

Vergaderjaar 2014–2015

34 036

Wijziging van enkele belastingwetten en enkele andere wetten ten behoeve van het vervangen van de Verklaring arbeidsrelatie door de Beschikking geen loonheffingen (Wet invoering Beschikking geen loonheffingen)

Nr. 9

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN FINANCIËN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 20 april 2015

Inleiding

In uw Kamer is momenteel het wetsvoorstel Wet invoering Beschikking geen loonheffingen (wetsvoorstel BGL)¹ aanhangig. Van verschillende kanten, niet in de laatste plaats vanuit uw Kamer, zijn kritische vragen gesteld en kanttekeningen geplaatst bij het wetsvoorstel. Tegelijkertijd hebben verschillende organisaties zoals VNO-NCW, MKB Nederland, de zzp-organisaties en de vakbonden voorstellen voor alternatieven voor de Beschikking geen loonheffingen (BGL) gedaan.

Ik wil nogmaals benadrukken dat het kabinet het constructieve meedenken van VNO-NCW, MKB Nederland, FNV Zelfstandigen, Stichting ZZP Nederland, Zelfstandigen Bouw, PZO-ZZP, FNV en CNV Vakmensen zeer waardeert. De voorstellen creëren de mogelijkheid om een alternatief uit te werken waarin – nog sterker dan in het wetsvoorstel BGL – de verantwoordelijkheden van de opdrachtnemer en de opdrachtgever bij het beoordelen van hun arbeidsrelatie in balans worden gebracht. Met het wetsvoorstel BGL heeft het kabinet een aanzet gedaan om die balans te herstellen en de opdrachtgever medeverantwoordelijk te maken voor de controle op de juistheid van de (fiscale) kwalificatie van de arbeidsrelatie. Het doet mij genoegen te kunnen constateren dat de wens om genoemde balans te herstellen, inmiddels breed gedragen wordt en dat de organisaties bereid zijn om over de vormgeving daarvan mee te denken. Dat aanbod heeft het kabinet dan ook in dank aanvaard en dat heeft vervolgens geleid tot een overleg met genoemde organisaties om hun voorstellen verder uit te werken, zodanig dat tegemoet wordt gekomen aan zowel de wensen van de zzp-organisaties en de vakbonden als aan de

¹ Het bij koninklijke boodschap van 19 september 2014 ingediende voorstel van wet tot wijziging van enkele belastingwetten en enkele andere wetten ten behoeve van het vervangen van de Verklaring arbeidsrelatie door de Beschikking geen loonheffingen (Wet invoering Beschikking geen loonheffingen) (Kamerstuk 34 036).

wensen van de werkgeversorganisaties en tegelijkertijd aan de doelstellingen van het wetsvoorstel BGL, namelijk het vergroten van de mogelijkheden voor de Belastingdienst om handhavend op te treden en een herstel van het evenwicht in de verantwoordelijkheden van opdrachtgever en opdrachtnemer.

De bereidheid van partijen om de (mede)verantwoordelijkheden verdergaand te herschikken en te werken met (voorbeeld)overeenkomsten heeft het kabinet in staat gesteld een alternatief te ontwikkelen. Met dit alternatief worden de echte zelfstandigen niet onnodig belast met papierwerk, verbetert de handhaving aanzienlijk, worden de voorwaarden voor het werken buiten dienstbetrekking helderder voor opdrachtgevers en opdrachtnemers terwijl de keuzevrijheid niet wordt beperkt, en dalen zowel de administratieve lasten als de uitvoeringskosten. Hierna ga ik eerst in op het concept voor het alternatief, daarna zal ik verslag doen van de gesprekken met de betrokken organisaties en van het oordeel van de Belastingdienst met betrekking tot de uitvoerbaarheid. Ik eindig met de gevolgen van het alternatief voor het wetsvoorstel BGL.

Uiteraard ben ik gaarne bereid dit alternatief en de verdere uitwerking daarvan nader toe te lichten aan uw Kamer.

Schets uitwerking alternatief

Voorstel voor alternatief voor de BGL en de VAR

Door zzp-organisaties en vakbonden is gepleit voor een alternatief voor de BGL met als belangrijkste twee elementen: een sectorale benadering en een geconditioneerde vrijwaring voor de opdrachtgever. Ook VNO-NCW en MKB Nederland pleiten voor een (waar mogelijk) sectorale benadering. Daarbij zouden zij graag de opdrachtgever de mogelijkheid willen geven om in één keer zekerheid vooraf te krijgen voor alle zzp'ers die hij contracteert.

Voor het kabinet staat voorop dat het alternatief tevens recht moet doen aan de uitgangspunten van het wetsvoorstel BGL, namelijk dat het bijdraagt aan het herstel van het evenwicht in de verantwoordelijkheden van opdrachtgever en opdrachtnemer en dat de mogelijkheden voor de Belastingdienst om handhavend op te treden worden vergroot. Hierna wordt het alternatief voor de BGL geschetst waarin de voorstellen van zzp-organisaties, vakbonden en werkgeversorganisaties zijn verwerkt. Hierbij is rekening gehouden met de uitgangspunten van het kabinet. Met het alternatief wordt aan opdrachtgevers en opdrachtnemers duidelijkheid gegeven over de fiscale kwalificatie van hun arbeidsrelatie. Evenals de BGL brengt het alternatief mee dat de huidige VAR-systeematiek wordt afgeschaft.

Het alternatief houdt in dat belangenorganisaties van opdrachtgevers of belangenorganisaties van opdrachtnemers, en ook individuele opdrachtgevers of opdrachtnemers, overeenkomsten voorleggen aan de Belastingdienst, zodat die een oordeel kan geven over de overeenkomst. Partijen kunnen hieraan zekerheid ontlenen omtrent de loonheffingen. De Belastingdienst zal beoordeelde overeenkomsten (voor zover mogelijk) openbaar maken, zodat deze door andere opdrachtgevers en opdrachtnemers kunnen worden gebruikt.

De Belastingdienst beoordeelt de overeenkomsten alleen op de elementen die van belang zijn om de vraag te kunnen beantwoorden of er sprake is van de plicht tot het afdragen of voldoen van loonheffingen. De Belastingdienst kan op basis van een voorgelegde overeenkomst geen oordeel

geven over de fiscale kwalificatie van de inkomsten van de opdrachtnemer in de inkomstenbelasting.

