

Herijking van de Handreiking

Mr. B. Emmerig en mevr. mr. P.E.F. Domevscek, datum 06-09-2016

Datum	06-09-2016
Auteur	Mr. B. Emmerig en mevr. mr. P.E.F. Domevscek ^[1]
Vakgebied(en)	Loonbelasting / Dienstbetrekking

Om te beoordelen of er een dienstbetrekking voor de heffing van loonbelasting en sociale premies is, is de inspecteur gehouden om de arbeidsrechtelijke route van het Burgerlijk Wetboek en de daarop gebaseerde jurisprudentie te bewandelen. De Belastingdienst heeft in de Handreiking DBA zijn beleid dienaangaande uiteen gezet. In dit artikel staat de vraag centraal of de Handreiking DBA spoort met het arbeidsrechtelijke beoordelingskader. Geconcludeerd wordt dat dit niet het geval is en dat de Handreiking DBA derhalve herijkt dient te worden.

1 Inleiding

Eerder dit jaar, op 1 mei 2016, is de Wet tot wijziging van enkele belastingwetten en enkele andere wetten ten behoeve van het afschaffen van de Verklaring arbeidsrelatie (Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties, Wet DBA) in werking getreden.^[2] De maatschappelijke beroering over deze wet is significant.

Op 9 februari is de Tweede Kamer ingegaan op “rammelende bepalingen” in de door de Belastingdienst gepubliceerde modelovereenkomsten.^[3] Daarbij gaf staatssecretaris Wiebes te kennen dat er nietige bepalingen in de modelovereenkomsten over het verhalen van premies werknemersverzekeringen waren opgenomen.^[4] Op 10 februari heeft de Tweede Kamer met minister Asscher en staatssecretaris Wiebes gedebatteerd over de positie van postpakketbezorgers bij PostNL.^[5] Daarbij is uitvoerig ingegaan op de Wet DBA. Op 12 februari zijn Kamervragen gesteld naar aanleiding van een interview waarin naar voren wordt gebracht dat zzp'ers niet langer in de zorg kunnen werken. Deze vragen zijn door staatssecretaris Van Rijn op 7 april beantwoord.^[6] Op 23 februari jl. zijn vragen gesteld over onrust onder zzp'ers in de media naar aanleiding van een blog van Botte Jellema (presentator en journalist voor NPO Radio 1), getiteld “De afschaffing van de VAR is een clusterfuck”. Deze vragen zijn op 16 maart door staatssecretaris Wiebes beantwoord.^[7] Daarbij kondigde de staatssecretaris aan dat de modelovereenkomsten die op de website van de Belastingdienst zijn gepubliceerd, zullen worden herschreven. De gegeven antwoorden leidden op 7 april tot vervolgvragen, die door de staatssecretaris op 29 april zijn beantwoord.^[8] Op 14 maart zijn vragen gesteld over de criteria arbeid, gezag en loon. Deze vragen zijn op 14 april door staatssecretaris Wiebes beantwoord.^[9] Op 12 april zijn vragen gesteld naar aanleiding van een vermoedelijk interview met Mathijs Bouman bij RTL Z (econoom en columnist bij het Financieele Dagblad) waarin hij ingaat op “de bizarre nieuwe wereld” van de zzp'er. Deze vragen zijn op 28 april door staatssecretaris Wiebes beantwoord.^[10] Op 21 april zijn vragen gesteld naar aanleiding van een artikel in het Financieele Dagblad, getiteld “Zzp'er verwacht schade door nieuwe wetgeving”. Deze vragen zijn op

19 mei beantwoord.^[11] Eveneens op 19 mei is in antwoord op een vraag van de heer Van Weyenberg (D66) door de staatssecretaris aangegeven dat als een invaller hetzelfde werk doet, maar de voorwaarden en omstandigheden verschillen ten opzichte van degene die in dienstbetrekking werkte, de invaller buiten dienstbetrekking kan werken.^[12] Wij zouden menen dat dat niet alleen voor invallers geldt. Op 20 mei heeft de heer Klein (fractie Klein) vragen gesteld over onder meer het gebruik van een g-rekening bij de inhuur van zzp'ers. Deze vragen zijn op 9 juni beantwoord.^[13] Op 17 juni heeft de heer Klein aanvullende vragen gesteld over de (on)mogelijkheden van een g-rekening, die op 8 juli zijn beantwoord.^[14] Op 20 juni zijn vragen gesteld door de heer Van Weyenberg over een bericht in de Telegraaf dat opdrachtgevers afhaken door de afschaffing van de VAR. Deze vragen zijn op 1 juli beantwoord.^[15] Op 24 juni hebben de heer Ziengs en mevrouw De Vries (beiden VVD) vragen gesteld naar aanleiding van publicaties dat zzp'ers in de war zijn en niet serieus worden genomen door de politiek. Deze vragen zijn op 6 juli beantwoord.^[16] Het Financieele Dagblad roept in zijn redactioneel commentaar van 9 juli het volgende kabinet op om de Wet DBA af te schaffen. Op 11 juli heeft mevrouw Vos (PvdA) vragen gesteld over een bericht dat de Persgroep na invoering van de Wet DBA de verantwoordelijkheid van de opdrachtgever afschuift op zzp'ers. Deze vragen zijn op 25 augustus beantwoord.^[17] Vanaf het moment waarop de Eerste Kamer de Wet DBA heeft aangenomen (2 februari) zijn al twaalf maal Kamervragen over de wet gesteld. Dit is precedentloos. Inmiddels is in de vorm van alle gegeven antwoorden haast een tweede informele memorie van toelichting op de Wet DBA ontstaan.

2 De Commissie DBA

Op 7 april is de Commissie (Model)overeenkomsten Wet DBA ingesteld.^[18] De Commissie heeft tot taak onderzoek te verrichten naar de juistheid van door de Belastingdienst beoordeelde (model)overeenkomsten. De Commissie toetst de door haar te beoordelen (model) overeenkomsten aan het huidige wettelijke kader. Naar aanleiding van de bevindingen en conclusies kan de Commissie aanbevelingen doen. De Commissie dient vóór 31 december 2016 haar eindrapport uit te brengen. Desgewenst kan de Commissie eerder tussenverslagen uitbrengen. Vanuit de Tweede Kamer is de vraag gesteld of zij geïnformeerd wordt als de Commissie oordeelt dat de algemene modelovereenkomsten wel kloppen, maar de individuele overeenkomsten niet. De staatssecretaris antwoordde daarop dat hij dat niet kan melden op het niveau van de individuele overeenkomsten. Een deel van de rapportage van de Commissie zal openbaar zijn, maar een ander deel niet. Wat niet klopt, zal volgens de staatssecretaris worden hersteld.^[19] De vraag die wij daarbij hebben, is of schade als gevolg van een achteraf gebleken onjuiste beoordeling door de Belastingdienst zal worden vergoed. Het zou nuttig zijn als de Commissie daarover een aanbeveling doet, tenzij het natuurlijk zo is dat de Commissie niets aan te merken heeft op de beoordeling door de Belastingdienst van (model)overeenkomsten. Voor de praktische uitvoering van de Wet DBA had het natuurlijk de voorkeur gehad dat de Commissie haar werkzaamheden had afgerond vóór het moment van inwerkingtreding van de Wet DBA. De staatssecretaris heeft daar echter willens en wetens niet voor gekozen.

