

Resultaten van het onderzoek naar twee varianten voor de personenkring  
werknemersverzekeringen  
(Bijlage bij de adviesaanvraag aan de SER SV/05/104727)

**Inhoudsopgave**

1. Inleiding
  - 1.1 Aanleiding voor en opbouw van deze notitie
  - 1.2 De verzekeringsplicht in de werknemersverzekeringen
  - 1.3 De relatie tussen verzekerings-, premie- en loonbelastingplicht
  - 1.4 De vaststelling van de verzekeringsplicht
  - 1.5 Redenen voor een herziening van de regeling inzake de personenkring
  - 1.6 Twee varianten voor de regeling inzake de personenkring
2. Beschrijving van de twee varianten
  - 2.1 De keuze voor de twee varianten
  - 2.2 Variant 1: oriëntatie op dienstbetrekking plus generieke uitbreidingsregeling
  - 2.3 Variant 2: oriëntatie op (afwezigheid van) zelfstandigheid met generieke ondergrens
3. Beschouwing van de twee varianten
  - 3.1 Beschouwing van variant 1
    - 3.1.1 Omvang en samenstelling van de kring van verzekerden
    - 3.1.2 Eenvoud en duidelijkheid van de regeling
    - 3.1.3 Generieke regeling
    - 3.1.4 Harmonisatie
    - 3.1.5 Geen kruimelverzekeringen
    - 3.1.6 Gevolgen voor de administratieve lasten van werkgevers
    - 3.1.7 Socialeverzekeringsgevolgen
    - 3.1.8 Fiscale gevolgen
    - 3.1.9 Gevolgen voor de VAR-row
    - 3.1.10 Gevolgen voor de inkomenspositie van werkenden
  - 3.2 Beschouwing van variant 2
    - 3.2.1 Omvang en samenstelling van de kring van verzekerden
    - 3.2.2 Eenvoud en duidelijkheid van de regeling
    - 3.2.3 Generieke regeling
    - 3.2.4 Harmonisatie
    - 3.2.5 Geen kruimelverzekeringen
    - 3.2.6 Gevolgen voor de administratieve lasten van werkgevers
    - 3.2.7 Socialeverzekeringsgevolgen
    - 3.2.8 Fiscale gevolgen
    - 3.2.9 Gevolgen voor de VAR-row
    - 3.2.10 Gevolgen voor de inkomenspositie van werkenden

**Bijlagen**

- Bijlage I. Fictieve dienstbetrekkingen in de huidige werknemersverzekeringen  
Bijlage II. Aantal dienstbetrekkingen, fictieve dienstbetrekkingen en resultaatgenieters  
Bijlage III. Beoordeling uitvoerbaarheid bij samentelling  
Bijlage IV. Gevolgen van de varianten voor de groepen die een ‘fictieve dienstbetrekking’ hebben

# Hoofdstuk 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding voor en opbouw van deze notitie

Op 5 april 2005 heeft het kabinet zijn reactie op het advies van de Sociaal-Economische Raad van 18 juni 2004 over de personenkring van de werknemersverzekeringen<sup>1</sup>, naar de Tweede Kamer verzonden<sup>2</sup>. Daarin heeft het kabinet aangegeven dat het een nader onderzoek zal uitvoeren naar twee varianten voor de regeling inzake de personenkring. Dit met het oog op het bieden van meer duidelijkheid vooraf of een arbeidsrelatie tot een verzekeringsplicht leidt en het vereenvoudigen van de huidige regeling. In deze notitie worden de uitkomsten van het nadere onderzoek gepresenteerd.

De opbouw van de notitie is als volgt. In deze inleiding wordt eerst een overzicht op hoofdlijnen gegeven van de huidige regeling betreffende de verplichte verzekering voor de werknemersverzekeringen. Vervolgens wordt kort ingegaan op de relatie tussen deze verzekeringsplicht enerzijds en de premieplicht voor de werknemersverzekeringen en de loonbelastingplicht anderzijds. Daarna wordt beschreven hoe in de praktijk wordt vastgesteld of iemand al dan niet verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. In de daaropvolgende paragraaf worden de redenen genoemd om tot een herziening van de huidige regeling over te gaan. Tot slot volgt een korte schets van de twee nader onderzochte varianten voor een andere regeling.