Sectorale benadering

Onder welke voorwaarden op grond van het fiscale recht of het socialezekerheidsrecht sprake is van een plicht tot het afdragen of voldoen van loonheffingen, is voor elke sector hetzelfde. Een sectorale benadering, zoals door de organisaties voorgesteld, is dus niet noodzakelijk, maar het heeft wel voordelen om rekening te kunnen houden met terminologie of afspraken die in een sector gangbaar zijn en met sectorale wetgeving zoals de voor een sector relevante arboregelgeving of bijvoorbeeld in de zorg met de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg. Sectorspecifieke overeenkomsten zijn geschikt om in de verschillende sectoren helderheid te bieden aan de opdrachtnemer en de opdrachtgever over de kwalificatie van hun arbeidsrelatie en welke gevolgen daaraan verbonden zijn voor de plicht tot het afdragen of voldoen van loonheffingen.

Door (sectorale) belangenorganisaties kunnen (nieuw opgestelde of reeds toegepaste) sectorale voorbeeldovereenkomsten aan de Belastingdienst worden voorgelegd, die naar het oordeel van die belangenorganisaties overeenkomsten zijn waarbij voor de opdrachtgever geen plicht tot het afdragen of voldoen van loonheffingen geldt. De Belastingdienst beoordeelt vervolgens aan de hand van de bepalingen uit de overeenkomst die zien op de arbeidsrelatie tussen opdrachtgever en opdrachtnemer of er uit de overeenkomst voortvloeit dat de opdrachtgever loonheffingen moet afdragen of voldoen. Met het oordeel van de Belastingdienst dat een bepaalde overeenkomst inderdaad een overeenkomst is die zodanig is opgesteld dat er op grond van wet- en regelgeving en jurisprudentie geen verplichting is tot het afdragen of voldoen van loonheffingen, kan zekerheid worden verkregen dat er geen loonheffingen hoeven te worden afgedragen of voldaan. Uiteraard geldt deze zekerheid uitsluitend als de arbeid ook daadwerkelijk wordt verricht overeenkomstig die voorgelegde overeenkomst.

Het oordeel van de Belastingdienst wordt schriftelijk vastgelegd, waarbij wordt aangegeven voor welke termijn een vrijwaring voor de loonheffingen wordt gegeven indien de overeenkomst wordt afgesloten en er in de praktijk volgens de overeenkomst wordt gewerkt. Gedacht wordt aan een termijn van vijf jaar, met een voorbehoud indien de wet- of regelgeving gedurende die vijf jaar wijzigt. Jurisprudentie kan aanleiding zijn een eerder beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst voor de toekomst in te trekken. Daarbij moeten de beginselen van behoorlijk bestuur in acht worden genomen.

De voorbeeldovereenkomsten worden door de Belastingdienst gepubliceerd op internet zodat elke opdrachtgever en opdrachtnemer daar gebruik van kan maken.

Sectoroverstijgende benadering

Of er sprake is van een plicht tot het afdragen of voldoen van loonheffingen wordt bepaald in fiscale regelgeving en socialezekerheidsregelgeving die voor elke sector geldt. Het blijft dus mogelijk om op een wijze die sectoronafhankelijk is, zekerheid te geven over het moeten afdragen of voldoen van loonheffingen. Dit betekent dat belangenorganisaties ook voorbeeldovereenkomsten kunnen voorleggen aan de Belastingdienst die geen sectorspecifieke kenmerken hebben en die voor meerdere sectoren kunnen worden gebruikt.

Maatwerk

Individuele opdrachtgevers en opdrachtnemers die geen gebruik willen of kunnen maken van de hiervoor bedoelde voorbeeldovereenkomsten, kunnen zelf een overeenkomst opstellen en voorleggen aan de Belastingdienst. Indien uit de overeenkomst geen verplichting tot het afdragen of voldoen van loonheffingen voortvloeit, bevestigt de Belastingdienst dit schriftelijk. In andere gevallen kan de overeenkomst in overleg met de Belastingdienst worden aangepast zodat alsnog de vrijwaring voor de loonheffingen kan worden gekregen. Net als bij de eerder genoemde voorbeeldovereenkomsten geldt de vrijwaring uiteraard alleen indien in de praktijk volgens de overeenkomst wordt gewerkt en voor een termijn van (bijvoorbeeld) vijf jaar, met een voorbehoud indien de wet- of regelgeving gedurende die vijf jaar wijzigt. Jurisprudentie kan aanleiding zijn een eerder beoordeelde overeenkomst voor de toekomst in te trekken. Daarbij moeten de beginselen van behoorlijk bestuur in acht worden genomen.

Dergelijke overeenkomsten zullen, uiteraard geanonimiseerd en met instemming van de opdrachtgever en opdrachtnemer, door de Belastingdienst als voorbeeldovereenkomst op zijn website worden gepubliceerd zodat andere opdrachtgevers en opdrachtnemers daar hun voordeel mee kunnen doen.

Een deel van de hiervoor beschreven voorbeeldovereenkomsten kan en zal vaak gedetailleerd zijn en zal in veel gevallen details of bepalingen bevatten die mogelijk niet van belang zijn voor kleinere opdrachtgevers en opdrachtnemers die slechts incidenteel iemand inhuren. Om ook deze opdrachtgevers en opdrachtnemers zekerheid te kunnen bieden zonder dat het nodig is dat zij hun overeenkomsten aan de Belastingdienst ter beoordeling voorleggen, zal de Belastingdienst enkele voorbeeldovereenkomsten ontwikkelen die zijn ontdaan van bijvoorbeeld de sectorale elementen en waaraan partijen een gelijke zekerheid kunnen ontleen. Deze voorbeeldovereenkomsten kunnen in meerdere sectoren worden gebruikt en worden gepubliceerd op de website van de Belastingdienst. Indien een van deze voorbeeldovereenkomsten wordt gebruikt en voor zover daar geen bepalingen aan zijn toegevoegd die afbreuk doen aan de inhoud van de voorbeeldovereenkomst en tegelijkertijd daadwerkelijk in overeenstemming met die overeenkomst wordt gewerkt, leidt ook die overeenkomst tot vrijwaring voor de loonheffingen. Daarnaast zal de Belastingdienst bepalingen publiceren op zijn website die van belang zijn voor de beantwoording van de vraag of er een verplichting is tot het afdragen of voldoen van loonheffingen. Deze bepalingen kunnen worden gebruikt om een overeenkomst samen te stellen die vervolgens aan de Belastingdienst kan worden voorgelegd ter beoordeling.