3 Spanning tussen het arbeidsrecht en het fiscale recht

De staatssecretaris heeft bij de parlementaire behandeling van de Wet DBA kenbaar gemaakt dat het oordeel van de Belastingdienst over de voorgelegde overeenkomsten uitsluitend betrekking heeft op de eventuele plicht van de opdrachtgever tot het afdragen of voldoen van loonheffingen en dat doorslaggevend daarvoor is de vraag of daadwerkelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst of een fictieve dienstbetrekking. Art. 7:610 BW en de daarbij behorende jurisprudentie geven de criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst.^[20] Volgens de staatssecretaris behoort de Belastingdienst, samen met uitzendorganisaties en het UWV, tot de drie instanties in Nederland die het meest verstand hebben van arbeidsrecht.^[21]

De staatssecretaris erkent dat niet voor alle opdrachtgevers en -nemers evident is hoe het arbeidsrecht in hun situatie moet worden uitgelegd.^[22] De heer Rinnooy Kan (D66) wees bij de mondelinge behandeling van de Wet DBA in de Eerste Kamer op de spanning tussen het arbeidsrecht en het fiscale recht, waarbij hij de stelling poneerde dat die spanning ook onder de Wet DBA niet verdwijnt maar onverminderd of misschien zelfs nog in heftiger mate dan voorheen voor problemen zal blijven zorgen.^[23] Rinnooy Kan wees op een “onmogelijke juridische spagaat” tussen het arbeidsrecht en het fiscale recht^[24].

Ter onderbouwing daarvan verwees hij naar een blog van Westerveld^[25], hoogleraar sociaal zekerheidsrecht, waarin zij uiteen zet dat de modelovereenkomst “geen werkgeversgezag” vanuit een arbeidsrechtelijk perspectief weleens een arbeidsovereenkomst zou kunnen zijn. De staatssecretaris gaf Rinnooy Kan en andere bezorgde senatoren in reactie hierop te kennen dat als er sprake is van een civiele arbeidsovereenkomst conform het Burgerlijk Wetboek, er dan ook sprake is van een dienstbetrekking voor de loonheffing. Daar zit volgens de staatssecretaris geen verschil tussen, want dit is gebaseerd op dezelfde wettelijke basis en dezelfde feiten en omstandigheden die vooraf toetsbaar en beoordeelbaar zijn. De enige uitzondering wordt gevormd door een aantal benoemde fictieve dienstbetrekkingen. Bij het voor de fiscaliteit beoordelen van de overeenkomsten hanteert de Belastingdienst de uitgangspunten van het Burgerlijk Wetboek en de arbeidsrechtelijke jurisprudentie. Daar hoort, aldus de staatssecretaris, geen licht tussen te zitten. Waar zorgen over bestonden, civiel, arbeidsrechtelijk en fiscaal, moet het gelijk lopen.

Daar mag geen verschil tussen bestaan, aldus de staatssecretaris ter geruststelling van de Eerste Kamer.^[26] In een situatie waarin twee beoordelingen op dezelfde wetten en jurisprudentie zijn gebaseerd, moet er ook hetzelfde uitkomen. Als de Belastingdienst het één zegt, wie moet dan iets anders zeggen, zo vraagt de staats secretaris zich af, alhoewel hij ook onderkent dat de Belastingdienst nog een “professionaliseringsslag” te maken heeft.^[27] Om de Eerste Kamer verder gerust te stellen, beloofde de staatssecretaris dat er een toetsing van de manier van beoordelen van (model)overeenkomsten door een onafhankelijk panel zal komen. Dat panel is er inmiddels in de vorm van de Commissie DBA. Daarnaast beloofde de staatssecretaris dat het interne toetsings- en beoordelingskader van de Belastingdienst voor (model)overeenkomsten openbaar gemaakt zal worden. Dat is inmiddels gebeurd in de vorm van de ongedateerde “Handreiking beoordelingskader overeenkomsten arbeidsrelaties (Handreiking DBA)”.^[28] Volgens de staatssecretaris kan deze bij de rechter een rol spelen en krijgt hij een formele rol. Gelet daarop bevreedt het ons dat de Handreiking DBA niet gegoten is in de vorm van een beleidsregel zoals bedoeld in art. 4:81 Awb. Dat zou de rechtsbescherming van belastingplichtigen ten goede komen omdat een beleidsregel recht vormt in de zin van art. 99 Wet RO en belastingplichtigen op grond van art. 4:84 Awb de garantie hebben dat de Belastingdienst handelt overeenkomstig de Handreiking DBA (los van de vraag of dat in alle gevallen terecht is). Het tekort aan rechtsbescherming dat de Wet DBA kenmerkt, kan voor opdrachtgevers verder opgevuld worden door het vragen van een beschikking over de

verzekeringsstatus als bedoeld in art. 59 lid 3 Wfsv. Dit is een voor bezwaar vatbare beschikking waartegen de normale fiscale rechtsmiddelen kunnen worden aangewend, inclusief het vragen van een voorlopige voorziening in spoedeisende situaties. Is een persoon niet verzekerd, dan is automatisch ook geen sprake van inhoudingsplicht voor de loonbelasting. Opdrachtnemers kunnen het UWV om een vergelijkbare beschikking vragen op grond van art. 7 lid 2 WIA, art. 87 lid 2 WAO, art. 127a lid 1 WW en art. 72c ZW. Oordeelt het UWV dat sprake is van verzekeringsplicht, dan dient de Belastingdienst de werkgever daarover te informeren op grond van art. 59 lid 6 Wfsv. Tegen deze beschikking staat voor de opdrachtnemer bezwaar en beroep open met, via de Centrale Raad van Beroep, wederom de Hoge Raad als hoogste rechter. Eigenlijk maken deze beschikkingen de Wet DBA vanaf haar ontstaansmoment al obsoleet; de beoordeling van arbeidsrelaties is nog steeds gereguleerd en bovendien wordt meer rechtsbescherming geboden in vergelijking met de Wet DBA.^[29]

