
MUSIC INDUSTRY AND VAR – tips & trics

Vrijdag 24 juni 2016 - InJazz - Rotterdam

Dick Molenaar
Tim Verhoeven



VAR-SYSTEEM

Werd gebruikt voor:

- Artiesten
- Niet-artiesten

Vier soorten VAR's:

- Winst uit onderneming (wuo)
- Directeur-grotoaandeelhouder (dga)
- Resultaat uit overige werkzaamheden (row)
- Loon uit dienstbetrekking (loon)

Ingevoerd in 2005 om onzekerheid over arbeidsverhouding weg te nemen
Absolute vrijwaring voor opdrachtgevers / evt. correcties bij opdrachtnemers

Voor artiestenregeling (AR): vervanging van zelfstandigheidsverklaring, nodig om uit de AR te stappen

PROBLEMEN MET VAR-SYSTEEM

Kritiek:

- Werkt schijnzelfstandigheid in de hand door de absolute vrijwaring. Ook bij een duidelijk echte dienstbetrekking is de opdrachtgever gevrijwaard.
- Correcties alleen mogelijk bij individuele opdrachtnemers, maar moeilijk te controleren door Belastingdienst:
 - te weinig mankracht (door bezuinigingen)
 - te weinig potentiële opbrengst per controle

Opdrachtgevers (OG) en opdrachtnemers (ON) hebben er beiden voordeel van dat als ZZP'er wordt gewerkt:

- OG: meer flexibiliteit, geen loonadministratie, overzichtelijke kosten
- ON: aftrek beroepskosten en ondernemersfaciliteiten, gevoel van zelfstandigheid

Maar ook nadelen: weinig rechtsbescherming, geen sociale verzekering en geen pensioenopbouw

WET DBA

Nieuw wet: Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA)

- Alle VAR's komen te vervallen
- Iedereen moet weer zelf gaan beoordelen of er sprake is van een dienstbetrekking en er dus verloond moet worden
- Bij twijfel kunnen er modelovereenkomsten aan Belastingdienst ter goedkeuring worden voorgelegd. Als werkelijk volgens zo'n overeenkomst wordt gewerkt, is er vrijwaring voor loonheffingen. Vijf jaar geldig.

Ingangsdatum: 1 mei 2016 (de VAR's zijn vervallen)

Overgangsperiode tot: 1 mei 2017 (dan moet iedereen zich hebben aangepast)

In overgangsjaar zijn weliswaar de VAR's vervallen, maar voor aanpassing is een jaar de tijd om informatie in te winnen, te inventariseren, keuzes te maken en aanpassingen door te voeren.

WETTELIJKE SYSTEEM

Volgens het Burgerlijk Wetboek (BW)

- Arbeidsovereenkomst (art. 7: 610 BW):
 - in dienst van (gezagsverhouding)
 - loon
 - verplichting om arbeid persoonlijk te verrichten
- Opdrachtovereenkomst (art. 7: 400 BW): “werkzaamheden anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst”
- Maar opdrachtnemer moet wel gevolg geven aan tijdig verleende en verantwoorde aanwijzingen (art. 7: 402 BW)

Soms moeilijk om onderscheid te maken, hetgeen tot onzekerheid kan leiden (reden in 2005 om de VAR in te voeren)

RECHTERLIJKE UITSPRAKEN

- Zangeres in motel (1998): geen arbeidsovk, want geen inhoudelijke zeggenschap
- Fotomodellen (1991): geen dienstbetrekking, want korte periode en niet meer dan enkele aanwijzingen
- Musicalregisseurs: geen werknemers, want project zelf bedacht
- Freelancers in studio: wel werknemers, want onder leiding van en zelfde werk als werknemers
- Musicus bij bekende Nederlander: geen werknemer
- Remplaçanten bij orkesten: wel werknemers
- Medewerkers van golftoernooi: wel werknemers, want moesten strikte aanwijzingen opvolgen en konden ander werk opgedragen krijgen
- Tegeltzetter: geen werknemers, want vrijheid in uitvoering, alleen resultaatverplichting
- De Gouden Kooi: wel werknemer door veel verplichtingen, ondanks dat er een opdrachtovereenkomst was gesloten

VERANDERING

- Oud: beoordeling per opdrachtnemer, dus is die een ondernemer?
- Nieuw: beoordeling per arbeidsrelatie, dus is dat een arbeidsovk (AO)?