Keuzevrijheid

Opdrachtgevers en opdrachtnemers kunnen zelf kiezen of zij een (sectorspecifieke of sectoroverstijgende) voorbeeldovereenkomst gebruiken of dat ze zelf een overeenkomst opstellen en voorleggen aan de Belastingdienst. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling van dit alternatief dat de Belastingdienst overeenkomsten gaat voorschrijven. Het opstellen van een overeenkomst tot opdracht is een zaak tussen opdrachtgever en opdrachtnemer en dat is iets waar de Belastingdienst niet in zal treden. De rol van de Belastingdienst houdt op bij de fiscale beoordeling van die overeenkomst en het publiceren van voorbeeldovereenkomsten zodat opdrachtgevers en opdrachtnemers een keuze kunnen maken uit een aantal overeenkomsten die door de Belastingdienst zijn beoordeeld en die dus zekerheid vooraf bieden over de loonheffingen.

Verantwoordelijkheid

Zoals hiervoor al vermeld, is het van belang dat ook daadwerkelijk wordt gewerkt overeenkomstig de beoordeelde overeenkomst. Indien bij een controle van de Belastingdienst blijkt dat er in de praktijk niet volgens die overeenkomst wordt gewerkt, is er geen vrijwaring voor de loonheffingen. De Belastingdienst beoordeelt de arbeidsrelatie op grond van de aangetroffen feiten en omstandigheden. Het kan daarbij zijn dat de arbeidsverhouding gelet op de wijze waarop wordt gewerkt, moet worden gekwalificeerd als een dienstbetrekking of een fictieve dienstbetrekking. Is dat het geval, dan zal de Belastingdienst aan de opdrachtgever een correctieverplichting of een naheffingsaanslag voor de loonheffingen opleggen. Of de Belastingdienst daarbij een boete kan opleggen, is afhankelijk van de omstandigheden. Als de werkgever te laat betaalt, kan een verzuimboete worden opgelegd. Afhankelijk van de mate van schuld van de werkgever, kan er een vergrijpboete worden opgelegd.

Procedurele aspecten

Het beoordelen van een overeenkomst door de Belastingdienst heeft naar verwachting een gemiddelde doorlooptijd van zes weken. Dit kan langer zijn indien er veel overleg nodig is over de overeenkomst. Dit kan korter zijn als de te beoordelen overeenkomst grote gelijkenissen vertoont met reeds eerder beoordeelde overeenkomsten. De beoogde beoordelingen sluiten aan bij de bestaande praktijk van vooroverleg waarin geen beschikking wordt afgegeven en de formele mogelijkheden van bezwaar en beroep tegen het oordeel van de Belastingdienst buiten beeld blijven. Wel is de Belastingdienst aan een afgegeven instemming op een overeenkomst gebonden en mogen partijen die conform de beoordeelde overeenkomsten handelen rekenen op de gevolgen voor de loonheffingen en de gevolgen voor de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen die daarbij in het vooruitzicht zijn gesteld. Dit betekent dat er vrijwaring voor de loonheffingen is voor zover ook daadwerkelijk overeenkomstig de voorbeeldovereenkomst wordt gewerkt.

Rol van het UWV

Indien volgens een door de Belastingdienst beoordeelde overeenkomst wordt gewerkt, hoeven er geen loonheffingen te worden afgedragen of voldaan en kan de opdrachtnemer ook geen aanspraak maken op een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen. Bij het beoordelen van een aanvraag voor een uitkering, volgt het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) het door de Belastingdienst ingenomen standpunt dat er geen verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen is geweest. De Belastingdienst en het UWV passen immers dezelfde wet- en regelgeving toe om tot een oordeel te komen of er sprake is (geweest) van de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Ingeval de opdrachtnemer aan het UWV voldoende aannemelijk maakt dat in de praktijk niet volgens de overeenkomst is gewerkt en hij dientengevolge wellicht verzekerd was voor de werknemersverzekeringen, dan kan hij mogelijk in aanmerking komen voor een uitkering. Het UWV geeft in dat geval de informatie over de opdrachtgever door aan de Belastingdienst. Dit is voor de Belastingdienst een aanwijzing dat er feitelijk niet volgens de door de Belastingdienst beoordeelde overeenkomst is gewerkt. De Belastingdienst zal vervolgens bij de opdrachtgever de feiten nagaan en indien nodig een nader onderzoek instellen en zo nodig een correctieverplichting of een naheffingsaanslag opleggen. Aangezien het zowel voor de fiscaliteit als voor de sociale zekerheid van belang is of er sprake is van verplichting tot het afdragen of voldoen van loonheffingen, werken het UWV en de Belastingdienst ook op dit moment

al samen. Er zijn afspraken gemaakt tussen het UWV en de Belastingdienst over informatie-uitwisseling met betrekking tot de uitvoering. De Belastingdienst zal de beoordeling van dit jaar aan hem voorgelegde sectorale voorbeeldovereenkomsten en de dit jaar door de Belastingdienst ontwikkelde voorbeeldbepalingen met het UWV afstemmen voordat een oordeel wordt uitgesproken en voordat ze worden gepubliceerd. Met deze voorbeeldovereenkomsten zal naar verwachting duidelijk worden aan welke soort voorbeeldovereenkomsten behoefte is. Zo kan zicht ontstaan op het tot stand komen van overeenkomsten die door beide organisaties herkend worden als overeenkomsten die geen verschuldigheid van loonheffingen en verzekeringsplicht opleveren. Naar verwachting zal op deze wijze in de loop der tijd een consistent beleid zichtbaar zijn en zal de afstemming meer op hoofdlijnen plaatsvinden via monitoring en bespreking in het kernteam van de loonaangifteketen. Het UWV zal nog een uitvoeringstoets doen.

