

# **Aanwijzing inzet personeel voor incidentele werkzaamheden**

**Juni 2011**

## **INLEIDING**

In 2006 heeft het college van bestuur een aanwijzing vastgesteld voor de uitoefening van het mandaat met betrekking tot de inzet van personeel voor incidentele werkzaamheden. Daarvoor bestonden meerdere aanleidingen:

- De belastingdienst had geconstateerd dat binnen de UU in veel te ruime mate gebruik werd gemaakt van "declaranten" (personen die werkzaamheden verrichten voor de universiteit zonder dat er sprake is van een formele arbeidsrelatie) en dreigde met corrigerende maatregelen en een aanzienlijke boete.
- Het onterecht gebruik maken van de declarantenconstructie houdt het risico in dat de declarant aan de rechter kan vragen om de relatie die hij heeft met de UU te bestempelen als een 'echt' dienstverband. Zo hadden beurspromovendi via de rechter een dienstverband afgedwongen.
- Vanuit P&O- en financiële medewerkers was meerdere malen gevraagd om richtlijnen voor de inzet van declaranten.

Het doel van de aanwijzing was de fiscale en arbeidsrechtelijke risico's ten aanzien van de inzet van declaranten tot een minimum terug te dringen. Behalve achtergrondinformatie werden in de aanwijzing twee praktische instrumenten voor besluitvorming aangereikt (een beslisboom en een keuzemenu, alternatief te gebruiken).

De aanwijzing heeft in de praktijk haar nut bewezen. Met name het bijbehorende beslisschema werd (en wordt) veel gebruikt. Daarom heeft het college van bestuur in 2011 besloten de aanwijzing opnieuw onder de aandacht van het management te brengen. Op een enkele kleine wijziging in verwijzing naar CAO-artikelen en websites na is deze nieuwe versie gelijk aan de versie uit 2006.

**INSTRUMENT 1:  
BESLISBOOM INZET PERSONEEL VOOR INCIDENTELE WERKZAAMHEDEN**

**Lees ook de bijgevoegde achtergrondinformatie!**

**Vraag 1**

Behoren de te verrichten werkzaamheden tot de kerntaken van de Universiteit Utrecht?  
(wetenschappelijk onderwijs en onderzoek of taken die daarmee direct verband houden)

Ja → Ga naar vraag 2.

Nee → Ga naar vraag 8.

**Vraag 2**

Worden de werkzaamheden verricht door iemand die als student is ingeschreven bij een onderwijsinstelling?

Ja → Ga naar vraag 3

Nee → Ga naar vraag 4

**Vraag 3**

Betreft het werkzaamheden in het kader van een stage?

Ja → Sluit een stageovereenkomst. Gebruik het model dat te vinden is op

<http://www.uu.nl/NL/Informatie/studenten/onderwijs/stage/stageformulieren/Pages/default.aspx>.

Nee → Geef een aanstelling als student-assistent (art. 10.1 t/m 10.4 CAO NU). NB: dit kan alleen als de student is ingeschreven bij een universiteit. \*

**Vraag 4**

Gaat het om een oproepkracht in de zin van artikel 2.3 onder 12 CAO NU?

Ja → Geef een aanstelling als oproepkracht\*.

Nee → Ga naar vraag 5.

**Vraag 5**

Gaat het om een eenmalige activiteit van zeer geringe omvang (bv. een enkele lezing) waarvoor maximaal € 150,- vergoeding wordt gegeven?

Ja → Voor deze categorie mag declaratie plaatsvinden, via de financiële administratie (IB47 procedure).

Nee → Ga naar vraag 6.

**Vraag 6**

Worden de werkzaamheden verricht door iemand die bij een andere werkgever in loondienst is en die door zijn werkgever tijdelijk aan de UU kan worden uitgeleend?

Ja → Ga naar vraag 7.

Nee → Geef een tijdelijke aanstelling\*.

**Vraag 7**

Is de andere werkgever een uitzendbureau?

Ja → Sluit een overeenkomst met het uitzendbureau.

Nee → Sluit een detacheringsovereenkomst met de werkgever van de tijdelijk medewerker. Gebruik het model dat verkrijgbaar is bij uw P&O-adviseur.

### **Vraag 8**

Is wat betreft de te verrichten werkzaamheden voldaan aan de criteria voor een dienstbetrekking (gezag, arbeid en loon, zie toelichting)?

Ja → Ga naar vraag 4.

