



## Toelichting modelovereenkomst en algemene voorwaarden van opdracht aflos schipper/ kapitein van 10 februari 2022 met nummer 907-2021-42869-1-0.

### 1. Beoordeling van de overeenkomst

Uitgangspunt van deze overeenkomst is dat de opdrachtnemer buiten dienstbetrekking aan de slag gaat. Dit betekent dat de opdrachtnemer en de opdrachtgever zich niet zo moeten gedragen dat een arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking) ontstaat. Mocht hiervan (toch) sprake zijn, dan zijn loonheffingen verschuldigd.

Voor het verkrijgen van deze zekerheid is vereist dat:

- A. opdrachtgever en opdrachtnemer feitelijk werken volgens de afspraken in de 14 februari 2022 overeenkomst (zie punt 4 ); én
- B. de gemarkeerde onderdelen van de overeenkomst niet worden gewijzigd (zie punt 5 ); én
- C. in de overeenkomst het specifieke kenmerknummer is opgenomen (zie punt 6).

Deze overeenkomst is alleen beoordeeld voor het antwoord op de vraag of de opdrachtgever *loonheffingen* moet inhouden of voldoen. Dit betekent dat dit oordeel géén betrekking heeft op:

- het (vaststellen van het) ondernemerschap voor de inkomstenbelasting;
- het (vaststellen van het) ondernemerschap voor de omzetbelasting;
- de vennootschapsbelasting. NB: dit kan van belang zijn in geval de opdrachtnemer een niet-natuurlijk persoon is, zoals een besloten vennootschap;
- andere fiscale en/of niet-fiscale regelgeving, zoals bijvoorbeeld het Burgerlijk Wetboek, waaronder het arbeidsrecht.

Bij de beoordeling is uitgegaan van de op dit moment geldende regelgeving.

### 2. Geen arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking)

Een arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking) ontstaat, kort gezegd, als:

1. het werk door een persoon zelf moet worden gedaan (vervanging mag niet); én
2. door de opdrachtgever aangegeven kan worden hoe het werk moet worden verricht (de vrijheid is beperkt); én
3. een vergoeding wordt betaald voor de verrichte werkzaamheden.

Er ontstaat alleen een arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking) als aan alle drie voorwaarden is voldaan. Partijen kunnen het ontstaan van een arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking) niet uitsluiten door (vooraf) in een overeenkomst aan te geven dat zij deze niet willen. Mochten zij geen arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking) wensen aan te gaan, dan is ten eerste van belang dat hetgeen partijen met elkaar afspreken in de overeenkomst niet reeds ertoe leidt dat is voldaan aan bovengenoemde voorwaarden. Ten tweede is belangrijk dat partijen feitelijk ook werken zoals zij in de overeenkomst hebben afgesproken.



Deze algemene, nog niet concreet ingevulde overeenkomst is zodanig verwoord, dat aan de tweede voorwaarde (gezag) niet is voldaan. Het meest duidelijk komt dit naar voren in de overwegingen (eerste bullet) en artikelen 5 en 6 van de overeenkomst en artikel 3.1 en 5.2 van de algemene voorwaarden aflos schipper/kapitein. Voor de afwezigheid van het gezag is belangrijk dat de opdrachtgever alleen aanwijzingen en instructies mag geven met betrekking tot wat de opdrachtnemer gaat doen (inspanning of resultaat) en *niet hoe* de werkzaamheden worden verricht.

Door het ontbreken van een gezagsverhouding in deze overeenkomst is geen sprake van een arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking). In geval de opdrachtgever en opdrachtnemer (feitelijk) werken volgens deze overeenkomst, mag de opdrachtgever ervan uitgaan dat geen loonheffingen zijn verschuldigd. Een uitzondering geldt evenwel voor de mogelijke aanwezigheid van een fictieve dienstbetrekking. Zie hiertoe punt 3.

### **3. Buiten toepassing verklaren van de fictieve dienstbetrekkingen 'thuiswerkers' en 'gelijkgestelden' en voorbehoud overige fictieve dienstbetrekkingen**

In gevallen waarin geen sprake is van een echte dienstbetrekking kennen de loonheffingen voor een aantal situaties 'fictieve dienstbetrekkingen'. Als een fictieve dienstbetrekking van toepassing is, moet de opdrachtgever toch loonheffingen inhouden en betalen.

Met betrekking tot de fictieve dienstbetrekkingen voor 'thuiswerkers' en 'gelijkgestelden' kunnen de opdrachtgever en de opdrachtnemer ervoor kiezen deze buiten toepassing te laten zijn. Dat geldt ook voor bepaalde artiesten die optreden op basis van een overeenkomst van korte duur. Van belang is dat partijen de gezamenlijke keuze vóór de eerste betaling hebben vastgelegd. In deze overeenkomst blijkt de gezamenlijke keuze uit de overwegingen (vijfde bullet) van de bijgevoegde overeenkomst.