Beoordeling overeenkomsten

Het in deze brief voorgestelde alternatief kan vanzelfsprekend op geen enkele wijze afbreuk doen aan het geldende arbeidsrecht. Het oordeel van de Belastingdienst over de voorgelegde overeenkomsten heeft uitsluitend betrekking op de eventuele plicht van de opdrachtgever tot het afdragen of voldoen van loonheffingen. Doorslaggevend daarvoor is de vraag of daadwerkelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst of een fictieve dienstbetrekking (zie voor de fictieve dienstbetrekkingen ook de paragraaf «Gevolgen voor de fictieve dienstbetrekkingen» op p. 8). Artikel 610 van Boek 7 van het BW en de daarbij behorende jurisprudentie regelen de criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Bij de rechter kan een beroep worden gedaan op het rechtsvermoeden van het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Bij het beoordelen of er sprake is van een arbeidsovereenkomst moeten alle omstandigheden van het geval in onderlinge samenhang worden gezien. Het gaat daarbij zowel om intentie van partijen als de wijze waarop daaraan feitelijk uitvoering wordt gegeven. Dit betekent dat een aantal factoren van invloed is op de vraag of er sprake is van een arbeidsovereenkomst, zonder dat deze factoren op zichzelf van doorslaggevende invloed zijn. Uit jurisprudentie blijkt dat onder andere de volgende factoren van belang zijn bij de beoordeling of sprake is van een arbeidsovereenkomst:

- de opdrachtnemer mag zich niet of alleen met toestemming van zijn opdrachtgever laten vervangen;
- de opdrachtnemer mag zich alleen laten vervangen door iemand uit een vaste groep van personen, die de opdrachtgever zelf ook inschakelt en die de opdrachtgever uit dien hoofde kent;
- er is een verplichting tot het betalen van loon;
- de opdrachtgever geeft leiding en houdt toezicht op het werk van de opdrachtnemer;
- de opdrachtgever geeft aanwijzingen aan de opdrachtnemer over bijvoorbeeld representativiteit, omgang met klanten, werktijden, kenbaarheid middels bedrijfskleding, logo's op vervoermiddelen en visitekaartjes;
- de opdrachtgever neemt klachten in behandeling over (het werk van) de opdrachtnemer;
- de werkzaamheden die de opdrachtnemer verricht vormen een wezenlijk onderdeel van de bedrijfsvoering van de opdrachtgever;
- de opdrachtnemer mag niet voor verschillende opdrachtgevers tegelijk werken;
- de opdrachtnemer krijgt doorbetaald bij ziekte of vakantie;
- de opdrachtnemer hoeft het werk niet gratis opnieuw te doen of gratis aan te passen als het niet voldoet aan de overeenkomst;

- de opdrachtgever bepaalt de hoogte van de beloning voor de werkzaamheden;
- de opdrachtgever is aansprakelijk voor de schade die een opdrachtnemer veroorzaakt in de uitoefening van zijn werkzaamheden;
- de opdrachtnemer heeft geen beroepsaansprakelijkheidsverzekering;
- de opdrachtgever zorgt voor gereedschappen, hulpmiddelen en materialen.

Deze en andere factoren uit de jurisprudentie zullen door de Belastingdienst worden gewogen bij het beoordelen van de aan hem voorgelegde overeenkomsten. Dit zijn dus geen nieuwe criteria maar criteria die ook nu al (moeten) worden gebruikt om te beoordelen of sprake is van een arbeidsovereenkomst of bij de beoordeling of er een plicht is tot het afdragen of voldoen van loonheffingen. De uitkomst van die beoordeling staat uiteraard niet op voorhand vast. Er is geen garantie dat een belangenorganisatie of een opdrachtgever altijd in overleg met de Belastingdienst tot een (voorbeeld)overeenkomst kan komen waarover de Belastingdienst het oordeel kan geven dat er geen plicht tot het inhouden of voldoen van loonheffingen uit voortvloeit. Evenmin kan worden uitgesloten dat een rechter achteraf oordeelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst, terwijl de Belastingdienst heeft geoordeeld dat de betreffende overeenkomst geen plicht tot het inhouden of voldoen van loonheffingen creëert. De jurisprudentie op het gebied van het arbeidsrecht is casuïstisch en nieuwe jurisprudentie kan aanleiding zijn om nieuwe of andere factoren te betrekken bij het beoordelen van (voorbeeld)overeenkomsten. Indien de rechter oordeelt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst zal de betreffende (voorbeeld)overeenkomst voor de toekomst worden ingetrokken, waarbij voor lopende gevallen de algemene beginselen van behoorlijk bestuur in acht zullen worden genomen. Verder staat dan vast dat de opdrachtnemer verzekerd is (geweest) voor de werknemersverzekeringen en kan hij onder voorwaarden – zo nodig met terugwerkende kracht – zijn aanspraak op een uitkering effectueren. Op grond van het vertrouwensbeginsel zal het in principe niet mogelijk zijn om een naheffingsaanslag voor de loonheffingen aan de opdrachtgever op te leggen. Uiteraard kan een opdrachtgever zich niet met succes op het vertrouwensbeginsel beroepen indien er feitelijk niet conform de overeenkomst is gewerkt. In dat geval zal er dus wel een naheffingsaanslag worden opgelegd.

De Belastingdienst beoordeelt de overeenkomst niet op andere aspecten dan de gevolgen voor de loonheffingen. Het kan voorkomen dat de Belastingdienst bij het beoordelen van een overeenkomst strijdigheid met (niet-fiscale) wetgeving tegenkomt. In dat geval zal de Belastingdienst geen oordeel geven over de overeenkomst en de verantwoordelijke overheidsinstantie hierover informeren.

Ondernemersfaciliteiten

Aan een overeenkomst is niet af te lezen of de opdrachtnemer een ondernemer is. Het hiervoor beschreven alternatief voor de BGL betreft de zekerheid over (het ontbreken van) de verplichting van de opdrachtgever om loonheffingen af te dragen of te voldoen. Net als in het wetsvoorstel BGL wordt in het door de belangenorganisaties voorgestelde en in deze brief uitgewerkte alternatief geen uitsluitel gegeven over de fiscale status van de opdrachtnemer in de inkomstenbelasting. In het alternatief worden dan ook geen uitspraken gedaan over een eventueel ondernemerschap van de opdrachtnemer en er kunnen dus ook geen gevolgen aan worden verbonden wat betreft de fiscale ondernemersfaciliteiten.