- Oud: VAR-wuo en VAR-dga gaven opdrachtgever absolute vrijwaring, ook als het evident een AO was. Correctie kon alleen bij opdrachtnemer.
- Nieuw: als de modelovk (MO) een opdrachtovk (OO) suggereert, maar de werkelijkheid een AO is, wordt de MO opzij gezet. Hierdoor correctie bij opdrachtgever.

- Conclusies:
 - Opdrachtgevers moeten weer zelf gaan beoordelen of er sprake is van een AO en kunnen zich niet meer achter een papiertje verschuilen.
 - Hierdoor zullen sommige opdrachtnemers als werknemers in dienst moeten worden genomen (en zal schijnzelfstandigheid gaan verdwijnen).

HOE ZEKERHEID VERKRIJGEN

Welke mogelijkheden zijn er om zekerheid te verkrijgen:

- Duidelijk weten dat er geen werkgeversgezag is, maar dat slechts aanwijzingen in het kader van een OO worden gegeven. Dan is er eigenlijk ook geen MO nodig (en was er geen VAR nodig).

- Goedgekeurde MO en ook zo werken in de praktijk (relatieve zekerheid).

- Afspreken dat de opdrachtnemer zich vrij kan laten vervangen en verantwoordelijk blijft voor het werk van zijn vervanger. Dan is er geen "verplichting om arbeid persoonlijk te verrichten" en is er dus geen AO. Hiervoor bestaat een goedgekeurde MO op website BD.

- Overleggen met de eigen belastinginspecteur en zowel de overeenkomsten als de echte manier van werken voorleggen. Daarop kan de inspecteur bevestigen dat dit geen AO'en (dienstbetrekkingen) zijn.

MODELOVEREENKOMSTEN

- Website Belastingdienst
- Algemene modelovereenkomsten:
 - Geen werkgeversgezag
 - Vrije vervanging
 - Tussenkost, bemiddeling
 - Aanneming van werk
- Branche modelovereenkomsten
- Individuele modelovereenkomsten
- Alleen geel gearceerde gedeeltes moeten verplicht worden overgenomen
- De werkelijkheid moet kloppen, anders geldt goedkeuring niet
- De meeste goedgekeurde modelovereenkomsten worden niet meer gepubliceerd, Belastingdienst laat het bij algemene voorbeelden

RISICO'S

Stel: toch blijven werken met zzp'ers na 1 mei 2017, maar twijfel of er misschien dienstbetrekkingen bestaan. Wat zijn de risico's?

- Geen naheffing LB, want ON'ers hebben zelf al aangifte IB gedaan (en betaald)
- Of wel naheffing LB, maar die LB kan verhaald worden op ON'ers omdat zij die kunnen verrekenen met IB
- Wel naheffing werkgeverspremies WW en WIA, ca. 15%. Mogen niet verhaald worden.
- Geen naheffing ZVW-premie, want ON'ers hebben met aangifte IB ook zelf ZVW-premie betaald.
- Of wel naheffing ZVW-premie, maar dan hoeven ON'ers die niet zelf te betalen. Mag niet verhaald worden.
- Arbeidsrechtelijk: loondoorbetaling bij ziekte / ontslagbescherming / cao-rechten

Risico nemen? 15% naheffing. Als het misgaat, dan proberen dat niet wordt nageheven over verleden, maar wel dienstbetrekkingen voor de toekomst?

Oude belastingcontroles waarin LH gecontroleerd zijn? Opgewekt vertrouwen.