Nee → Ga naar vraag 9.

### **Vraag 9**

Beschikt de tijdelijk medewerker over een VAR?

Ja → Ga naar vraag 10.

Nee → Laat de medewerker bij de Belastingdienst een VAR aanvragen op basis van de voor de UU te verrichten werkzaamheden. Ga na ontvangst van de VAR door naar vraag 10.

### **Vraag 10**

Beschikt de tijdelijk medewerker over een VAR-winst of een VAR-dga en komen de te verrichten werkzaamheden overeen met de in de VAR vermelde activiteiten?

Ja → Bewaar een kopie van de VAR. Sluit een overeenkomst van opdracht. Gebruik het model dat te verkrijgen is bij uw P&O-adviseur. De tijdelijk medewerker (opdrachtnemer) stuurt een factuur voor de verrichte werkzaamheden.

Nee → Ga naar vraag 11.

### **Vraag 11**

Beschikt de tijdelijk medewerker over een VAR-row?

Ja → Ga naar vraag 12.

Nee → Ga naar vraag 14.

### **Vraag 12**

Bent u er echt zeker van dat er geen sprake is van gezag, arbeid en loon? (zie toelichting)

Ja → Ga naar vraag 13.

Nee → Geef een tijdelijke aanstelling\*.

### **Vraag 13**

Bent u er echt zeker van dat er in dit geval geen sprake is van een 'gelijkgestelde', voor wie de belastingdienst uitgaat van een fictief dienstverband? (zie toelichting).

Ja → Zet uw afwegingen met betrekking tot gezag, arbeid en loon en de criteria voor gelijkgestelde op papier en laat deze accorderen door de controller van uw faculteit of dienst. Bewaar deze goed.

Bewaar ook een kopie van de VAR. Sluit een overeenkomst van opdracht. Gebruik het model dat te verkrijgen is bij uw P&O-adviseur. De tijdelijk medewerker (opdrachtnemer) declareert de afgesproken bedragen via de financiële administratie (IB47 procedure). Er wordt geen loonbelasting of premies ingehouden.

Nee → Geef een tijdelijke aanstelling\*.

### **Vraag 14**

Beschikt de tijdelijk medewerker over een VAR-loon?

Ja → Ga naar vraag 15.

Nee → Er klopt iets niet. Er zijn slechts vier soorten VAR en die zijn nu allemaal aan de orde geweest.

### **Vraag 15**

Bent u er echt zeker van dat er geen sprake is van gezag, arbeid en loon? (zie toelichting)

Ja → Bedenk dat de belastingdienst kennelijk van mening is dat de werkzaamheden wel het karakter hebben van een dienstverband. Loop liever geen risico en geef een tijdelijk dienstverband\*.

Sluit alleen als het echt niet anders kan een overeenkomst van opdracht. Toets eerst nog of er geen sprake is van een 'gelijkgestelde' met een fictief dienstverband (zie toelichting). Zet uw afwegingen met betrekking tot gezag, arbeid en loon en de criteria voor gelijkgestelde op papier en laat deze accorderen door de controller van uw faculteit of dienst. Bewaar deze goed. Bewaar ook een kopie van de VAR.

Gebruik de modelovereenkomst van opdracht die te verkrijgen is via uw P&O-adviseur. De tijdelijk medewerker (opdrachtnemer) declareert de afgesproken bedragen via de salarisadministratie. Er wordt alleen loonbelasting inhouden.

Nee → Geef een tijdelijke aanstelling\*.

\* Inhuur via een uitzendbureau is eveneens mogelijk

**INSTRUMENT 2:  
KEUZEMENU INZET PERSONEEL VOOR INCIDENTELE WERKZAAMHEDEN.**

1.

Gaat het om werkzaamheden die tot de kerntaken van de universiteit behoren (wetenschappelijk onderwijs of onderzoek of taken die daarmee direct verband houden)? In dat geval zal er altijd vanuit de UU gezag worden uitgeoefend over de incidentele medewerker; de medewerker zal een leidinggevende hebben die in dienst is van de UU.

Over de mogelijkheden die u in deze situatie hebt, kunt u hierna meer lezen onder A. Lees ook de bijgevoegde achtergrondinformatie!

2.

Gaat het om werkzaamheden die los staan van de kerntaken van de universiteit? Hebt u iemand nodig vanwege specifieke expertise die binnen de UU niet voorhanden is? In dat geval zal er vanuit de UU geen gezag worden uitgeoefend over de incidentele medewerker; vanuit zijn specifieke expertise bepaalt hij zelf hoe hij de afgesproken werkzaamheden tot een succesvol einde brengt.