Overleg met de organisaties

De hiervoor beschreven mogelijke uitwerking van het alternatief is besproken met de betrokken organisaties, te weten VNO-NCW, MKB Nederland, FNV Zelfstandigen, Stichting ZZP Nederland, Zelfstandigen Bouw, PZO-ZZP, FNV en CNV Vakmensen en de uitzend- en bemiddelingsbranche. De algemene lijn is dat men zich in grote lijnen in de voorgestelde uitwerking kan vinden. Wel waren er enkele aanvullende wensen.

De eerste wens heeft betrekking op de reikwijdte van het alternatief. De zzp-organisaties en de vakbonden hebben aangegeven dat er naar hun mening meer moet worden geregeld dan alleen de fiscale kant van de zaak. Zij zouden er een voorstander van zijn als er op sectoraal niveau afspraken worden gemaakt tussen belangenorganisaties van opdrachtgevers en opdrachtnemers en vakbonden over «goed opdrachtgeverschap». Het kabinet is het met deze organisaties eens dat dit een goede ontwikkeling zou zijn. Idealiter weten partijen in een sector elkaar te vinden over de vraag hoe binnen de sector een duurzaam stelsel van arbeidsrelaties kan worden georganiseerd waarin er sprake is van een verantwoorde inzet van zzp'ers. Dergelijke afspraken overstijgen de verantwoordelijkheden van de overheid ten aanzien van de inning van loonheffingen en blijven derhalve buiten de reikwijdte van dit wetsvoorstel. Het initiatief hiervoor ligt dan ook bij de sector zelf. Dit laat onverlet dat ook voor de overheid hieraan voordelen kleven; goede sectorale afspraken kunnen immers de druk op het kwalificatieproces en de handhaving verminderen. Het kabinet roept dan ook de sectorale partijen nadrukkelijk op om tot dergelijke afspraken te komen. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal de mogelijkheden van het bevorderen van goed opdrachtgeverschap onderzoeken.

Van de kant van de zzp-organisaties en de vakbonden is ook gepleit voor maximale transparantie, dat wil zeggen dat alle door de Belastingdienst beoordeelde overeenkomsten openbaar zouden moeten worden gemaakt. Het is voor de opdrachtnemer belangrijk om te weten of een overeenkomst door de Belastingdienst is beoordeeld of niet. Ook zou het voor de opdrachtnemer inzichtelijk moeten zijn welke aanvullende bepalingen een opdrachtgever hanteert ten opzichte van de beoordeelde overeenkomst. Ik zie en onderken hier het belang van transparantie en kan vergaand, maar niet volledig tegemoetkomen aan deze wens. De door belangenorganisaties aan de Belastingdienst voorgelegde overeenkomsten en de door de Belastingdienst zelf opgestelde voorbeeldovereenkomsten zullen allemaal openbaar worden gemaakt. Bij door individuele opdrachtgevers en opdrachtnemers aan de Belastingdienst voorgelegde overeenkomsten, zal de Belastingdienst altijd voorstellen om de overeenkomst openbaar te maken. Dit kan echter niet zonder toestemming van de partij die de overeenkomst ter beoordeling heeft voorgelegd. Een overeenkomst kan bijvoorbeeld zodanig verband houden met de bedrijfsvoering van een opdrachtnemer of opdrachtgever, dat zij uit oogpunt van bedrijfsvertrouwelijkheid geen toestemming geven voor bekendmaking. Om de keuzemogelijkheden voor opdrachtgevers en opdrachtnemers zo groot mogelijk te maken, is het streven om zo veel mogelijk varianten van (sectorale en sectoroverstijgende) voorbeeldovereenkomsten (geanonimiseerd) bekend te maken.

Handhaving

Genoemde organisaties pleiten ook voor een goede handhaving. Die wens deel ik, sterker nog: een verbeterde handhaving is één van de belangrijkste oogmerken van het alternatief. Net zoals de BGL zorgt dit alternatief ervoor dat de opdrachtgever medeverantwoordelijk wordt voor

de fiscale kwalificatie van een arbeidsrelatie die de opdrachtgever zelf mede vorm geeft. Dit betekent dat de opdrachtgever het niet langer zonder meer aan de opdrachtnemer kan overlaten om de fiscale gevolgen van een arbeidsverhouding te beoordelen. Het invoeren van deze verantwoordelijkheid voor de opdrachtgever heeft dan ook een preventief effect. Aangezien de opdrachtgever belang krijgt bij een juiste fiscale kwalificatie van de arbeidsverhouding, zal hij ervoor zorgdragen dat de juiste fiscale gevolgen aan de arbeidsverhouding worden verbonden. Deze verantwoordelijkheid van de opdrachtgever maakt het ook mogelijk om efficiënter te handhaven. Bij grotere aantallen is het efficiënter om één correctieverplichting of één naheffingsaanslag aan een opdrachtgever op te leggen dan om van alle individuele opdrachtnemers eerst op persoonsniveau de VAR te herzien en vervolgens per opdrachtnemer correcties op te leggen. Door een verbetering van de efficiëntie kunnen meer gevallen per controle worden bestreken. Ter verduidelijking schets ik hierna een voorbeeld van de huidige praktijk onder de VAR en een voorbeeld van de voorziene praktijk onder het alternatief voor de BGL.

Stel dat de Belastingdienst een opdrachtgever controleert en de opdrachtgever voor elke opdrachtnemer een VAR-wuo (wuo: winst uit onderneming) in zijn administratie heeft. Dit betekent dat de opdrachtnemers niet verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen en dat de opdrachtgever gevrijwaard is voor de loonheffingen, ongeacht of er feitelijk sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. Bij de opdrachtgever kan niet worden gehandhaafd, tenzij de Belastingdienst kan bewijzen dat de opdrachtgever het *ogmerk* had om de VAR-wuo te misbruiken. Welke intentie een opdrachtgever heeft, is in de praktijk echter niet te bewijzen. De Belastingdienst moet vervolgens per opdrachtnemer beoordelen of de VAR-wuo moet worden herzien. Na een herziening van een VAR-wuo kan per opdrachtnemer een correctie plaatsvinden voor de inkomstenbelasting en premie volksverzekeringen. Dit is een arbeidsintensief traject.