4 Harmonisatie tussen het fiscale recht en het arbeidsrecht

De (veronderstelde) gelijkschakeling tussen het fiscale recht en het arbeidsrecht bij het beantwoorden of er sprake is van een arbeidsovereenkomst kwam aan de orde in het arrest van de Hoge Raad van 6 december 2002. Daarin werd overwogen dat de fiscale wetgever voor het begrip dienstbetrekking niet een eigen fiscaalrechtelijk begrip heeft willen formuleren, maar heeft willen aansluiten bij het civielrechtelijk begrip dienstbetrekking, te weten de arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht.^[30] Een verdere stap in de harmonisatie is gezet met het Gouden Kooi/Natasia-arrest van 25 maart 2011.^[31] Mertens merkt in zijn noot in *BNB* op dat dit een belangrijk arrest is vanwege de rechtsregel die de Hoge Raad geeft. Bij de vraag of sprake is van een dienstbetrekking voor de WW schrijft de Hoge Raad voor dat aangesloten moet worden bij de jurisprudentie die door de civiele kamer van de Hoge Raad is gewezen inzake de arbeidsovereenkomst als bedoeld in art. 7:610 BW. Wij voegen daaraan toe dat dit ook geldt bij de vraag of sprake is van een dienstbetrekking in de zin van art. 2 Wet LB 1964.^[32] Mertens merkt daarbij ook op dat dit nog niet betekent dat de uitkomst voor alle rechtsgebieden (arbeidsrecht, fiscaal recht, sociaal verzekeringsrecht) altijd dezelfde zal zijn. De staatssecretaris is echter een andere opvatting toegedaan (zie hierboven onderdeel 3) en ook de Handreiking DBA stelt op pagina 3 dat het besliskader voor zowel het arbeidsrecht, het sociaal verzekeringsrecht als het belastingrecht gelijk is. De civiele kamer van het Hof Arnhem-Leeuwarden, anders gezegd de arbeidsrechter, blijkt daar echter anders over te denken, ook ruim twee jaar na het Gouden Kooi/Natasia-arrest. Dit hof overweegt “dat het begrip arbeidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek en het begrip dienstbetrekking in de sociale en fiscale wetgeving niet dezelfde inhoud hebben. Bij de laatste categorie pleegt te worden geabstraheerd van de bedoeling van de betrokken partijen bij het aangaan van de overeenkomst, hetgeen [...] niet het geval is bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in boek 7 van het Burgerlijk Wetboek”.^[33] De vraag is nu hoe dit zit. Naar onze mening dient de Belastingdienst aansluiting te zoeken bij het civielrechtelijke begrip dienstbetrekking, te weten de arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Zij is daartoe gehouden op basis van het Gouden Kooi/Natasia-arrest en de nadien gewezen fiscale jurisprudentie die daarbij aansluit.^[34] Net zo min als dat de burgerlijke rechter gehouden is aan het oordeel van de Belastingdienst, is de Belastingdienst gehouden aan het oordeel van de burgerlijke rechter dat het begrip arbeidsovereenkomst in het Burgerlijk Wetboek en het begrip dienstbetrekking in

de fiscale en sociaalverzekeringsrechtelijke wetgeving niet dezelfde inhoud hebben. Als dit het uitgangspunt is, is de vervolgvraag of de Belastingdienst daar dan ook werkelijk naar handelt bij het beoordelen van de vraag of er sprake is van een dienstbetrekking. Om dat te onderzoeken hebben wij gekeken naar arbeidsrechtelijke jurisprudentie waarbij de vraag aan de orde was of sprake is van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht en onszelf afgevraagd hoe de Belastingdienst op basis van de Handreiking DBA hierover geoordeeld zou hebben. De Handreiking DBA gaat uit van drie stappen, te weten stap A (beoordelen gezagsverhouding), stap B (beoordelen persoonlijke verplichting tot het verrichten van arbeid) en stap C (beoordelen verplichting om loon te betalen), ondersteund door stroomschema's ten aanzien van stap A en B. Anders gezegd, er is sprake van een klassiek vink-systeem, een haast mathematische optelsom van drie op zichzelf staande factoren. Deze benadering wordt in de literatuur afgewezen door Mertens^[35] en Van den Berg^[36]. Laatstgenoemde is lid van de Commissie DBA. Ten aanzien van stap A betreffende de gezagsverhouding verwijst onderdeel A.1.6 van de Handreiking DBA naar het fotomodellen-arrest^[37], overigens via een link die geen toegang geeft tot de tekst van het arrest. Hierin overwoog de Hoge Raad dat de enkele omstandigheid dat opdrachten en instructies aan fotomodellen konden worden gegeven en dat zij die opdrachten en instructies moesten opvolgen, onvoldoende is voor de aanwezigheid van een gezagsverhouding. Geenszins is immers uit te sluiten dat die opdrachten en instructies alleen maar een nadere bepaling waren van de verlangde prestaties, in welk geval die kunnen ook worden gegeven bij de uitvoering van opdrachten, aldus de Hoge Raad. Echter, ook aanwijzingen omtrent de uitvoering van een opdracht hoeven niet te resulteren in een gezagsverhouding op grond van art. 7:402 lid 1 BW. De Handreiking DBA gaat daaraan voorbij, zich daarbij niet realiserend dat het fotomodellen-arrest dertien dagen vóór de inwerkingtreding van art. 7:402 lid 1 BW is geweest. De modelovereenkomst "geen werkgeversgezag"^[38] bouwt voort op deze omissie doordat enerzijds overwogen wordt dat partijen uitsluitend met elkaar wensen te contracteren op basis van een overeenkomst van opdracht in de zin van art. 7:400 e.v. BW en anderzijds te bepalen dat opdrachtgevers wel aanwijzingen en instructies geven omtrent het resultaat van de opdracht. Naar onze mening kan daaraan worden toegevoegd dat ook aanwijzingen en instructies omtrent de uitvoering van de opdracht — dus niet alleen omtrent het resultaat — mogen worden gegeven^[39] omdat alsdan niet meer gebeurt dan het overnemen van art. 7:402 lid 1 BW in de overeenkomst. Voorgelegde overeenkomsten die zo'n bepaling bevatten, worden echter afgekeurd door de Belastingdienst in lijn met paragraaf A.3.3 van de Handreiking DBA. Wij sluiten ons aan bij de Redactie van Vakstudie Nieuws die zich afvraagt hoe de Belastingdienst de modelovereenkomst "geen werkgeversgezag" heeft kunnen goedkeuren.^[40]