Over de mogelijkheden die u in deze situatie hebt, kunt u hierna meer lezen onder B. Lees ook de bijgevoegde achtergrondinformatie!

3.

Ook is de situatie denkbaar dat het gaat om werkzaamheden die los staan van de kerntaken, maar waarin er wel sprake is van een gezagsverhouding.

Dan geldt weer de informatie onder A, met dien verstande dat optie 1 (student-assistent) niet mogelijk is, omdat de werkzaamheden immers geen bijdrage leveren aan het wetenschappelijk onderwijs of onderzoek.

## **A. MOGELIJKHEDEN BINNEN EEN GEZAGSVERHOUDING**

### **1. Aanstelling als student-assistent.**

Zie paragraaf 10.1 CAO NU: onder student-assistent wordt verstaan degene die bij een universiteit is ingeschreven als student en die tevens als werknemer een bijdrage levert aan het wetenschappelijk onderwijs of onderzoek. Niet voor alle werkzaamheden kan dus een aanstelling als student-assistent worden gegeven! Bovendien kan alleen iemand die als student aan een universiteit is ingeschreven, student-assistent worden.

### **2. Werkzaamheden in het kader van een studentenstage.**

Indien iemand is ingeschreven bij een onderwijsinstelling kan in een overeenkomst worden geregeld dat deze student bepaalde werkzaamheden verricht voor de universiteit in het kader van een stage. Het doel van een stage is echter vooral het uitbreiden van de kennis en ervaring van de student. Het opdoen van praktische ervaring vormt onderdeel van de opleiding. Het karakter van een stage is dus duidelijk anders dan wanneer een aanstelling wordt gegeven. Gebruik de model-stageovereenkomst die te vinden is op

<http://www.uu.nl/NL/Informatie/studenten/onderwijs/stage/stageformulieren/Pages/default.aspx>.

### **3. Aanstelling als oproepkracht.**

Zie artikel 2.3 onder 12 CAO NU: onder oproepkracht wordt verstaan degene die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht vallende binnen de taak van de desbetreffende eenheid. Het mag uitsluitend gaan om

- zaalwachten
- horecafuncties
- surveillanten
- enquêteurs
- taal-, sport- en muziekdocenten
- correctoren
- balie- en voorlichtingsmedewerkers
- personenchauffeurs
- garderobemedewerkers
- studenten (niet zijnde student-assistent) die uitsluitend administratieve en organisatorische werkzaamheden verrichten.

Voor andere dan de hier genoemde werkzaamheden mag iemand dus niet als oproepkracht worden aangesteld!

### **4. Aanstelling (tijdelijk en eventueel van zeer beperkte omvang).**

Zie voor een reguliere aanstelling in ieder geval artikel 2.2, 2.3 en 2.4 CAO NU. De duur van het dienstverband moet bij het begin van de aanstelling worden vastgesteld. Dat kan een vast bepaalde termijn zijn (bv. 10 weken) of een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid (bv. de duur van het zwangerschaps-/bevallingsverlof van medewerkster X).

### **5. Uitzendkracht**

Voor veel incidentele werkzaamheden is het inhuren van een uitzendkracht een oplossing. Raadpleeg uw P&O-adviseur.

### **6. Declarant**

Het is in een uitzonderlijk geval dat de werkzaamheden eenmalig en zeer gering van omvang zijn (bijvoorbeeld het verzorgen van een enkele lezing) ook mogelijk om met de medewerker af te spreken dat de uitbetaling plaatsvindt op declaratiebasis via de financiële administratie (IB47 procedure). De vergoeding mag in dit geval niet meer zijn dan € 150,-..

### **7. Detachering**

Bij incidentele werkzaamheden kunt u ook overwegen of het mogelijk is om tijdelijk een medewerker te "lenen", van een ander onderdeel binnen de UU of van een organisatie buiten de UU. In het laatste geval kunt u met die andere organisatie een detacheringsovereenkomst sluiten. Let op: het "lenen" van elkaars personeel binnen de UU is natuurlijk mogelijk, maar dat is geen detachering, omdat de UU één werkgever is.