In hoofdstuk 2 worden deze beide varianten meer uitgebreid beschreven. Voor beide varianten wordt aangegeven welke categorieën arbeidsrelaties in beginsel tot een verplichte verzekering voor de werknemersverzekeringen zullen leiden. Op deze plaats wordt reeds opgemerkt dat in beide varianten alle relaties waarin – anders dan als zelfstandige - arbeid wordt verricht, in beginsel tot een verzekeringsplicht leiden. Het cruciale verschil tussen beide varianten is de reikwijdte van de zogenaamde ondergrens. Met het begrip ‘ondergrens’ wordt bedoeld op de nadere voorwaarden die aan een arbeidsrelatie worden gesteld alvorens een verzekeringsplicht ontstaat. Deze nadere voorwaarden hebben betrekking op de minimale hoogte van de beloning en/of de minimale duur van de arbeidsrelatie voor de toegang tot de verzekering. In beide varianten wordt een uniforme ondergrens ingevoerd, maar in variant 2 is de reikwijdte van deze ondergrens groter dan in variant 1, omdat zij ook gaat gelden voor zogenaamde ‘echte’ dienstbetrekkingen.

In hoofdstuk 3 volgt een nadere beschouwing van beide varianten. Voor beide varianten wordt nagegaan in hoeverre ze voldoen aan de criteria die aan een regeling inzake de personenkring worden gesteld. Voorts wordt aangegeven welke gevolgen beide varianten hebben, bijvoorbeeld voor de administratieve lasten van de werkgever.

---

<sup>1</sup> SER-publicatie 2004, nummer 09

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2004/05, 29 800 XV, nr. 80

## 1.2 De verzekeringsplicht in de werknemersverzekeringen

De werknemersverzekeringen (WW, ZW, WAO, Wet WIA) gaan uit van een wettelijk verplichte verzekering. Dit betekent dat bepaalde arbeidsrelaties ertoe leiden dat de persoon die tegen beloning arbeid verricht voor een ander, van rechtswege ('automatisch') verzekerd is tegen loonderving als gevolg van werkloosheid, ziekte en arbeidsongeschiktheid. De verzekering tegen deze risico's is onder meer verplicht gesteld om voldoende financieel draagvlak te creëren. De groep personen die verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen wordt de personenkring genoemd.

In de werknemersverzekeringen is geregeld wie tot deze personenkring behoren. Deze personen worden in de werknemersverzekeringen aangeduid als 'werknemers'. In de hiervoor genoemde wetten en daarop gebaseerde besluiten wordt limitatief omschreven wie als werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen wordt aangemerkt. Op hoofdlijnen kan onderscheid worden gemaakt tussen vier categorieën arbeidsrelaties, waarbij de eerste twee wel en de laatste twee niet tot een verzekeringsplicht leiden.

### *1. Privaatrechtelijke en publiekrechtelijke dienstbetrekking*

De hoofdregel is dat degenen die in een privaatrechtelijke of een publiekrechtelijke dienstbetrekking staan, verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Van een privaatrechtelijke dienstbetrekking is sprake als de arbeidsrelatie gebaseerd is op een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek (BW). Van een publiekrechtelijke dienstbetrekking is sprake als de arbeidsrelatie is gebaseerd op een aanstelling als ambtenaar.