Stel dat de Belastingdienst een opdrachtgever controleert en de opdrachtgever werkt volgens een door de Belastingdienst beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst. De opdrachtgever heeft met al zijn opdrachtnemers een beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst gesloten en de Belastingdienst stelt vast dat in de praktijk ook daadwerkelijk volgens de overeenkomst wordt gewerkt. Dit betekent dat de opdrachtgever voor al zijn opdrachtnemers met wie hij de (voorbeeld)overeenkomst heeft gesloten, gevrijwaard is voor de loonheffingen. Mocht de opdrachtnemer aan het UWV een uitkering vragen op grond van een van de werknemersverzekeringen, dan zal het UWV de uitkering in beginsel weigeren op grond van het ontbreken van verzekeringsplicht. Wordt in de praktijk *niet* volgens de overeenkomst gewerkt, dan komt de vrijwaring te vervallen. Als vervolgens zou blijken dat er sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking, dan zijn de opdrachtnemers verzekerd voor de werknemersverzekeringen en kan de Belastingdienst een correctieverplichting of een naheffingsaanslag loonheffingen opleggen aan de opdrachtgever. Daarnaast blijft het wat betreft de belasting en premie volksverzekeringen mogelijk om te handhaven bij de opdrachtnemer doordat zijn inkomen bij de aanslag inkomstenbelasting als loon wordt gekwalificeerd.

Bij een opdrachtgever die geen door de Belastingdienst beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst gebruikt, geldt hetzelfde als nu bij een opdrachtgever die geen VAR-wuo's in zijn administratie heeft. Er kan geen sprake zijn van vrijwaring en de feitelijk aangetroffen situatie wordt beoordeeld. De Belastingdienst kan aan de hand van de feitelijke situatie oordelen dat er geen sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. In dat geval is er geen plicht voor de opdrachtgever om loonheffingen af te

dragen of te voldoen. Ook geldt geen verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Het is ook mogelijk dat er feitelijk wel sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking. Dan zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing en kan de Belastingdienst een correctieverplichting of een naheffingsaanslag loonheffingen opleggen aan de opdrachtgever. Bovendien zullen in dat geval de inkomsten van de werknemer in de inkomstenbelasting als loon worden gekwalificeerd.

Het alternatief voor de BGL zal de handhaving dus aanzienlijk verbeteren.

Daarnaast ben ik bereid om met de genoemde organisaties in gesprek te gaan om te komen tot een werkwijze waarin door die organisaties geconstateerde mogelijke misstanden kunnen worden gemeld. Overigens is het in het algemeen niet mogelijk om na het melden van een dergelijke misstand terug te koppelen over de resultaten van een onderzoek. Dat zou in strijd zijn met de geheimhoudingsplicht die de Belastingdienst heeft op grond van de Algemene wet inzake rijksbelastingen. Wel zullen de door de Belastingdienst geconstateerde misstanden worden doorgegeven aan het UWV in verband met de mogelijke aanspraken op uitkeringen ingevolge de werknemersverzekeringen.

Door VNO-NCW en MKB Nederland zijn drie opmerkingen gemaakt. Ten eerste wensen zij keuzevrijheid voor opdrachtgevers en opdrachtnemers. Zoals hiervoor al is aangegeven, streef ik naar een diversiteit aan voorbeeldovereenkomsten, zowel sectoraal als sectoroverstijgend, en blijft het daarnaast mogelijk voor individuele opdrachtgevers en opdrachtnemers om hun eigen overeenkomst aan de Belastingdienst voor te leggen. Hiermee is voldoende keuzevrijheid gewaarborgd.

Ten tweede vinden deze organisaties het belangrijk dat een opdrachtgever de mogelijkheid heeft om in één keer zekerheid vooraf te krijgen voor alle zzp'ers die hij contracteert. Dit beperkt de administratieve lasten. In het alternatief voor de BGL kan de opdrachtgever met al zijn opdrachtnemers een beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst afsluiten. Indien vervolgens ook volgens deze overeenkomst wordt gehandeld, heeft de opdrachtgever daarmee in één keer zekerheid vooraf voor al deze opdrachtnemers. Hij hoeft niet meer per opdrachtnemer een beschikking (VAR of BGL) te controleren en in zijn administratie te bewaren.

Ten derde hebben deze organisaties gesteld dat het mogelijk moet zijn voor intermediairs om ook onder de nieuwe systematiek zzp'ers te bemiddelen. Hierover ben ik nader in gesprek met de betreffende brancheorganisaties. De Belastingdienst zal de door de brancheorganisaties voorgelegde voorbeeldovereenkomsten beoordelen en daarover zo nodig in overleg gaan. Ook voor deze situaties is het mogelijk om – op vergelijkbare wijze als hierboven – vrijwaring voor de opdrachtgevers en/of de intermediairs te verschaffen. Dit wil uiteraard niet zeggen dat in alle gevallen tot vrijwaring kan worden gekomen.

Samenvattend leid ik uit de gesprekken met de verschillende organisaties af dat men deze aanpak als alternatief voor de BGL steunt. Dat is voor mij aanleiding om dit concept verder uit te werken, met name waar het betreft de gevolgen voor het bedrijfsleven, de Belastingdienst en het voorliggende wetsvoorstel BGL. Daar zal ik hierna verder op in gaan. In de volgende paragraaf ga ik eerst nog in op de gevolgen voor twee fictieve dienstbetrekkingen.

Gevolgen voor de fictieve dienstbetrekkingen (gelijkgestelden en thuiswerkers)

De Wet op de loonbelasting 1964, het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en het Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als

dienstbetrekking wordt beschouwd benoemen een aantal arbeidsverhoudingen die – zonder dat er sprake is van een echte dienstbetrekking (een arbeidsovereenkomst of een ambtelijke aanstelling) – toch onder de inhoudingsplicht voor de loonbelasting en premie volksverzekeringen vallen en onder de premie- en verzekeringsplicht van de werknemersverzekeringen. Dit worden ook wel «fictieve dienstbetrekkingen» genoemd. Voor het invoeren van het alternatief voor de BGL is een aanpassing van het toepassingsbereik van twee van deze fictieve dienstbetrekkingen noodzakelijk.

Het gaat om de fictieve dienstbetrekking voor de zogenoemde gelijkgestelden en voor de zogenoemde thuiswerkers.