## **B. MOGELIJKHEDEN ZONDER GEZAGSVERHOUDING**

### **1. Overeenkomst van opdracht**

Bij een overeenkomst van opdracht telt in feite alleen het resultaat. De opdrachtnemer bepaalt zelf hoe hij het afgesproken resultaat verwezenlijkt.

U kunt een overeenkomst van opdracht sluiten met een bedrijf(je) of met een individueel persoon. In het laatste geval wordt meestal de term freelance-overeenkomst gebruikt. Uw P&O-adviseur kan u helpen aan een modelovereenkomst van opdracht. Vaak zal de opdrachtnemer een eigen overeenkomst willen gebruiken. Dat kan ook, maar vergelijk dan even met de modelovereenkomst en let vooral goed op de bepalingen over aansprakelijkheid en (indien van toepassing) intellectuele eigendom. Neem in geval van twijfel contact op met Juridische Zaken (telefoon 253 3075).

Indien u een opdracht geeft aan een klein bedrijfje, een zzp-er of iemand die uw klus als nevenwerkzaamheid gaat verrichten, vraag dan altijd naar een VAR. U loopt namelijk het risico dat de belastingdienst van mening is dat er toch sprake is van een dienstverband en dat u dus premies en loonbelasting had moeten inhouden. Als uw contractspartner beschikt over een geldige VAR-winst of een VAR-dga en u registreert deze op de juiste manier in uw administratie, dan hebt u de zekerheid dat u geen loonheffingen hoeft in te houden (tenzij de belastingdienst kan aantonen dat u te kwader trouw de VAR gebruikt hebt). Betaling loopt via een factuur, die de ondernemer u toezendt.

Een privépersoon die de klus als nevenwerk (bijverdiensten) doet, zal meestal beschikken over een VAR-row. (Beschikt hij niet over een VAR, laat hem er dan een aanvragen!) Een VAR-row biedt u geen zekerheid over de plicht tot inhouding van loonheffingen en premies. U dient zelf aan de hand van de criteria gezag, arbeid en loon te beoordelen of er inderdaad geen sprake is van een dienstverband. Verder dient u na te gaan of er geen sprake is van een 'gelijkgestelde', voor wie de belastingdienst uitgaat van een fictief dienstverband. U dient beide afwegingen te laten accorderen door de controler van uw faculteit of dienst en in uw administratie bewaren. Het risico blijft bestaan, dat de belastingdienst tot een andere conclusie komt dan u. In de overeenkomst moet voor dat geval altijd een vrijwaringclausule zijn opgenomen!

Heeft de opdrachtnemer een VAR-loon, dan moet altijd loonbelasting worden ingehouden. Wat de premies betreft, moet u weer zelf afwegen of er sprake is van een dienstverband of een 'gelijkgestelde' en moet u deze afweging laten toetsen door de controler en goed bewaren in uw administratie. Ook deze VAR houdt dus een risico in voor u als opdrachtgever.

## **ACHTERGRONDINFORMATIE OVER DE INZET VAN PERSONEEL VOOR INCIDENTELE WERKZAAMHEDEN**

### **1: EEN DIENSTVERBAND**

Als u iemand ten behoeve van de UU wil laten werken, moet u zich allereerst afvragen of u betrokkene een dienstverband (in het geval van de UU: een ambtelijke aanstelling) moet geven. Dat kunt u toetsen aan de hand van de criteria gezag, arbeid en loon. Als aan alle drie de criteria is voldaan, moet u betrokkene een dienstverband geven, ook als het gaat om een heel kort of een heel klein baantje en ook als betrokkene een eigen bedrijfje heeft! Op grond van jurisprudentie kan over de drie criteria het volgende worden gezegd:

#### **A. Gezag.**

Tussen werkgever en werknemer bestaat een gezagsverhouding. Daarmee wordt bedoeld dat de werkgever het recht heeft om opdrachten en aanwijzingen te geven over het werk dat moeten worden gedaan en dat de werknemer verplicht is die op te volgen. Het doet er niet toe, of de opdrachten ook daadwerkelijk worden gegeven. Als het bijvoorbeeld gaat om heel eenvoudig werk, of als een wetenschapper op grond van zijn deskundigheid zelf het beste weet wat er moet gebeuren en er daardoor in de praktijk nauwelijks sprake is van opdrachten of aanwijzingen, kan er sprake zijn van gezag. Bepalend is of iemand namens de UU het *recht* heeft om tijdens het werk aanwijzingen te geven.