### *2. Fictieve dienstbetrekkingen*

Voorts worden enkele andere arbeidsrelaties als dienstbetrekking aangemerkt (deze worden – ter onderscheiding van voornoemde 'echte' dienstbetrekkingen - fictieve dienstbetrekkingen genoemd). Het gaat hier om personen die weliswaar niet ingevolge een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn, maar – gelet op hun sociaal-economische positie – met werknemers kunnen worden gelijkgesteld. Voorbeelden zijn aannemers van werk, handelsagenten, thuiswerkers, musici, artiesten en topsporters (bijlage I bevat een limitatieve opsomming van deze groepen). Deze fictieve dienstbetrekkingen leiden overigens niet altijd zonder meer tot een verplichte verzekering, omdat in een aantal gevallen nadere voorwaarden worden gesteld. Zo geldt in sommige gevallen dat de betrokkene per maand doorgaans ten minste 40% van het wettelijk minimumloon (WML) moet verdienen (dat wil zeggen dat hij in een maand ten minste ca. € 506 moet verdienen), dat de arbeidsrelatie is aangegaan voor een aaneengesloten periode van ten minste dertig dagen én dat de arbeid wordt verricht op ten minste twee dagen per week. Dit wordt hierna kortweg 'ondergrens' genoemd.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat op het voorgaande enkele uitzonderingen bestaan. Een aantal arbeidsrelaties leidt, ook al wordt voldaan aan de voorwaarden voor een ('echte' of fictieve) dienstbetrekking, niet tot een verplichte verzekering. Voorbeelden zijn de arbeidsrelaties van personen van 65 jaar of ouder, politieke ambtsdragers, huishoudelijk personeel (althans onder bepaalde voorwaarden), directeur-grotoaandeelhouders en - per 1 januari 2006 - vrijwilligers. Voorts worden ook uitkeringsgerechtigden als werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen aangemerkt. Deze beperkingen en uitbreidingen blijven in de onderstaande figuur en de rest van de nota buiten beschouwing, omdat ze in beide varianten blijven bestaan.

### 3. Zelfstandigen

Zelfstandigen zijn expliciet uitgezonderd in de wet; zij zijn niet verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Een zelfstandige is degene die voor de Wet Inkomstenbelasting 2001 als zelfstandige wordt aangemerkt (de ondernemer in de zin van de inkomstenbelasting). Door de wijzigingen die zijn opgenomen in de Wet uitbreiding rechtsgevolgen VAR is degene die een geldige VAR-wuo (winst uit onderneming) of VAR-dga (directeur-grotaandeelhouder) overlegt, in die arbeidsrelatie niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.<sup>3</sup>

### 4. Overige arbeidsverrichters

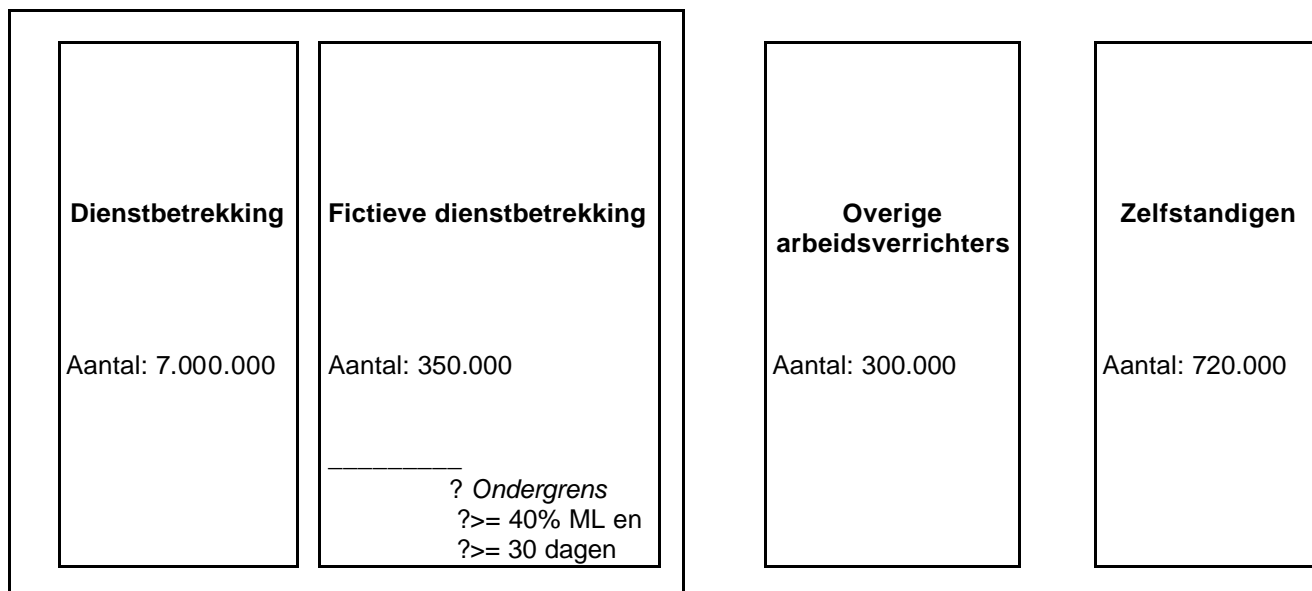
Tot slot is er nog een resterende groep werkenden die niet verplicht verzekerd is. Deze groep wordt hierna aangeduid met de term *overige arbeidsverrichters*. Het betreft een diffuse groep: het gaat onder meer om freelancers die dicht tegen het zelfstandigenbegrip aanzitten en om personen wier arbeidsrelatie expliciet niet wordt aangemerkt als een fictieve dienstbetrekking (zoals geestelijken, gastouders). In de belastingwetgeving worden deze personen als *resultaatgenieters* aangemerkt.