De belangrijkste criteria voor de regeling voor de gelijkgestelden zijn:

- de opdrachtnemer verricht in het kader van de arbeidsverhouding persoonlijk arbeid op doorgaans ten minste twee dagen per week tegen doorgaans minimaal 2/5 van het minimumloon per week;
- de arbeidsverhouding is voor minimaal een maand aangegaan, en
- de arbeid wordt niet verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep.

De belangrijkste criteria voor de regeling voor de thuiswerkers zijn:

- de opdrachtnemer verricht in het kader van de arbeidsverhouding thuis persoonlijk arbeid tegen doorgaans minimaal 2/5 van het minimumloon per maand;
- de arbeidsverhouding is voor minimaal een maand aangegaan, en
- de arbeid wordt niet verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep.

Voor deze twee fictieve dienstbetrekkingen geldt dat aan een (voorbeeld)overeenkomst niet altijd te zien is of ze van toepassing zouden kunnen zijn. Dit valt dus niet vooraf vast te stellen (of uit te sluiten) in een (voorbeeld)overeenkomst en is dus ook niet op basis daarvan te controleren door de Belastingdienst. Strikt genomen betekent dit dat de Belastingdienst in een groot aantal gevallen niet zonder meer vooraf kan beoordelen aan de hand van (voorbeeld)overeenkomsten of de opdrachtgever de verplichting heeft loonheffingen af te dragen of te voldoen. Dit probleem doet zich alleen voor bij de fictieve dienstbetrekkingen van de gelijkgestelden en de thuiswerkers, niet bij de andere fictieve dienstbetrekkingen. Het is voor het slagen van het alternatief voor de BGL noodzakelijk om het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en het Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd, aan te passen op het punt van de gelijkgestelden en de thuiswerkers. Het doel van de aanpassing zal zijn dat de Belastingdienst bij het beoordelen van een (voorbeeld)overeenkomst alleen hoeft te toetsen of er sprake is van een echte dienstbetrekking of van een van de andere fictieve dienstbetrekkingen dan die van gelijkgestelden en thuiswerkers. Indien er geen echte dienstbetrekking uit de overeenkomst voortvloeit, en ook geen van de andere fictieve dienstbetrekkingen dan die van gelijkgestelden en thuiswerkers van toepassing kan zijn, geeft de Belastingdienst het oordeel dat er geen verplichting tot het afdragen of voldoen van loonheffingen is.

In de bovengenoemde twee besluiten zal worden geregeld dat in dat geval de fictieve dienstbetrekkingen voor de gelijkgestelden en de thuiswerkers in beginsel niet van toepassing zijn. De aanpassing houdt dus in dat de fictieve dienstbetrekkingen van de gelijkgestelden en de thuiswerkers niet van toepassing zijn, indien:

- partijen een (voorbeeld)overeenkomst ondertekenen waarover de Belastingdienst heeft geoordeeld dat er geen verplichting tot het afdragen of voldoen van loonheffingen uit voortvloeit, en
- er ook daadwerkelijk volgens die overeenkomst wordt gewerkt.

Dit moet ook als zodanig in de overeenkomst zijn opgenomen, zodat dit voor beide partijen duidelijk is. Door deze uitsluiting wordt bewerkstelligd dat de opdrachtnemer achteraf geen aanspraak kan maken op een uitkering ingevolge de werknemersverzekeringen en er geen loonheffingen bij de opdrachtgever kunnen worden nageheven. Een vergelijkbare situatie bestaat op dit moment voor de opdrachtnemers die gebruikmaken van een VAR-wuo of een VAR-dga (dga: directeur-grootaandeelhouder). Door het overleggen van een VAR-wuo of een VAR-dga, doet een opdrachtnemer eveneens afstand van zijn rechten op een uitkering ingevolge de werknemersverzekeringen. Het aantal opdrachtnemers dat geraakt zou kunnen worden door de hiervoor geschetste aanpassing is beperkt en zal in ieder geval kleiner zijn dan het aantal opdrachtnemers dat op dit moment als gevolg van het overleggen van een VAR-wuo of een VAR-dga van de werknemersverzekeringen is uitgesloten. Bij de VAR-wuo of de VAR-dga geldt dit namelijk voor zowel de echte dienstbetrekking als voor alle fictieve dienstbetrekkingen; de hier voorgestelde mogelijke oplossing geldt alleen voor twee van de fictieve dienstbetrekkingen, namelijk die van de gelijkgestelden en de thuiswerkers. Een voorzichtige schatting op basis van cijfers van het UWV is dat er bij elkaar ongeveer 12.400 personen onder de fictieve dienstbetrekkingen van de gelijkgestelden en de thuiswerkers vallen. Voor degenen onder hen die werkzaam zijn voor een ander en waarop geen door de Belastingdienst vooraf beoordeelde (voorbeeld)overeenkomst van toepassing is en is getekend door partijen, blijft wel de mogelijkheid van inhoudingsplicht en verzekeringsplicht op grond van de fictieve dienstbetrekking van gelijkgestelde of thuiswerker bestaan.

Administratieve lasten voor het bedrijfsleven

Door het in deze brief voorgestelde alternatief zullen op termijn de administratieve lasten voor het bedrijfsleven naar verwachting structureel afnemen met ongeveer € 10 mln. Dit is een saldo van enerzijds een afname als gevolg van het vervallen van de VAR en anderzijds een toename. De toename ontstaat doordat er administratieve lasten zullen zijn die verband houden met het voorleggen aan de Belastingdienst van hetzij bestaande, hetzij nieuw te ontwerpen (voorbeeld)overeenkomsten en het mogelijke overleg daarover met de Belastingdienst om te komen tot de beoordeling dat er uit die (voorbeeld)overeenkomst geen verplichting tot het inhouden of voldoen van loonheffingen voortvloeit. Niet uitgesloten is dat de administratieve lasten op langere termijn nog verder zullen afnemen omdat in de praktijk minder overleg rond de (voorbeeld)overeenkomsten nodig zal zijn en men meer en meer gebruik zal maken van de door de Belastingdienst gepubliceerde (voorbeeld)overeenkomsten.