De opdrachten/aanwijzingen kunnen ook betrekking hebben dingen die niet direct met de inhoud van het werk te maken hebben, bijvoorbeeld het bepalen van de werktijden, de plicht tot verlofregistratie, een bepaalde procedure voor ziekmelding, het gebruik van briefpapier en visitekaartjes van de UU, het dragen van bedrijfskleding.

Uit de jurisprudentie blijkt verder, dat het niet goed voorstelbaar is, dat er geen sprake is van gezag als iemand werkzaamheden moet uitvoeren die een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering vormen. De werkzaamheden kunnen meestal niet gewijzigd worden of vervallen zonder dat de bedrijfsvoering verstoord wordt. Toegepast op de UU betekent dit, dat in geval van taken op het gebied van onderwijs en onderzoek (en de ondersteuning daarvan) praktisch altijd sprake is van een gezagsverhouding. Nog een paar voorbeelden gebaseerd op de jurisprudentie:

- Gaat het om hetzelfde of vergelijkbaar werk dat ook wordt gedaan door UU-medewerkers?
- Moet betrokkene in teamverband samenwerken met UU-medewerkers?
- Van wie is het materiaal (computer, telefoon) dat de medewerker gebruikt?

Wat onderwijs betreft, kunt u verder nog denken aan:

- Hoe verloopt de inschrijving? Wie bepaalt de lestijden en het aantal bijeenkomsten?
- Wie bepaalt de inhoud van de cursus en het te gebruiken lesmateriaal?
- Leidt het onderwijs tot een officieel erkend diploma? Wordt er namens de UU een certificaat verstrekt?

Of er een gezagsverhouding bestaat, kan ook blijken uit de bedoeling van partijen, zoals die is vastgelegd in de overeenkomst die ze hebben gesloten. Maar pas op: de rechter accepteert geen 'etikettenzwendel'! Ook al noemt u de overeenkomst een freelance-overeenkomst, of ook al is de wederpartij een bv(-tje), als er in werkelijkheid wel degelijk een gezagsverhouding bestaat, is dat belangrijker dan wat er op papier is gezet. Ook 'frontverandering' wordt meestal doorgeprikt: als iemand eerst in dienst was van de UU en dan voor de UU soortgelijk werk gaat doen als zelfstandig bedrijfje, dan is dit een sterke aanwijzing dat er sprake is van een dienstverband, al helemaal als het gaat om op elkaar aansluitende perioden.

#### **B. Arbeid.**

Een aanwijzing voor het bestaan van een dienstverband is het feit dat de opdrachtnemer persoonlijk de arbeid moet verrichten, dus niet zomaar een vervanger het werk kan laten doen. Als de werkzaamheden niet eenvoudig zijn, is het aannemelijk dat de medewerker is uitgekozen vanwege zijn persoonlijke kwaliteiten en wordt aangenomen dat hij verplicht is de arbeid zelf te verrichten. Ook als iemand feitelijk steeds zelf de arbeid verricht, wordt aangenomen dat de plicht bestaat.

#### **C. Loon**

Er is sprake van loon als er een reële tegenprestatie wordt gegeven voor de werkzaamheden. Het loon hoeft niet in geld te worden betaald, het mag ook in natura. Als de vergoeding die de medewerker ontvangt een substantieel deel is van zijn levensonderhoud, duidt dat op een dienstverband. Er is



geen sprake van loon als er enkel een vergoeding wordt gegeven voor werkelijk gemaakte, onderbouwde (dus niet bovenmatige) onkosten.

Op grond van de daadwerkelijke arbeidsverrichtingen wordt dus beoordeeld of er sprake is van een dienstverband. Bij een dienstverband moet u loonheffing en premies inhouden en zijn alle rechten en plichten die voortvloeien uit de CAO en de universitaire regelingen, van toepassing.

Let op: voor bepaalde groepen (waaronder scholieren/studenten) gelden aparte regels, waardoor u soms toch geen loonheffing hoeft in te houden (wel premies werknemersverzekeringen). Er moet dan voor aanvang van de werkzaamheden een bepaald formulier zijn ingevuld. Raadpleeg hiervoor uw controller.

Ook voor wetenschappers uit het buitenland die hier voor een beperkte periode komen werken, kunnen afwijkende regels gelden waardoor vrijstelling van de heffingsplicht kan ontstaan.

