



WANNEER HEB JE INHOUDINGS- PLICHT?

WAARDEVOL
WERKGEVERSCHAP
DAT WERKT!

Sigma 

Als werkgever heb je inhoudingsplicht. Dit betekent dat je over het loon dat je aan je werknemers betaalt, loonheffingen moet inhouden en afdragen. Loonheffingen zijn loonbelasting, premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet (Zvw).

Iemand is werknemer als sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. Om te bepalen of je een arbeidsverhouding aanmerkt als (fictieve) dienstbetrekking of uitoefening van een bedrijf of zelfstandige uitoefening van een beroep (of thuiswerker op grond van aanneming van werk) moet je de arbeidsverhouding beoordelen.

In deze whitepaper lees je wanneer je volgens de fiscale en socialezekerheidswet- en regelgeving werkgever bent en in welke gevallen de arbeidsverhouding als 'overeenkomst van opdracht' aan te merken is. Op deze manier kan je bepalen of je inhoudingsplicht hebt.

Inhoud whitepaper:

- [Wanneer geldt de inhoudingsplicht?](#)
- [Bepaal de arbeidsverhouding](#)
- [Zo beoordeel je de arbeidsverhouding](#)



WANNEER GELDT DE INHOUDINGSPLICHT?

Je bent als werkgever verplicht om over het loon dat je aan je werknemers betaalt, loonbelasting en premies volksverzekeringen in te houden en af te dragen. Ook moet je zorgen voor de afdracht van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en de premies werknemersverzekeringen. Met andere woorden: de werkgever is inhoudingsplichtig over het loon van zijn werknemers.

Werknemers zijn personen die op basis van een 'echte' of een fictieve dienstbetrekking werken. Om een arbeidsverhouding aan te wijzen als (fictieve) dienstbetrekking of uitoefening van een bedrijf of zelfstandige uitoefening van een beroep (of thuiswerker op grond van aanneming van werk) moeten partijen hun arbeidsverhouding beoordelen.

BEPAAAL DE ARBEIDSVERHOUDING

Voor de eventuele verplichte afdracht van loonheffingen is het belangrijk om vast te stellen wie wel en wie niet als werknemer wordt aangemerkt. Dit moet voor zowel de loonbelasting en premies volksverzekeringen als voor de sociale verzekeringen gebeuren. We noemen dit de beoordeling van de arbeidsverhouding. Het gevolg van deze beoordeling is dat je weet of je wel of niet inhoudingsplichtig bent voor de loonheffingen.

Als betrokkene op basis van een arbeidsovereenkomst met een werkgever (dan wel

door een overheids-werkgever is aangesteld als ambtenaar) werkzaam is en de werkzaamheden worden conform de arbeidsovereenkomst uitgevoerd, dan is duidelijk sprake van inhoudingsplicht.

De fiscale en premierechtelijke verplichtingen kunnen echter ook bestaan als er een arbeidsverhouding bestaat zonder (schriftelijke) arbeidsovereenkomst. Sterker nog: ook als partijen vinden dat ze een overeenkomst van opdracht hebben en uitdrukkelijk geen arbeidsovereenkomst





wensen, kan de arbeidsverhouding voor de belastingheffing en premieheffing toch als arbeidsovereenkomst gelden. Wanneer er namelijk een gezagsverhouding is, de verplichting om werkzaamheden persoonlijk te verrichten en de verplichting om een vergoeding te betalen, dan is sprake van een echte dienstbetrekking. Dit geldt ook als partijen dit niet zo bedoeld hebben (**zie arrest Hoge Raad, nr. 19/03369**). Veel werkgevers, c.q. opdrachtgevers hebben moeite met het begrip 'gezagsverhouding'. Daarom heeft het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, vooruitlopend op een vervanging van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) het begrip verduidelijkt.

Daarnaast heeft de wet- en regelgeving een aantal arbeidsverhoudingen aangewezen als dienstbetrekking. Dit zijn de zogenoemde fictieve dienstbetrekkingen.

Er is geen sprake van een dienstbetrekking, maar van een overeenkomst van opdracht als de opdrachtnemer als zelfstandig ondernemer of beroepsbeoefenaar werkzaamheden verricht. Hierbij heeft de opdrachtgever geen inhoudingsplicht.

Wet DBA

Sinds 1 mei 2016 geldt de Wet DBA en kun je geen vertrouwen meer ontlene aan de zekerheid die de bepaalde typen van de Verklaring arbeidsrelatie (VAR) onder voorwaarden gaven.

Zij gaven de zekerheid dat de opdrachtgever geen loonheffingen hoefde in te houden op de beloning aan de opdrachtnemer. Vanaf die datum moeten partijen gezamenlijk zelf hun arbeidsrelatie beoordelen op de vraag of er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking of (zelfstandig) ondernemerschap.

Enige mate van zekerheid dat er geen sprake is van inhoudingsplicht kun je ontlene aan de door de **Belastingdienst goedgekeurde (model) overeenkomsten**, wanneer er geen sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking, maar (zelfstandig) ondernemerschap. Bij gebruik van een (model) overeenkomst geeft de Belastingdienst zekerheid over het ontbreken van de inhoudingsplicht voor de loonheffingen. De werkzaamheden moeten dan wel volledig conform de inhoud van de overeenkomst worden verricht. Je kunt ook gezamenlijk met de opdrachtnemer een overeenkomst opstellen en die ter beoordeling aan de Belastingdienst voorleggen.

