de manier waarop de werkzaamheden worden uitgevoerd?

Een gezagsverhouding ligt voor de hand als uw onderneming opdrachten en aanwijzingen kan geven die de medewerker moet opvolgen en die verder gaan dan het bepalen van het doel van de opdracht. Het gaat bijvoorbeeld om instructies hoe de medewerker het werk moet uitvoeren en niet alleen over wat hij moet opleveren.

Of uw onderneming daadwerkelijk opdrachten en aanwijzingen geeft, is niet doorslaggevend. Het gaat erom dat u het recht heeft om dat te doen.

Werken met een driehoeks(gezags)verhouding

Bij een arbeidsrelatie kunnen drie partijen betrokken zijn: de medewerker, een intermediair en de feitelijke werkgever. Voor de beoordeling of er sprake is van een uitzendovereenkomst – waarbij de intermediair de arbeidsrelatie aangaat met de medewerker – is ook van belang of de feitelijke werkgever leiding en toezicht uitoefent. Het gezagselement heeft daarbij dezelfde inhoud als bij de reguliere arbeidsovereenkomst.

Toetsen

De elementen die een rol spelen bij de beoordeling van een gezagsverhouding, moeten bij een driepartijenrelatie ook steeds worden getoetst op de werkrelatie bij de derde.

In hoeverre uw onderneming instructies kan geven, hangt ook af van de aard van de opdracht. Als er sprake is van een resultaatsverplichting, dan kan dat een aanwijzing zijn dat de medewerker de vrijheid heeft om te bepalen hoe hij dit resultaat bereikt. Hoe concreter het resultaat en de duur van de opdracht zijn beschreven, hoe aannemelijker het is dat de werkende buiten gezag werkt.

Er zal eerder sprake zijn van een gezagsverhouding – en dus het vermoeden van een dienstbetrekking – als het start- en eindpunt van de opdracht niet duidelijk omschreven zijn en de opdracht gedurende lange tijd voortduurt. Hetzelfde geldt als de medewerker werknemers binnen uw organisatie aanstuurt.

Instructies wijzen niet altijd op een arbeidsovereenkomst

Dat de opdrachtnemer aanwijzingen en instructies bij werkzaamheden moet opvolgen, is een belangrijke indicatie voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding. Dat feit op zich is echter niet voldoende om te kunnen concluderen dat er een arbeidsovereenkomst tussen de opdrachtnemer en uw onderneming is.

Aanwijzingen en instructies kunnen ook voorkomen bij andere soorten arbeidsrelaties dan een arbeidsovereenkomst, zoals een overeenkomst tot aanneming van werk of een overeenkomst van opdracht. Of er sprake is van een arbeidsovereenkomst hangt af van de aard en de reikwijdte van de instructiebevoegdheid.

2 In hoeverre is de verhouding tussen opdrachtgever en medewerker vergelijkbaar met werknemers die in dienst zijn?

Er zal eerder sprake zijn van gezag als de werkzaamheden die de medewerker verricht een wezenlijk onderdeel zijn van de bedrijfsvoering van uw organisatie. Uit jurisprudentie blijkt dat het moeilijk voor te stellen is dat er bij kernactiviteiten van de onderneming geen sprake zou zijn van gezag.

Vaak zijn de medewerkers ingedeeld in een bezorg- of bezoekschema waarvan zij niet kunnen afwijken zonder dat dit de bedrijfsvoering verstoort. De medewerker kan dan ook niet zelf bepalen op welke momenten hij is ingeroosterd. De werkzaamheden zijn structureel ingebed in de bedrijfsvoering en dat vormt een extra aanwijzing dat er sprake is van een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering.

Als de medewerker eerder bij uw onderneming in dienst is geweest en toen dezelfde werkzaamheden verrichtte, is dat ook een indicatie dat er sprake is van een gezagsverhouding. Verder speelt een rol of de medewerker – net als werknemers die in dienst zijn – in de functionerings- en beoordelingscyclus wordt betrokken en of hij verplicht is om deel te nemen aan bedrijfstrainingen en personeelsactiviteiten.

Beter iets bijzonders

Als de medewerker specifieke kennis of vaardigheden heeft die werknemers binnen de organisatie niet hebben, maakt dat het aannemelijk dat uw onderneming daar 'een externe' voor heeft ingehuurd. Het helpt als de beloning die de medewerker krijgt duidelijk hoger ligt dan het loon van werknemers met soortgelijk werk in loondienst.

3 In hoeverre kan de medewerker zelf zijn werktijden, locatie en middelen bepalen?

Hoe meer invloed uw onderneming heeft op de werklocatie, werktijden en de materialen en hulpmiddelen die de medewerker gebruikt, hoe meer aanwijzingen er zijn voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding.

Er is echter niet automatisch een aanwijzing voor een gezagsverhouding als de aard van het werk met zich meebrengt dat de medewerker op een bepaalde locatie of op een bepaald tijdstip moet werken. Bijvoorbeeld bij werken op een bouwplaats. De locatie staat dan vast en het kan ook zo zijn dat de bouwplaats om veiligheidsredenen vanaf een bepaald tijdstip niet meer toegankelijk is, waardoor ook de werktijden niet vrij te bepalen zijn.

4 Ziet de medewerker eruit alsof hij bij de organisatie hoort, bijvoorbeeld door werkkleding te dragen of visitekaartjes van de organisatie te gebruiken?

Hoe meer aanleiding er is om aan te nemen dat de medewerker onderdeel is van uw onderneming, hoe groter de kans dat er sprake is van een gezagsverhouding. Mag de medewerker met logo, bedrijfskleding en auto van zijn eigen bedrijf naar buiten treden, dan maakt dat de aanwezigheid van een gezagsverhouding juist weer minder aannemelijk.

5 Hoe zit het met de aansprakelijkheid voor schade, ziekte en ongeval, is er een concurrentiebeding, wie betaalt vakantiedagen en studie?

Naast de eerdergenoemde vier elementen die eigenlijk altijd meewegen bij het bepalen van de aanwezigheid van een gezagsverhouding, zijn er nog een aantal zaken die gewicht in de schaal kunnen leggen. Hierbij kunt u denken aan:

- Hoe zijn de risico's verdeeld voor schade, ziekte en ongeval?
- In welke mater is uw onderneming verantwoordelijk voor de kwaliteit van het resultaat (of het ontbreken daarvan)?
- Hoeveel invloed heeft uw onderneming op het al dan niet aannemen van opdrachten door de medewerker bij een andere opdrachtgever?
- In hoeverre wijkt de beloning van de medewerker (bijvoorbeeld bij vakantie, studie en ziekte) af van die van werknemers die in dienst zijn?

Geen gezag bij belang

Als de medewerker een financieel belang heeft in uw onderneming, maakt dat een gezagsverhouding onwaarschijnlijker. Is uw organisatie voor het voortbestaan van de onderneming bijvoorbeeld afhankelijk van een lening die de medewerker heeft verstrekt? Of is het bedrijfsgebouw of het bedrijfsterrein eigendom van de medewerker?

Dan is het minder snel aannemelijk dat uw onderneming als opdrachtgever daadwerkelijk gezag over de medewerker kan uitoefenen. Een uitzondering hierop is de positie van de statutair bestuurder. Daarbij wordt op grond van rechtspraak een gezagsverhouding aangenomen.

Hoge Raad, 22 maart 2013, ECLI (verkort): BY9295

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl