



## Checklist

### Verzoek vooroverleg loonheffingen

Beoordeling arbeidsrelatie

#### Toelichting

Wilt u als opdrachtgever vooroverleg met de Belastingdienst over de beoordeling van de arbeidsrelatie met een opdrachtnemer? Dus over de vraag of de opdrachtnemer de opdracht in loondienst uitvoert of als zzp'er? Dat kan, maar vooroverleg is minder geschikt voor het beoordelen van een arbeidsrelatie. We kijken dan namelijk niet naar hoe de arbeidsrelatie er in de praktijk uitziet, maar naar de afspraken die erover gemaakt zijn. En de feiten en omstandigheden in de praktijk kunnen anders zijn dan vooraf is afgesproken.

Wilt u toch vooroverleg? Vul dan het formulier [Verzoek vooroverleg beoordeling arbeidsrelatie](#) in. Welke informatie u minimaal in uw verzoek moet zetten, leest u in deze checklist.

#### Vooroverleg over de arbeidsrelatie: belangrijk om te weten

- Voor onze standpuntbepaling zijn alle feiten en omstandigheden van de arbeidsrelatie van belang. Een standpunt van ons op basis van vooroverleg geeft alleen zekerheid als de praktijk overeenkomt met wat u in uw verzoek beschrijft.
- De feiten en omstandigheden kunnen in de loop van de opdracht veranderen. Dat kan gevolgen hebben voor ons standpunt. U moet zelf in de gaten houden of de feiten en omstandigheden veranderen. En wat daarvan dan de fiscale gevolgen zijn. U kunt eventueel ook een nieuw verzoek om vooroverleg doen.
- Het is verstandig om de opdrachtnemer bij het verzoek te betrekken. Samen kunt u de beste omschrijving geven van de afgesproken feiten en omstandigheden van de arbeidsrelatie. En u bent ook samen verantwoordelijk voor het beoordelen van de arbeidsrelatie.
- Het verzoek vooroverleg gaat altijd over 1 arbeidsrelatie met 1 opdrachtnemer. U vraagt naar ons oordeel over die arbeidsrelatie: loondienst of niet. Wij geven geen antwoord op de vraag of de opdrachtnemer ondernemer is voor de inkomstenbelasting of de omzetbelasting.

#### Informatie over de arbeidsrelatie

Bij de beoordeling van een arbeidsrelatie zijn alle feiten en omstandigheden van die arbeidsrelatie van belang. De rechter heeft in een uitspraak bepaald dat de volgende feiten en omstandigheden in ieder geval belangrijk zijn:

- 1 de aard en duur van de werkzaamheden
- 2 de manier waarop de werkzaamheden en werktijden zijn bepaald
- 3 de mate waarin de werkzaamheden én de opdrachtnemer onderdeel zijn van de organisatie van de opdrachtgever
- 4 wel of geen verplichting het werk persoonlijk uit te voeren
- 5 de manier waarop afspraken tot stand zijn gekomen
- 6 de manier waarop de beloning is bepaald en wordt uitbetaald
- 7 de hoogte van de beloning
- 8 de mate waarin de opdrachtnemer bij de opdracht commercieel risico loopt
- 9 de mate waarin de opdrachtnemer zich als ondernemer gedraagt of kan gedragen, bijvoorbeeld: wat doet de opdrachtnemer om opdrachten en een goede naam te krijgen, hoe behandelt de Belastingdienst de opdrachtnemer, wat is het aantal opdrachtgevers en hoelang werkt de opdrachtnemer meestal voor een opdrachtgever?

Omschrijf alle feiten en omstandigheden zo uitgebreid en goed mogelijk. Daarom is het verstandig om het formulier samen met de opdrachtnemer in te vullen. Als u de opdrachtnemer niet direct zelf inhuurt, moet u ook de manier van inhuur beschrijven en of dat volgens u bemiddeling is of tussenkomst.

Op [belastingdienst.nl/arbeidsrelaties](http://belastingdienst.nl/arbeidsrelaties) leest u meer over de beoordeling van arbeidsrelaties. Of lees de [Toelichting Beoordeling arbeidsrelaties](#), die u op [belastingdienst.nl](http://belastingdienst.nl) kunt downloaden. Ook op [hetjuistecontract.nl](http://hetjuistecontract.nl) vindt u meer informatie.

## Toelichting (vervolg)

### Uw eigen standpunt

U moet ons ook laten weten hoe u zelf de arbeidsrelatie beoordeelt: is er volgens u sprake van loondienst of niet? Vertel ons in ieder geval het volgende:

- Hoe beoordeelt u alle feiten en omstandigheden apart: welke wijzen volgens u op loondienst en welke juist niet? En waarom?
- Als u alle feiten en omstandigheden samen bekijkt om te bepalen of er sprake is van loondienst of niet, welke feiten en omstandigheden zorgen er dan voor dat u twijfelt over wel of geen loondienst?
- Wat is, ondanks de twijfel, uw eigen standpunt?
- Door welke feiten en omstandigheden kiest u voor dat standpunt?

Als dat kan, geef dan ook aan welke wet- en regelgeving of uitspraken in rechtszaken uw standpunt steunen.

### Fictieve dienstbetrekking

Er kan sprake zijn van loondienst terwijl de feiten en omstandigheden wijzen op geen loondienst. Dat noemen we een fictieve dienstbetrekking. In paragraaf 1.2.2 en in hoofdstuk 18 van het Handboek Loonheffingen leest u meer over fictieve dienstbetrekkingen. Op [belastingdienst.nl/loonheffingen](http://belastingdienst.nl/loonheffingen) kunt u het handboek downloaden.

Zou er sprake kunnen zijn van een fictieve dienstbetrekking, maar twijfelt u? Geef dan het volgende aan:

- Welke feiten en omstandigheden zorgen ervoor dat u twijfelt over wel of geen fictieve dienstbetrekking?
- Wat is, ondanks de twijfel, uw eigen standpunt?
- Door welke feiten en omstandigheden kiest u voor dat standpunt?

### Bijlagen die u meestuurt

U moet de volgende bijlagen meesturen:

- uw antwoord op vraag 4
- uw antwoord op vraag 5
- als u niet genoeg ruimte hebt voor extra opmerkingen: een bijlage bij vraag 6
- afspraken over de arbeidsrelatie als u die schriftelijk hebt vastgelegd, bijvoorbeeld de overeenkomst van opdracht of de arbeidsovereenkomst
- liefst ook: de uitkomst van de [Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie](#), met daarbij ook:
  - de vragen en de gegeven antwoorden
  - documenten die uw antwoorden op de vragen ondersteunen

Zet op elke bijlage duidelijk uw naam en handtekening. En op de bijlagen bij vraag 4, 5 en 6 ook bij welke vraag de bijlage hoort. Doet u het verzoek samen met de opdrachtnemer? Dan moeten de naam en de handtekening van de opdrachtnemer ook op de bijlagen staan.