## **2: EEN OVEREENKOMST VAN OPDRACHT**

In situaties dat er een incidentele klus gedaan moet worden die niet direct tot de kernactiviteiten van de universiteit behoort en waarvoor u tijdelijk externe ondersteuning nodig hebt, kunt u gebruik maken van de diensten van een gespecialiseerd bedrijf. Denk aan het inhuren van een technisch adviesbureau, een marketingdeskundige, een vertaalbureau of een fotograaf.

De opdrachtnemer krijgt vrijheid van handelen met betrekking tot de uitvoering van de opgedragen klus en bepaalt in principe zelf werktijden en werkindeling. Het resultaat telt, niet de manier waarop het resultaat tot stand is gekomen. Meestal wordt de beloning ook gekoppeld aan het behaalde (deel-)resultaat of een geleverde prestatie, bijvoorbeeld betaling in vier fasen gedurende het project of betaling per vertaald woord.

Meestal zult u in een dergelijk geval een overeenkomst van opdracht (freelance-overeenkomst) sluiten. Een modelovereenkomst is verkrijgbaar bij uw P&O-adviseur. Vaak zal een bedrijf zijn eigen overeenkomst willen gebruiken. Let u dan in ieder geval goed op de paragraaf over de aansprakelijkheid in geval van schade. Het komt nogal eens voor, dat het bedrijf alle aansprakelijkheid voor schade die is veroorzaakt door of wordt geleden door degene die het contract uitvoert, bij de universiteit wil neerleggen, wat vaak absoluut onterecht is. Neemt u in geval van twijfel even contact op met Juridische Zaken, zeker als het gaat om een risicovolle opdracht waarmee veel geld is gemoeid. Afhankelijk van het soort opdracht kan het ook van belang zijn goed te letten op bepalingen over de intellectuele-eigendomsrechten met betrekking tot het product van de opdracht. Als u in zee gaat met een groot bedrijf, zal er niet gauw onduidelijkheid ontstaan over het karakter van de rechtsverhouding tussen de UU en het bedrijf. Gaat het om een klein bedrijf, of een zelfstandige zonder personeel (ZZP-er), dan kan er echter twijfel ontstaan of er niet toch sprake is van een dienstverband, ondanks het feit dat u een overeenkomst van opdracht hebt gesloten. Dat geldt nog sterker als u iemand inhuurt die deze klus naast een andere dienstbetrekking (dus als nevenwerkzaamheden) wil doen.

Als de rechter wordt gevraagd hierover een oordeel te vellen (bijvoorbeeld omdat de 'zelfstandige' na een tijd voor de UU te hebben gewerkt, toch graag een dienstverband wil hebben zodat hij ook van alle andere rechtspositionele voordelen gebruik kan maken; of omdat de arbeidsmarkt voor zelfstandigen niet zo rooskleurig blijkt te zijn als werd gedacht), dan toetst hij aan de hand van de hierboven bij situatie 1 genoemde criteria gezag, arbeid en loon.

De belastingdienst kijkt vooral naar de volgende punten om te bepalen of iemand ondernemer is:

- Is er een plicht om aanwijzingen van de opdrachtgever(s) op te volgen?
- Wordt er doorbetaald tijdens ziekte?
- Wordt er winst gemaakt, en hoeveel?
- Hoe zelfstandig is de onderneming?
- Beschikt de ondernemer over kapitaal (in de vorm van geld of goederen)?
- Hoeveel tijd wordt er in de onderneming gestoken?
- Wat is de omvang (in tijd en geld) van de werkzaamheden?
- Hoeveel klanten heeft de ondernemer?
- Hoe maakt de onderneming zich bekend naar buiten?
- Wordt er ondernemersrisico gelopen?

Ook voor u kan het handig zijn om voordat u met een iemand in zee gaat, aandacht te besteden aan deze punten. Het is namelijk uw verantwoordelijkheid als opdrachtgever om een juist 'etiket' op de arbeidsrelatie te plakken. Een belangrijk hulpmiddel om gevrijwaard te worden van een naheffing voor loonbelasting en premies is verder de Verklaring arbeidsrelatie (VAR). Dat is een verklaring die wordt

afgegeven door de belastingdienst, waarin zekerheid wordt gegeven over de fiscale status van de inkomsten uit werkzaamheden van een bepaalde persoon. Er zijn vier soorten VAR.