Uitvoerbaarheidstoets Belastingdienst

De Belastingdienst acht het alternatief uitvoerbaar. De uitvoering ervan zal op hoofdlijnen de volgende aanpak kennen. Het uitgangspunt is dat marktpartijen gezamenlijk hun onderlinge contractuele arbeidsverhouding bepalen en de Belastingdienst desgewenst via vooroverleg de gevolgen ervan voor de loonheffingen beoordeelt. De rol en invloed van de huidige VAR op de arbeidsmarkt – en de soms ervaren positie van de Belastingdienst als «arbeidsvergunningenverstrekker» – verdwijnt daarmee. De Belastingdienst zal zo spoedig mogelijk starten met het beoordelen van (voorbeeld)overeenkomsten. Zoals hiervoor al is aangegeven streeft de

Belastingdienst ernaar een substantieel aantal sectorale overeenkomsten en een paar meer generieke overeenkomsten (voorlopige schatting van in totaal 40) medio oktober 2015 beoordeeld en gepubliceerd te hebben op de website van de Belastingdienst. De marktpartijen zullen worden uitgenodigd om hun overeenkomsten voor te leggen aan de Belastingdienst. Zoals ook al eerder aangegeven geeft de Belastingdienst een oordeel over voorgelegde overeenkomsten binnen een termijn van gemiddeld zes weken. Primair richt de Belastingdienst zich op de beoordeling van generieke en sectorale voorbeeldovereenkomsten. Daarnaast is het reëel om te verwachten dat ook grote opdrachtgevers hun contracten zullen voorleggen ter beoordeling. Gezien het grote aantal achterliggende opdrachtnemers bij grote opdrachtgevers, is het efficiënt om ook deze contracten te beoordelen. Dat geldt minder binnen het segment MKB, waar opdrachtgevers zo veel mogelijk zullen worden gewezen op het gebruik van de eerder beoordeelde en gepubliceerde (sectorale) voorbeeldovereenkomsten of voorbeeldbepalingen. Daarom zal ten behoeve van vooral de kleinere opdrachtgevers en opdrachtnemers geïnvesteerd worden in een gerichte communicatie-strategie waarbij ook door middel van een zogenoemde «aanlandpagina» op de website van de Belastingdienst alle relevante informatie geraadpleegd kan worden. Het is reëel te veronderstellen dat het vooroverleg – zeker in de eerste jaren – een groter capaciteitsbeslag vraagt dan onder de huidige VAR of onder het wetsvoorstel BGL. Voorshands wordt ervan uitgegaan dat vanaf de tweede helft 2015 tot en met 2017 ongeveer 60 fte belast zullen zijn met de beoordeling van de voorgelegde overeenkomsten. Tevens is het niet onrealistisch om aan te nemen dat na deze periode een zekere mate van gewenning aan de nieuwe systematiek zal optreden, waarbij – mede rekening houdend met de meerjarige looptijd van gemaakte afspraken – een stabilisering van de vraag naar vooroverleg zal ontstaan. Deze structureel in te zetten capaciteit wordt voorshands ingeschat op circa 30 fte. Daarnaast worden ten opzichte van de huidige situatie uiteraard ook besparingen gerealiseerd. Als het wetsvoorstel definitief in beide Kamers is aanvaard kunnen de bestaande werkzaamheden met betrekking tot het gehele afgifteproces van VAR-verklaringen vanaf dat moment worden afgebouwd. Ook betekent dit alternatief dat investeringen in en (jaarlijks) onderhoud van bepaalde ICT-systemen, zoals de huidige VAR-aanvraagmodule of de eerder beoogde BGL-webmodule niet meer nodig zijn.

In concreto worden de uitvoeringskosten van dit alternatief begroot op:

	2015	2016	2017	2018 (struc)
Totaal (x € 1.000)	3.540	3.920	2.495	– 745

De uitvoeringskosten worden opgevangen binnen de begroting IX.

Hoe nu verder

De Belastingdienst start nadat uw Kamer is geïnformeerd met het benaderen van organisaties en grote ondernemingen om hen te verzoeken de bij hen gebruikelijke overeenkomsten tot opdracht voor te leggen aan de Belastingdienst, enerzijds om de beoordeling «wel of geen plicht tot het afdragen of voldoen van loonheffingen» te kunnen uitvoeren en anderzijds om op zo kort mogelijke termijn zo veel mogelijk overeenkomsten (geanonimiseerd) te kunnen publiceren. Tijdens de overleggen met de verschillende organisaties hebben deze al hun bereidheid uitgesproken om daaraan mee te werken. Mijn streven is om nog in oktober van dit jaar zo'n 40 verschillende (sectorspecifieke en algemene)

voorbeeldovereenkomsten op de website van de Belastingdienst te hebben gepubliceerd. Naar mijn mening is dan sprake van een ruime keuze aan voorbeeldovereenkomsten zodat vrijwel alle opdrachtgevers en -nemers daarmee uit de voeten kunnen.

Indien het in deze brief geschetste alternatief in uw Kamer op voldoende draagvlak kan rekenen, moet het wetsvoorstel BGL worden aangepast. Uiteraard kunnen de bepalingen in dat wetsvoorstel die betrekking hebben op de introductie van de BGL vervallen en behoeven het opschrift en de considerans aanpassing. Wat daarnaast voor de wettelijke uitwerking van dit alternatief nog moet worden geregeld is feitelijk beperkt tot het laten vervallen in de huidige wetgeving van de bepalingen die betrekking hebben op de VAR. Het vooraf beoordelen en (desgewenst) bekendmaken van overeenkomsten is al een onderdeel van het vooroverleg zoals de Belastingdienst dat nu al regelmatig met het bedrijfsleven heeft. Om deze meer specifieke vorm van vooroverleg te kunnen realiseren voor de vraag of al dan niet sprake is van een verplichting voor de opdrachtgever tot het afdragen of voldoen van loonheffingen, is geen nieuwe wetgeving noodzakelijk. Ik heb tegelijkertijd met de toezending van deze brief aan uw Kamer een nota van wijziging tot aanpassing van het wetsvoorstel BGL in vorengenoemde zin aan de Koning aangeboden met het verzoek om deze ter advisering voor te leggen aan de Afdeling advisering van de Raad van State.

Tegelijkertijd heb ik, mede naar aanleiding van het verzoek van de vaste commissie voor Financiën, deze brief voorgelegd aan Actal met de vraag het in deze brief geschetste alternatief te beoordelen op het aspect van de administratieve lasten.

De Staatssecretaris van Financiën,
E.D. Wiebes