5 De hamer van de timmerman

Tijdens de parlementaire behandeling van de Wet DBA is het voorbeeld van de hamer van een zelfstandige timmerman aan de orde gekomen. De vraag was of er sprake zou zijn van een dienstbetrekking als de hamer van de timmerman breekt en hij een nieuwe van zijn opdrachtgever krijgt. De staatssecretaris gaf aan dat als het slechts gaat om een incidentele afwijking van de overeenkomst (waarin dus is bepaald dat de timmerman zijn eigen gereedschap gebruikt), loonheffing niet aan de orde zou komen.^[41] In de gepubliceerde modelovereenkomst voor zelfstandigen in de bouw^[42] is bepaald dat de opdrachtnemer bij de uitvoering van zijn werkzaamheden gebruik zal maken van eigen gereedschap en materieel (onderdeel C). De bepaling

is geel gemarkeerd ten teken van het fiscale belang daarvan. Echter, in contrast hiermee staat een uitspraak van het Hof 's-Gravenhage (sector civiel) van 2 april 2012.^[43] In deze zaak ging het niet om een timmerman, maar om een lasser. De lasser werkte voornamelijk voor één opdrachtgever. Hij maakte bij zijn werkzaamheden gebruik van gereedschap en werkkleding van de opdrachtgever. Op het werk was een voorman aanwezig die aanwijzingen gaf over en toezicht hield op het werk. Naar de maatstaven van de Handreiking DBA en de modelovereenkomst voor zelfstandigen in de bouw zou hier ongetwijfeld een dienstbetrekking worden aangenomen. Het hof overwoog dat er niettemin sprake was van een overeenkomst van opdracht vanwege de navolgende feiten en omstandigheden: (1) partijen hebben beoogd een overeenkomst van opdracht aan te gaan, (2) het uurtarief van de lasser is hoger dan de kosten van een vergelijkbare werknemer, (3) de lasser had geen toestemming van zijn opdrachtgever nodig voor vakantie of een vrije dag, (4) de lasser had nog twee andere kleinere opdrachtgevers en (5) de lasser had een VAR-wuo. Het gebruik van gereedschap en werkkleding van de opdrachtgever en de aanwezigheid van een leidinggevende voorman op het werk, "legt naar het oordeel van het hof daartegenover te weinig gewicht in de schaal".

Dit is een voorbeeld van de holistische benadering die voor het eerst is genoemd door A-G Huydecoper in zijn conclusie bij het beurspromovendi-arrest.^[44] Huydecoper betoogt dat, behalve als in een bepaalde relatie elke zeggenschap over de prestatie van de tot arbeid verplichte partij ontbreekt, het aankomt op een "holistische"^[45] weging van de gezamenlijke omstandigheden, om vast te stellen of die in hun geheel opleveren dat de relatie als arbeidsovereenkomst moet worden gekwalificeerd. Deze benadering is ook zeer recent nog gevolgd in de jurisprudentie of er een arbeidsovereenkomst bestaat tussen een pakketbezorger en PostNL. Daarbij verwezen de verschillende rechtbanken die daarover moesten oordelen^[46] en ook het (eerste) Hof in hoger beroep^[47], naar arbeidsrechtelijke jurisprudentie bestaande uit de arresten Groen/Schoevers^[48], ABN Amro/Mahli^[49], Diosynth/Groot^[50], Thuiszorg Rotterdam/PGGM^[51], het Gouden Kooi/Natasia-arrest en het Logidex-arrest^[52]. Deze arbeidsrechtelijke holistische benadering is niet aan te treffen in de Handreiking DBA. Er wordt slechts opgemerkt dat bij de uiteindelijke kwalificatie van een arbeidsrelatie niet een enkel kenmerk beslissend is, maar alle omstandigheden in hun onderlinge samenhang. Dat wordt verder in het geheel niet uitgewerkt en valt de handreiking terug in het bekritiseerde vink-systeem van stap A, B en C. Dit verklaart waarom de arbeidsrechter in het geval van de lasser oordeelde tot een overeenkomst van opdracht, terwijl de Belastingdienst op basis van de Handreiking DBA tot een dienstbetrekking zou hebben geconcludeerd. Voorts blijkt uit de arbeidsrechtelijke jurisprudentie dat ook een onderdeel van de holistische benadering is om aspecten betreffende het ondernemerschap van degene die de arbeid verricht, mee te wegen. Gekeken dient te worden naar de wijze van beloning, de wijze van betaling (door wie aan wie), de mate van ondernemingsrisico, de mate van investeringen (wie levert de grondstoffen en hulpmiddelen), het type werkzaamheden en naar de vraag wie zorg draagt voor de sociale zekerheid.^[53] De Handreiking DBA gaat op deze aspecten ten onrechte niet of nauwelijks in. De ogenschijnlijk tussen de betrokken rechtbanken goed gecoördineerde PostNL-jurisprudentie is een goed voorbeeld van hoe het wel moet.

6 De leraar geschiedenis

De staatssecretaris meldde aan de Eerste Kamer dat onderwijsinstellingen ontdekken dat de leraar geschiedenis op het lyceum die twintig uur per week geschiedenis geeft, twintig uur staat ingeroosterd en door de rector beoordeeld wordt, geen ondernemer is. In de wet is het zo geregeld

dat een leraar geschiedenis die ingeroosterd is op het lyceum en beoordeeld wordt door de rector, geen ondernemer is. Dat zijn dus de gevallen die niet meer als zzp'er zullen kwalificeren, aldus de staatssecretaris.^[54] De vraag is of het inderdaad zo simpel is. De Rechtbank Rotterdam^[55] werd geroepen tot een oordeel of twee docenten van de Erasmus Universiteit werkzaam waren op basis van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. De twee waren aanvankelijk jarenlang voor de universiteit werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst. Als gevolg van een reorganisatie werden deze arbeidsovereenkomsten beëindigd en werd per gelijke datum een "overeenkomst tot het verlenen van onderwijsdiensten" van kracht tussen de universiteit en een vennootschap onder firma met de twee docent als enige vennoten. Op basis van deze overeenkomst verzorgden de docenten hetzelfde vak als zij eerder als werknemer hadden gedaan. Ook overigens veranderde er niets. Een paar jaar later wilde de universiteit de overeenkomst tot het verlenen van onderwijsdiensten beëindigen. De docenten stelden dat feitelijk altijd sprake was gebleven van een arbeidsovereenkomst en vorderen doorbetaling van hun salaris. De rechtbank wees deze vordering af. Zo was er geen sprake van enige verplichting tot het persoonlijk verrichten van de arbeid. Van feitelijke vervanging was overigens geen sprake. Ten tweede werden facturen verstuurd door de vennootschap onder firma. Van een rechtstreekse loonbetalingsverplichting jegens de docenten was dus geen sprake. De facturen werden overigens ook betaald gedurende ziekte en vakantie. Voor wat betreft een gezagsverhouding stelt de rechtbank de holistische benadering voorop. De docenten wezen erop dat de universiteit altijd een duidelijke stempel heeft gedrukt op de wijze waarop zij het onderwijs invulden, in die zin dat de universiteit bepaalde welk onderwijs werd verzorgd en het rooster bepaalde, dat het door hen verzorgde onderwijs onderworpen was aan beoordeling van een accreditatiecommissie van de universiteit en diende te voldoen aan het Onderwijs- en Examenreglement en het systeem van interne kwaliteitszorg van de Universiteit. De rechtbank vond dergelijke instructies, juist gezien de aard van de overeengekomen werkzaamheden, echter ook goed passen bij de instructiebevoegdheid van een opdrachtgever. Dat de docenten beschikten over een werkplek, een postvak, een e-mailaccount en visitekaartjes van de universiteit, vormde voor de rechtbank geen sterke aanwijzing voor een arbeidsovereenkomst. Hetzelfde geldt voor de omstandigheden dat de docenten werden uitgenodigd voor personeelsactiviteiten en formele gelegenheden van de universiteit en dat zij, evenals reguliere docenten van de universiteit, een kerstpakket ontvingen. Tot slot was het tarief van de docenten hoger dan hetgeen aan vergelijkbare docent in loondienst verschuldigd zou zijn. Wij achten het nauwelijks voor enige twijfel vatbaar dat de Belastingdienst op basis van de Handreiking DBA een dienstbetrekking zou hebben aangenomen. Het verschil kan worden verklaard door de holistische benadering van de rechtbank.