De beoordeelde overeenkomst is specifiek opgesteld voor situaties, waarin sprake is van directe inhuur én werkgeversgezag ontbreekt. Deze overeenkomst kan niet worden gebruikt voor situaties, waarin andere fictieve dienstbetrekkingen van toepassing kunnen zijn. Het is derhalve van belang dat opdrachtgever en opdrachtnemer vóór het aangaan van deze overeenkomst nagaan of sprake is van de volgende fictieve dienstbetrekkingen:

- Aanneming van werk
- Tussenpersonen, agenten
- Stagiaires
- Meewerkende kinderen
- Bestuurders van lichamen
- Sekswerkers
- Topsporters
- (Partners van) houders van een aanmerkelijk belang, die arbeid verrichten voor het desbetreffende lichaam
- Artiesten en beroepssporters die werken op basis van een overeenkomst van korte duur
- Bemanning van vissersvaartuigen (deelvissers)
- Werken via tussenkomst van een derde (intermediair).

Voor deze gevallen kan de opdrachtgever aan deze overeenkomst niet de zekerheid ontlenen dat géén loonheffingen zijn verschuldigd.



#### **4. Werken volgens de overeenkomst**

De opdrachtgever en opdrachtnemer moeten in de praktijk werken volgens de voorwaarden en afspraken, zoals neergelegd in deze overeenkomst. Zolang zij dat doen, is geen sprake van een arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking). De opdrachtgever hoeft dan geen loonheffingen in te houden en te betalen. Wel geldt een voorbehoud voor een aantal fictieve dienstbetrekkingen (zie punt 3). Opdrachtgever en opdrachtnemer zullen bij het gebruik van deze overeenkomst nogmaals zelf moeten nagaan of een fictieve dienstbetrekking van toepassing kan zijn.

#### **5. Overeenkomst aanpassen: gemarkeerde bepalingen niet veranderen**

Over deze overeenkomst is geoordeeld dat - vanwege het ontbreken van een gezagsverhouding - geen sprake is van een arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking). In deze overeenkomst zijn bepaalde artikelen (of onderdelen hiervan) gemarkeerd, omdat deze van belang zijn voor dit oordeel. Deze bepalingen mogen dan ook niet worden gewijzigd. Mochten deze gemarkeerde bepalingen (toch) worden gewijzigd, dan kan na wijziging in elk geval niet meer de zekerheid worden ontleend dat de opdrachtgever geen loonheffingen hoeft of te dragen of te voldoen.

De niet-gemarkeerde artikelen mag u wel aanvullen en aanpassen aan uw eigen situatie, mits deze niet in strijd komen met de gemarkeerde artikelen en/of het karakter van de overeenkomst. Als aanvullingen of veranderingen afbreuk doen aan de artikelen waarop dat oordeel is gebaseerd en/of toch duiden op de aanwezigheid van een gezagsverhouding, biedt deze overeenkomst niet meer de zekerheid dat de opdrachtgever geen loonheffingen hoeft in te houden en te betalen. Hetzelfde geldt voor het in de overeenkomst van toepassing verklaren van of verwijzen naar Algemene Voorwaarden en/of voorschriften, welke niet in deze beoordeling zijn betrokken.

#### **6. Vastleggen van het kenmerknummer in de overeenkomst**

Deze beoordeling is bij de Belastingdienst geregistreerd onder nummer 907-2021- 42869-1-0.

Als u wilt werken volgens deze overeenkomst, is het belangrijk dat dit duidelijk wordt vastgelegd. Daarvoor kan bijvoorbeeld in de overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer de volgende tekst worden opgenomen:

*'Deze overeenkomst is gebaseerd op de door de Belastingdienst op 10 februari 2022 onder nummer 907-2021-42869-1-0 beoordeelde overeenkomst.'*

Indien bovenstaande tekst *niet* wordt opgenomen in de overeenkomst, kunnen opdrachtgever en opdrachtnemer aan deze overeenkomst niet het vertrouwen ontleenen dat geen loonheffingen hoeven te worden afgedragen of voldaan.

#### **7. Geldigheidsduur van de beoordeling**

Dit oordeel over deze overeenkomst is 5 jaar geldig vanaf de datum van beoordeling, onder voorbehoud van wijzigingen in de wet- of regelgeving in die 5 jaar. Ook jurisprudentie en/of gewijzigd beleid kunnen aanleiding zijn deze beoordeling van de overeenkomst in te trekken. Daarbij worden de beginselen van behoorlijk bestuur in acht genomen.



#### **8. Belastingdienst niet aansprakelijk voor schade**

Deze overeenkomst is alleen beoordeeld om zekerheid te geven voor het werken buiten dienstbetrekking voor de loonheffingen. De Belastingdienst is niet aansprakelijk voor gevolgen, van welke aard dan ook, van het gebruik van deze overeenkomst.