Als de opdrachtnemer beschikt over een VAR-winst (soms ook VAR-wuo genoemd, wat staat voor winst uit onderneming) of een VAR-dga (dga staat voor directeur-grotaandeelhouder; de werkzaamheden worden verricht voor rekening en risico van de vennootschap waarin betrokkene een aanmerkelijk belang heeft), dan hebt u de zekerheid dat u geen loonheffing en premies hoeft in te houden. Er zijn wel een paar voorwaarden:

- De werkzaamheden moeten worden verricht binnen de geldigheidsduur van de VAR (die is maximaal 1 jaar);
- De te verrichten werkzaamheden moeten overeenkomen met de omschrijving van de werkzaamheden op de VAR;
- De VAR moet aan u worden getoond en u moet een kopie ervan in uw administratie bewaren;
- U moet de identiteit van de opdrachtnemer vaststellen aan de hand van een geldig identiteitsbewijs (geen rijbewijs) en een kopie daarvan in uw administratie bewaren.

Een ondernemer moet zelf via de aangifte inkomstenbelasting belasting betalen over zijn inkomsten. Er wordt geen loonbelasting en premies ingehouden. U ontvangt een factuur voor de verrichte werkzaamheden.

Als iemand een VAR-row (resultaat uit overige werkzaamheden) heeft, bent u verplicht om zelf aan de hand van de criteria gezag, arbeid en loon te bepalen of er sprake is van een dienstverband en en deze te laten accorderen door de controler van uw faculteit of dienst.

De vierde soort VAR is de VAR-loon. Zoals uit de naam al blijkt, is de belastingdienst van mening dat de werkzaamheden in loondienst worden verricht, dus in de vorm van een dienstverband. De medewerker kan aan een VAR echter geen rechten ontlenen. Een dienstverband aan de UU kan immers alleen ontstaan doordat daartoe wordt besloten door of namens het college van bestuur. Het risico dat u (lees: de UU) problemen krijgt met de belastingdienst, is echter niet ondenkbaar. Wilt u geen risico lopen, ga dan geen overeenkomst van opdracht aan met iemand die over een VAR-loon beschikt.

Voor meer informatie over de verschillende soorten VAR en de gevolgen voor het inhouden en afdragen van loonheffing en premies kunt u terecht bij uw controler.

### **3: EEN VERWARREND BEGRIP: HET FICTIEVE DIENSTVERBAND**

Als u iemand werkzaamheden laat verrichten terwijl er geen sprake is van een dienstverband of een overeenkomst van opdracht, dan kan het zijn dat tussen u en de persoon die voor u werkt sprake is van een fictief dienstverband. Er is dan dus géén sprake van een echt dienstverband. De medewerker heeft dan ook geen aanspraak op voorzieningen die voortvloeien uit de CAO of de universitaire regelingen. Het fictieve dienstverband is geen arbeidsrechtelijk begrip, maar een fiscaal begrip. Het is alleen van belang voor de vraag welke regels toegepast moeten worden voor de inhoudingen op het loon.

Een veel voorkomende categorie binnen het fictieve dienstverband zijn de '**gelijkgestelden**'. Daarvan is sprake als de medewerker

- persoonlijk de arbeid verricht;
- daarvoor betaald krijgt, waarbij het bruto-inkomen doorgaans over een week tenminste 2/5 van het wettelijk minimumloon is;
- doorgaans op ten minste twee dagen per week gewerkt wordt (ongeacht het aantal uren op een dag);
- de arbeidsverhouding is aangegaan voor langer dan een maand.

In geval van een fictief dienstverband worden voor de inhoudingen op het loon dezelfde regels toegepast als bij een echt dienstverband.

*Let op: In feite gaat het dus om een situatie waarin eigenlijk een aanstelling gegeven had moeten worden. U ontduikt dus de CAO en loopt het risico dat de medewerker een reguliere aanstelling claimt. Indien u de beslisboom of het keuzemenu voor de inzet van personeel voor incidentele werkzaamheden volgt, zal de situatie van een fictief dienstverband zich niet kunnen voordoen! Tevens is beleid van de Universiteit Utrecht dat er geen gebruik mag worden gemaakt van de mogelijkheid tot 'opting-in'. Deze service voor de declarant, waarbij wordt afgesproken dat men zich vrijwillig onderwerpt aan de loonbelasting en deze wordt afgedragen via de UU, brengt voor de universiteit geen enkel voordeel met zich mee. Tegelijkertijd wordt wel het risico vergroot dat de arbeidsrelatie wordt aangemerkt als een echt dienstverband. Daarom mag deze constructie niet worden gebruikt.*