Van belang is voorts dat de Belastingdienst blijkens de toelichting op de modelovereenkomst "vrije vervanging", zoals mede opgesteld door VNO-NCW en MKB Nederland^[56], van mening is dat de verplichting om de arbeid "persoonlijk" te verrichten, een wezenlijk kenmerk van een arbeidsovereenkomst is krachtens art. 7:659 BW. Indien de werkzaamheden op initiatief van de opdrachtnemer en zonder voorafgaande toestemming door de opdrachtgever, door een derde kunnen worden uitgevoerd (vrije vervanging), dan kan geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst. In de toelichting op de modelovereenkomst "vrije vervanging" zoals opgesteld door FNV Zelfstandigen^[57] merkt de Belastingdienst echter daarnaast op dat het recht om zich vrij te laten vervangen moet passen bij de opdracht en moet stroken met de werkelijke verhoudingen tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. Het is niet voldoende als het recht op vrije vervanging alleen op papier bestaat. Als persoonlijke kwaliteiten van de opdrachtnemer belangrijk zijn voor de uitvoering van een opdracht of als de opdrachtgever specifieke eisen stelt aan de wijze van uitvoering van de opdracht,

dan kan een contractueel recht op “vrije vervanging” realiteitsgehalte missen. Bij een beoordeling achteraf kan, in twijfelgevallen, het feit dat vervanging op initiatief van de opdrachtnemer niet of nauwelijks daadwerkelijk is voorgekomen, een licht werpen op de werkelijke tussen opdrachtgever en opdrachtnemer bestaande verhoudingen, aldus de Belastingdienst. Naar onze mening vindt deze aanvullende toelichting geen steun in het arbeidsrecht. Het Burgerlijk Wetboek voorziet niet in een realiteitscontrole van het recht op vrije vervanging. Zeker bij een overeenkomst van opdracht met universitaire docenten zoals hierboven besproken, zullen persoonlijke kwaliteiten belangrijk zijn voor de uitvoering van de opdracht.

Desalniettemin was het voor de Rechtbank Rotterdam voldoende dat er geen verplichting bestond tot het persoonlijk verrichten van de arbeid. Dat het in de praktijk nooit tot vervanging kwam, deed er niet toe. Dit blijkt ook uit een uitspraak van de Rechtbank Amsterdam over een deponhouder.^[58] Dat is een persoon die verantwoordelijk is voor het aannemen van kranten en het laten bezorgen van kranten door bezorgers. Uit de overeenkomst van opdracht bleek niet dat de deponhouder gehouden was persoonlijk de werkzaamheden verrichten. Dit was één van de omstandigheden om geen arbeidsovereenkomst aan te nemen. Deze uitspraak is gedaan door de heer Boot, thans voorzitter van de Commissie DBA.

Het is overigens de vraag welk gewicht moet worden toegekend aan het element “vrije vervanging”. In één van de PostNL-zaken was sprake van een pakketbezorger die zich voor een kwart van zijn ritten liet vervangen. Dat is niet meer incidenteel te noemen. De vervanger moest slechts een Verklaring omtrent gedrag en een rijbewijs overleggen en een test met goed gevolg afleggen, objectieve criteria derhalve. Naar de maatstaven van de Handreiking DBA is dan niet voldaan aan één van de drie kenmerken van een arbeidsovereenkomst en is er dus geen arbeidsovereenkomst.^[59] De Rechtbank Noord-Holland^[60] concludeerde echter wel tot het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Naar de mening van Van den Berg^[61] heeft de rechtbank hier zijn nek uitgestoken als het gaat om de interpretatie van het element “persoonlijke arbeidsverplichting”. Het enkele negatieve antwoord op de vraag of iemand gehouden is de arbeid persoonlijk te verrichten, leidt niet direct tot de conclusie dat de arbeidsovereenkomst ontbreekt. Deze omstandigheid wordt (slechts) als een (zwaarwegende) contra-indicatie in de holistische weging betrokken.

Hierdoor kunnen werkverschaffers minder eenvoudig met een louter contractueel beding over vrije vervangbaarheid de dwingende toepassing van het arbeidsrecht ontwijken, aldus Van den Berg. Het is dus raadzaam om meer maatregelen te nemen dan alleen maar opname van een dergelijk beding in een overeenkomst van opdracht.

Overigens is kennisname van alleen de Handreiking DBA niet voldoende om de visie van de Belastingdienst op vrije vervanging te kennen. Daarnaast zal ten minste de toelichting op twee algemene modelovereenkomsten geraadpleegd moeten worden. Het zou de helderheid voor belastingplichtigen ten goede komen wanneer de informatie gebundeld zou worden, zeker nu de Belastingdienst ook zelf stelt een groot belang te hechten aan goede communicatie over de Wet DBA.

7 Uitspraken à la de lasser en de geschiedenisleraar

Uitspraken zoals die over de lasser en de geschiedenisleraar zijn er meer. Het zijn uitspraken waar de arbeidsrechter concludeert tot een overeenkomst van opdracht, terwijl er naar de maatstaven van de Handreiking DBA ten minste zeer waarschijnlijk een dienstbetrekking zou zijn aangenomen. Wij noemen uitspraken inzake een tandarts^[62], een koerier^[63], een hoofd administratie via een BV^[64], een krantenbezorger^[65], nogmaals een hoofd administratie^[66], een statutair bestuurder via een

management-BV^[67], een voorraadteller^[68], een health and safety manager^[69], een interim-teamleider^[70], een manager business development^[71], een paralegal in een juridische praktijk^[72], een recruiter^[73], een belastingadviseur^[74], een zweminstructrice^[75] en een manager via een management- BV^[76]. De rode draad in deze uitspraken is vaak dat partijen aanvankelijk een overeenkomst van opdracht hebben gesloten, maar de opdrachtnemer naderhand stelt dat er in feite een arbeidsovereenkomst is. In bovengenoemde rechtspraak wordt als richtsnoer gehanteerd dat wanneer partijen een overeenkomst sluiten die strekt tot het verrichten van werk tegen betaling, zij deze overeenkomst op verschillende wijzen kunnen inrichten. Wat tussen hen heeft te gelden, wordt bepaald door hetgeen hen bij het sluiten van de overeenkomst voor ogen stond. Daarbij wordt mede in aanmerking genomen de wijze waarop zij feitelijk aan de overeenkomst uitvoering hebben gegeven en aldus daaraan inhoud hebben gegeven. De verschillende rechtsgevolgen die partijen aan hun verhouding hebben verbonden, moeten daarbij in hun onderlinge verband worden gezien. Niet één enkel kenmerk is beslissend, maar de verschillende rechtsgevolgen die de partijen aan hun verhouding hebben verbonden, dienen in hun onderling verband te worden gezien. In een minderheid van de gevallen wordt daarbij ook gekeken naar de maatschappelijke positie van partijen en de criteria die gelden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst zoals genoemd in art. 7:610 lid 1 BW: er moet sprake zijn van arbeid, tegen loon, gedurende zekere tijd, op basis van een gezagsverhouding.