Let op!

De zekerheid die partijen aan door hen gehanteerde goedgekeurde (model) overeenkomst kunnen ontlene, geldt voor 5 jaar. Na die tijd kan zich de situatie voordoen dat een overeenkomst moet worden vervangen.

ZO BEOORDEEL JE DE ARBEIDSVERHOUDING

Bij de beoordeling van de arbeidsverhouding kunnen de volgende vragen helpen om vast te stellen of je inhoudingsplichtig bent of niet.

1 Vraag 1

Is sprake van (zelfstandig) ondernemerschap bij de opdrachtnemer (uitoefening van een bedrijf of de zelfstandige uitoefening van een beroep), waarvan hij de inkomsten in zijn aangifte inkomstenbelasting moet verwerken?

Er is sprake van ondernemerschap, beoordeeld naar alle feiten en omstandigheden van het geval in hun onderlinge samenhang bezien. Indicaties daarvoor zijn onder meer:

- de opdrachtnemer maakt reclame voor zijn onderneming;
- de opdrachtnemer heeft een beroeps- en/of bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering afgesloten;
- de opdrachtnemer investeert in zijn onderneming;
- de opdrachtnemer loopt ondernemersrisico (het risico dat bijvoorbeeld facturen onbetaald blijven);
- de opdrachtnemer ontvangt geen beloning wanneer hij ziek is of met vakantie is;
- de opdrachtnemer ontvangt geen kostenvergoeding;
- de opdrachtnemer is ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel;
- de opdrachtnemer heeft een omzetbelastingnummer;
- de opdrachtnemer factureert aan de opdrachtgever;
- de opdrachtgever heeft alleen zeggenschap over het resultaat van de werkzaamheden;
- de opdrachtnemer deelt zijn eigen werktijd in.

Partijen kunnen voor hun overeenkomst van opdracht gebruikmaken van de door de Belastingdienst goedgekeurde (model)overeenkomsten om zekerheid te hebben over de afwezigheid van inhoudingsplicht voor de loonheffingen. Voorwaarde is wel dat partijen conform de inhoud van de overeenkomst werken. Bestaat er nog enige mate van onzekerheid, dan kunnen partijen een overeenkomst sluiten die de fiscus kan beoordelen. Luidt het oordeel van de Belastingdienst 'geen inhoudingsplicht' en werken partijen conform dat contract, dan is er geen sprake van inhoudingsplicht voor de loonheffingen. Hierbij hoeft de opdrachtgever ook niet bang te zijn voor naheffingsaanslagen loonheffingen.

Let op!

Ondanks dat er geen overeenkomst van toepassing is, kan er nog steeds sprake zijn van een fictieve dienstbetrekking (de zogenoemde 'bijzondere arbeidsrelaties'). Alleen de fictieve dienstbetrekking van thuiswerkers en hun hulpen en van gelijkgestelden kan bij overeenkomst worden uitgesloten. Voor de fictieve dienstbetrekkingen ga door naar vraag 3.

- Zo ja, dan is er geen sprake van inhoudingsplicht voor de loonheffingen.
- Zo nee, ga dan naar vraag 2.

2 Vraag 2

Is er op basis van de gemaakte afspraken tussen partijen feitelijk sprake van een 'echte' dienstbetrekking? In een bijlage bij het [Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst](#) is een verduidelijking voor de 'Beoordeling gezagsverhouding' opgenomen.

- Zo ja, dan is sprake van inhoudingsplicht voor de loonheffingen.
- Zo nee, ga dan naar vraag 3.

3 Vraag 3

Is er sprake van een fictieve dienstbetrekking ('bijzondere arbeidsrelatie')?

- Zo ja, dan is er sprake van inhoudingsplicht voor de loonheffing(en). Hierbij geldt dat niet in alle gevallen sprake is van inhoudingsplicht voor de werknemersverzekeringen (zoals onder voorwaarden voor een directeur-grotaandeelhouder).



Over Sigma

Bij Sigma Personeelsdiensten zijn we ervan overtuigd dat waardevol werkgeverschap bijdraagt aan een succesvolle organisatie. Daarom bieden we innovatieve oplossingen en advies op elk gebied waarin een organisatie met personeel is verbonden. Of het nu gaat om salarisadministratie, HR-advies, arbeidsrecht of pensioenadvies: onze specialisten staan voor je klaar.

Wij geloven dat het succes van een organisatie afhangt van de mensen die er werken. Daarom helpen we werkgevers om hun medewerkers te motiveren, betrekken en waarderen. Met goed georganiseerde processen, slimme software en proactieve advisering door onze specialisten helpen we jou als werkgever vooruit.



Wil je meer informatie over de inhoudingsplicht? Neem dan contact op met Joeri Zoon.

T. 06 15 00 32 50

E. jzoon@sigmapersoneel.nl



[linkedin.com/company/sigma-personeelsdiensten](https://www.linkedin.com/company/sigma-personeelsdiensten)



[facebook.com/sigma-personeelsdiensten](https://www.facebook.com/sigma-personeelsdiensten)