8 Arbeidsovereenkomst en BV

In paragraaf B.1.1 van de Handreiking DBA wordt opgemerkt dat een arbeidsovereenkomst een persoonlijk karakter heeft en dat een rechtspersoon geen arbeidsovereenkomst kan aangaan. Dit uitgangspunt laat de mogelijkheid open dat, beoordeeld naar de feiten, sprake kan zijn van een arbeidsovereenkomst tussen de natuurlijk persoon, bijvoorbeeld de directeur-groootaandeelhouder van een BV en de opdrachtgever van de rechtspersoon. De Handreiking DBA verwijst naar het arbeidsrechtelijke arrest Thuiszorg Rotterdam/PGGM.^[77] Dit is een opmerkelijk standpunt omdat het arrest-Thuiszorg Rotterdam/PGGM juist als een uitzondering wordt gezien. Boot betitelt het arrest als een “unicum” en een “eendagsvlieg”.^[78] Waarom stelt hij dit? In dit arrest is sprake van een managementovereenkomst tussen Knipham BV met als directeur/enig aandeelhouder de heer Knipscheer enerzijds en Thuiszorg Rotterdam anderzijds. Omdat Thuiszorg Rotterdam de BTW over de door Knipham BV te factureren management-fee niet zou kunnen aftrekken, werd de fee aan de heer Knipscheer in privé voldaan onder inhouding van loonbelasting en premies. Pensioenfonds PGGM vond dat er sprake was van een arbeidsovereenkomst en eiste betaling van pensioenpremies. De Hoge Raad stelde PGGM in het gelijk. Weliswaar was het de bedoeling van de partijen om geen arbeidsovereenkomst aan te gaan, maar in de uitvoering van hun overeenkomst hebben partijen wel gehandeld alsof er sprake was van een arbeidsovereenkomst. De criteria die in het arrest-Groen/Schoevers zijn ontwikkeld, gelden ook wanneer een derde zoals PGGM (of de Belastingdienst) een arbeidsovereenkomst stelt en ook wanneer sprake is van een managementovereenkomst waarbij een BV is betrokken zoals in deze situatie. Het doorprikken van Knipham BV is de uitzondering op het nog altijd bestaande uitgangspunt van de Hoge Raad zoals geformuleerd in het Arrow-arrest^[79] dat een arbeidsovereenkomst slechts met een natuurlijk persoon als werknemer aangegaan kan worden. Dat in de Handreiking DBA alleen het arrest wordt genoemd dat de uitzondering op het algemene uitgangspunt geeft, kan verklaard worden uit de wens van de anonieme opsteller(s) om een

arbeidsrechtelijke legitimatie te geven aan het voor fiscale doeleinden door een rechtspersoon heen kunnen kijken. Het arbeidsrecht en het fiscale recht moeten immers tot dezelfde uitkomst leiden. Daarmee is dan wel sprake van selectief shoppen in de jurisprudentie, want arbeidsrechtelijk kan juist in beginsel niet door een rechtspersoon heen gekeken worden en dat zou, consequent de lijn volgend dat er geen licht mag zitten tussen het arbeidsrecht en het fiscale recht, betekenen dat dat dan voor fiscale doeleinden ook niet mogelijk is. Aangenomen mag worden dat dit niet de bedoeling van de staatssecretaris is, maar dit is een voorbeeld van de door Rinnooy Kan in de Eerste Kamer genoemde spagaat tussen het arbeidsrecht en het fiscale recht. Wij verwachten dat de fiscale rechter zich hierdoor niet van de wijs laat brengen en gewoon door rechtspersonen heen zal blijven kijken, iets waartoe De Hoge Raad zich in bijvoorbeeld in het B-notarissen- arrest^[80] bereid toonde, tegelijkertijd het Arrow-arrest aanhalend.

9 Conclusies

Boot constateert dat de wetgever weinig tot niets doet aan de positie van afhankelijke zzp'ers. Hij vindt het (terecht) veelzeggend dat enig concreet voorstel naar aanleiding van het IBO-rapport Zelfstandigen zonder personeel^[81] is uitgebleven.^[82] Boot meent dat de doelstelling van de Wet DBA niet het bestrijden van schijnzelfstandigheid is. Wij zijn het echter eens met de staatssecretaris dat de Wet DBA wel bijdraagt aan het voorkomen van schijnzelfstandigheid in de fiscaliteit en de sociale zekerheid. Er is sprake van schijnzelfstandigheid als er geen loonheffingen worden afgedragen of voldaan omdat een arbeidsrelatie naar de Belastingdienst wordt gepresenteerd alsof er geen sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking, terwijl dat naar de geldende wet- en regelgeving en jurisprudentie wel het geval is.^[83] De vraag is echter wanneer er naar geldende wet- en regelgeving en jurisprudentie sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. De staatssecretaris is daar heel duidelijk over geweest; het Burgerlijk Wetboek en de arbeidsrechtelijke jurisprudentie zijn exclusief maatgevend. Het is terecht dat hij dat stelt; dit volgt uit de fiscale jurisprudentie vanaf het Gouden Kooi/Natasia-arrest. De Belastingdienst als uitvoerder van de Wet DBA volgt de staatssecretaris en de fiscale rechter daarin echter niet getuige de Handreiking DBA. De in de arbeidsrechtelijke jurisprudentie ontwikkelde holistische bandering wordt onvoldoende gevolgd. Er zijn vele gevallen in de arbeidsrechtelijke rechtspraak als een overeenkomst van opdracht bestempeld, terwijl de Belastingdienst op basis van de Handreiking DBA zeer waarschijnlijk tot een dienstbetrekking zou concluderen. De Belastingdienst plaatst zich daarmee boven en buiten de wet en de leidende arbeidsrechtelijke jurisprudentie. Er wordt in de Handreiking DBA in strijd met de holistische benadering geen aandacht besteed aan indicatoren als de bedoeling van partijen, aspecten betreffende ondernemers- en investeringsrisico's, het factureren met BTW en de hoogte van de beloning in vergelijking met bijvoorbeeld het cao-loon van een werknemer. Deze opstelling verklaart (deels) de maatschappelijke onrust en het grote aantal Kamervragen. Een oplossing voor de korte termijn is dat de Handreiking DBA wordt herijkt. Door dat te doen zou de staatssecretaris zijn belofte inlossen dat als sprake is van een bias in de ene of de andere richting, het toetsingskader daarmee te jken is.^[84] Als de staatssecretaris dat niet doet, ligt daar een taak voor de Commissie DBA, hoewel zijn taakstelling beperkter lijkt te zijn omdat de Commissie het bestaande toetsingskader als een gegeven lijkt te moeten beschouwen. De vraag is overigens of het probleem daarmee ten principale is opgelost. Boot stelt dat het probleem nu juist is dat er geen duidelijke criteria zijn op grond waarvan een arbeidsrelatie gekwalificeerd kan worden als een

arbeidsovereenkomst of niet. Hij vindt “de afschuwwekkende (en volkomen ondoorzichtige) lijst van criteria” die “volstrekt onbruikbaar” is in de inmiddels vervallen^[85] Beleidsregels beoordeling dienstbetrekking daarvan een goed voorbeeld.^[86] Het zou ons dan ook zeer verbazen als hij over de Handreiking DBA een volstrekt tegenovergesteld oordeel heeft. Een oplossing voor de langere termijn is serieus werk te maken van het IBO-rapport Zelfstandigen zonder personeel. Dat vereist politieke daadkracht en die mag in ieder geval van Wiebes als een VVD-staatssecretaris verwacht worden. Tot slot loont het wellicht ook eens de moeite om over de grens te kijken. In België bestaat sinds 2007 de Wet op de aard van de arbeidsrelaties.^[87] Deze wet legt vier algemene criteria voor het vaststellen van de aard van de arbeidsrelatie vast en voorziet de mogelijkheid om specifieke criteria uit te werken die van toepassing zijn op een sector of op één of meerdere beroepen of categorieën van beroepen. De algemene criteria zijn de wil van de partijen, de vrijheid om het werk te organiseren, de vrijheid om de werktijd te organiseren en de mogelijkheid om een hiërarchische controle uit te oefenen. De mogelijkheid bestaat om aan een Administratieve commissie ter regeling van de arbeidsrelatie vooraf of tijdens een arbeidsrelatie een oordeel te vragen over de kwalificatie van een arbeidsrelatie. Daartoe is via internet een standaard-aanvraagformulier te downloaden.^[88] De beslissing van de Commissie volgt in beginsel na drie maanden. Alle beslissingen worden gepubliceerd. Het geheel oogt behoorlijk gebruiksvriendelijk en geeft de mogelijkheid om meer maatwerk te leveren dan het systeem van de modelovereenkomsten zoals ontwikkeld voor de Wet DBA. Als dit systeem in België werkt, dan zou dat wellicht ook in Nederland kunnen. Dat zou dan pas een echte herijking zijn.

Voetnoten

[1]

Beiden zijn als belastingadviseur respectievelijk advocaat verbonden aan Holla Advocaten te 's-Hertogenbosch en Eindhoven.

[2]

Stb. 2016, 45 en *Stb.* 2016, 166.

[3]

Handelingen TK 2015/16, 52-4.

[4]

De modelovereenkomst voor praktijkwaarneming door tandartsen bevat nog steeds de bewuste nietige bepaling. Art. 10.1 bepaalt dat indien het niet nakomen en/of overtreden van enige bepaling van de overeenkomst door één van de partijen (“de overtredende partij”) tot schade leidt die voortvloeit uit eventuele fiscaalrechtelijke geschillen, de andere partij daarvoor niet aansprakelijk is. Voor zover de andere partij voor dergelijke schade wordt aangesproken vrijwaart de overtredende partij de andere partij geheel (dus ook voor de premies werknemersverzekeringen). Onder schade wordt tevens begrepen boetes en/of (heffings)rente, waarbij wij opmerken dat “heffingsrente” is vervangen door “belastingrente”.

[5]

Handelingen TK 2015/16, 53-5.

[6]

www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016Z03128&did=2016D14579, V-N 2016/23.18.

[7]

www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016D11221, V-N 2016/17.17.

[8]

www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016D18321, V-N 2016/27.9.

[9]

www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016Z05226&did=2016D15681, V-N 2016/23.20.

[10]

www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016D17731, V-N 2016/25.14.

[11]

www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016Z08257&did=2016D20304, V-N 2016/29.7.

[12]

www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016Z08453&did=2016D20295, V-N 2016/29.8.

[13]

www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016Z09901&did=2016D239835, V-N 2016/31.15.

[14]

www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016D29661&did=2016D29661.

[15]

www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016Z12411&did=2016D28098.

[16]

www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016D26716.

[17]

www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016Z14634&did=2016D31769.

[18]

Besluit van de Staatssecretaris van Financiën van 7 april 2016, nr. DGB/2016/1378, *Stcrt.* 2016, 19031, V-N 2016/25.13.

[19]

Handelingen TK 2015/16, 53-5-12.

[20]

Kamerstukken II 2014/15, 34 036, nr. 9, p. 6.

[21]

Kamerstukken II 2014/15, 34 036, nr. 19, p. 17.

[22]

Kamerstukken I 2015/16, 34 036, F, p. 2.

[23]

Handelingen EK 2015/16, 17-7-9.

[24]

Handelingen EK 2015/16, 17-7-10.

[25]

<https://020ar.nl/2016/01/11/contracteren-door-en-met-zzpers-niet-omdat-het-kan-maar-omdat-het-moet/>.

[26]

Handelingen EK 2015/16, 17-7-42.

[27]

Handelingen EK 2015/16, 17-7-43.

[28]

www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/handreiking_dba.

[29]

Vgl. ook E. Swaving Dijkstra, 'De opvolger van de VAR: een politieke wolf in schaapskleren?', *WFR* 2016/93.

[30]

HR 6 december 2002, ECLI:NL:HR:2002:AE4473, *BNB* 2003/67, *V-N* 2003/2.22 en *FED* 2003/54.

[31]

HR 25 maart 2011, ECLI:NL:HR:2011:BP3887, *BNB* 2011/205c, *V-N* 2011/17.15, *RSV* 2011/1*66 en *NJ* 2011/594.

[32]

Zie voor een voorbeeld Hof Arnhem-Leeuwarden 5 maart 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:BZ5019, *V-N* 2013/25.20.

[33]

Hof Arnhem-Leeuwarden 6 augustus 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:5856, *AR-Updates.nl* 2013-0697.

[34]

Bijvoorbeeld Hof 's-Gravenhage 1 juli 2015, ECLI:NL:GHDHA:2015:1895, *V-N* 2015/44.21.29 en Hof 's-Gravenhage 13 april 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:1212, *FutD* 2016-1218.

[35]

A.L. Mertens, 'Meer loonheffingen, één dienstbetrekking', *TFO* 2013/126.2.

[36]

L. van den Berg, *Tussen feit en fictie. Rechtspersoonlijkheid en de verzekerings- en premieplicht voor de werknemersverzekeringen*, p. 100-101.

[37]

HR 18 december 1991, ECLI:NL:HR:1991:ZC4848, *BNB* 1992/78 en *FED* 1992/85.

[38]

Te vinden op www.belastingdienst.nl

/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/voorbeeldovereenkomst_geen_werkgeversgezag.

[39]

In dezelfde zin G.W.B. van Westen, *WDBA (Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties)*, p. 13.

[40]

Aantekening redactie in *V-N* 2016/17.17.

[41]

[Kamerstukken II 2014/15, 34 036, nr. 14](#), p. 11.

[42]

Te vinden op www.belastingdienst.nl

/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/voorbeeldovereenkomst_zelfstandigen_bouw_stichting_zzp_n

[43]

Hof 's-Gravenhage 2 april 2012, ECLI:NL:GHSGR:2012:BZ5984, *FutD* 2013-939, *AR-Updates.nl* 2013-0292.

[44]

HR 14 april 2006, ECLI:NL:HR:2006:AU9722, *NJ* 2007/447, *JAR* 2006/119.

[45]

De term "holisme" betekent volgens Van Dale de opvatting dat er een samenhang bestaat in de werkelijkheid die enkel uit een beschouwing van het geheel blijkt en niet terug te vinden is in de onderdelen. Een voorbeeld (ontleend aan [Wikipedia](#)) is een toneelvereniging die een theatervoorstelling geeft met acteurs die dat geen van allen alleen kunnen.

[46]

Als eerste Rechtbank Noord-Holland, drie uitspraken op 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11226, ECLI:NL:RBNHO:2015:11230 en ECLI:NL:RBNHO:2015:11232.

[47]

Hof Arnhem-Leeuwarden 17 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6621.

[48]

HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, *NJ* 1998/149.

[49]

HR 5 april 2002, ECLI:NL:HR:2002:AD8186, *NJ* 2003/124.

[50]

HR 10 december 2004, ECLI:NL:HR:2004:AP2651, *NJ* 2005/239.

[51]

HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6231, *NJ* 2007/449.

[52]

HR 9 oktober 2015, ECLI:NL:HR:2015:3019, *JAR* 2015/277.

[53]

Vgl. onderdeel 2.7 van de conclusie van A-G Timmermans bij Thuiszorg Rotterdam/PGGM, ECLI:NL:PHR:2007:BA6231.

[54]

Handelingen EK 2015/16, 17-7-39.

[55]

Rb. Rotterdam 13 november 2015, ECLI:NL:RBROT:2015:8062, AR-Updates.nl 2015-1320.

[56]

www.belastingdienst.nl

/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/voorbeeldovereenkomst_vrije_vervangng.

[57]

www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_en_publicaties/algemene_model_overeenkomst_vrije+vervangng_frv_zelfstandigen.

[58]

Rb. Amsterdam 26 oktober 2011, ECLI:NL:RBAMS:2011:BU1428, AR-Updates.nl 2011-0888.

[59]

Zie in dezelfde zin de Staatssecretaris van Financiën in antwoord op vragen vanuit de Tweede Kamer hierover, *V-N* 2016/14.13.

[60]

Rb. Noord-Holland 18 december 2015, ECLI:NL:RBNHO:2015:11232, *FutD* 2016-0001, *JAR* 2016/6.

[61]

L. van den Berg, 'Zelfstandige pakketbezorgers niet zo zelfstandig? Een holistische weging van enkele uitspraken over de vermeende (on)zelfstandigheid van pakketbezorgers', AR-Updates.nl 2016-0047.

[62]

Rb. 's-Gravenhage 11 december 2007, ECLI:NL:RBSGR:2007:BC1328, AR-Updates.nl 2008-0022.

[63]

Hof Amsterdam 3 februari 2009, ECLI:NL:GHAMS:2009:BH4194, AR-Updates.nl 2009-0180.

[64]

Rb. Leeuwarden 11 maart 2009, ECLI:NL:RBLEE:2009:BH5952, AR-Updates.nl 2009-0189.

[65]

Hof Arnhem 19 mei 2009, ECLI:NL:GHARN:2009:BJ4214, *NJ* 2009, 346 en AR-Updates.nl 2009-0582.

[66]

HR 20 november 2009, ECLI:NL:HR:2009:BJ8840, *JAR* 2009/308 en AR-Updates.nl 2009-0883.

[67]

Rb. Zwolle-Lelystad 13 januari 2010, ECLI:NL:RBZLY:2010:BL3584, AR-Updates.nl 2010-0170.

[68]

Rb. 's-Hertogenbosch 29 april 2010, ECLI:NL:RBSHE:2010:BM4630, *JIN* 2010/465 en AR-Updates.nl 2010-0445.

[69]

Hof Arnhem 1 juni 2010, ECLI:NL:GHARN:2010:BM5956.

[70]

Hof Amsterdam 18 januari 2011, ECLI:NL:GHAMS:2011:BP2971, *JIN* 2011/108 en AR-Updates.nl 2011-0102.

[71]

Rb. Haarlem 13 juli 2011, ECLI:NL:RBHAA:2011:BR4099, AR-Updates.nl 2011-0636.

[72]

Rb. Amsterdam 14 maart 2013, ECLI:NL:RBAMS:2013:BZ4317, AR-Updates.nl 2013-0217.

[73]

Hof Arnhem-Leeuwarden 6 augustus 2013, ECLI:NL:GHARL:2013:5856, AR-Updates.nl 2013-0697.

[74]

Hof 's-Hertogenbosch 28 januari 2014, ECLI:NL:GHSHE:2014:183, AR-Updates.nl 2014-0109.

[75]

Rb. Overijssel 10 december 2014, ECLI:NL:RBOVE:2014:7040, *JAR* 2015/30 voor wat betreft de gezagsverhouding.

[76]

Hof Amsterdam 21 april 2015, ECLI:NL:GHAMS:2015:1592, AR-Updates.nl 2015-0426.

[77]

HR 13 juli 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA6231, *NJ* 2007, 449 en *JAR* 2007/231.

[78]

G.C. Boot, 'Arbeidsovereenkomst ondanks management-BV', *ArbeidsRecht* 2008, 1.

[79]

HR 9 juli 1990, *NJ* 1991, 215.

[80]

HR 17 februari 2012, ECLI:NL:HR:2012:BU8926, *BNB* 2012/129, *V-N* 2012/12.40 en *FED* 2012/66.

[81]

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-594176>.

[82]

G.C. Boot, 'Schijnzelfstandigen: de rekenaar, de wetgever en de rechter', *TRA* 2016/44.

[83]

[Kamerstukken I 2015/16, 34 036, C](#), p. 7.

[84]

Handelingen EK 2015/16, 17-7-44.

[85]

Besluit Staatssecretaris van Financiën van 2 juni 2016, nr. BLKB2016/616M, *Stcrt.* 2016, 30006, *V-N* 2016/32.15.

[86]

[87]

www.commissiearbeidsrelaties.belgium.be/docs/programmawet-271206.pdf.

[88]

www.commissionrelationstravail.belgium.be/nl/aanvraag-indienen.htm.