Er kunnen dus vier categorieën arbeidsrelaties worden onderscheiden, waarvan er – als gezegd - twee tot een verplichte verzekering leiden (de ‘echte’ en fictieve dienstbetrekkingen) en de twee andere niet (zelfstandigen en overige arbeidsverrichters). In de volgende figuur wordt dit schematisch weergegeven.

**Figuur 1.** Verzekeringsplicht in de huidige situatie

Verplicht verzekerd

Niet verplicht verzekerd



Toelichting:

1. Het rechthoekje bij de fictieve dienstbetrekking geeft aan dat de ondergrens slechts in een aantal gevallen geldt, zoals bij thuiswerkers en hun hulpen.
2. De aantallen betreffen een momentopname (stand van zaken op 15 december 2003).

<sup>3</sup> Voor de goede orde wordt opgemerkt dat conform het huidige regime overigens niet zo is dat het hebben van een VAR een voorwaarde is voor het zijn van zelfstandige. De VAR is alleen bedoeld als er twijfel is over de hoedanigheid van zelfstandige.

### **1.3 De relatie tussen de verzekerings-, de premie- en de loonbelastingplicht**

Er bestaat een één op één-relatie tussen de verzekeringsplicht en de premieplicht voor de werknemersverzekeringen. Als een arbeidsrelatie tot een verzekeringsplicht leidt, dan heeft dat tot gevolg dat er een premieplicht ontstaat. De verplichting om premie af te dragen berust bij de werkgever; deze is premieplichtig. In sommige gevallen heeft hij de bevoegdheid om een gedeelte van de premie in te houden op het loon van de verzekerde werknemer. Die bevoegdheid geldt onder meer voor de werkloosheidspremie.

Ook bestaat er een nauwe relatie tussen de verzekeringsplicht en de loonbelastingplicht. Vrijwel alle verplicht verzekerden vallen tevens onder de loonbelasting. Dit laat onverlet dat een verdergaande harmonisatie tussen verzekeringsplicht en loonbelastingplicht wenselijk is. Dan behoeven de verzekeringsplicht en de loonbelastingplicht niet apart te worden vastgesteld, maar volgt uit de vaststelling dat iemand verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen direct dat hij ook loonbelastingplichtig is.

Volledigheidshalve wordt opgemerkt dat de groep personen die onder de loonbelasting valt aanzienlijk groter is dan de groep personen die verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. De belangrijkste verschillen betreffen de directeur-groootaandeelhouder en degenen die loon uit vroegere dienstbetrekking ontvangen (zoals AOW, Anw, bijstandsuitkeringen en pensioen). Het spreekt voor zich dat de harmonisatie niet zo ver kan gaan dat ook deze personen onder de verplichte verzekering gaan vallen.

### **1.4 De vaststelling van de verzekeringsplicht**

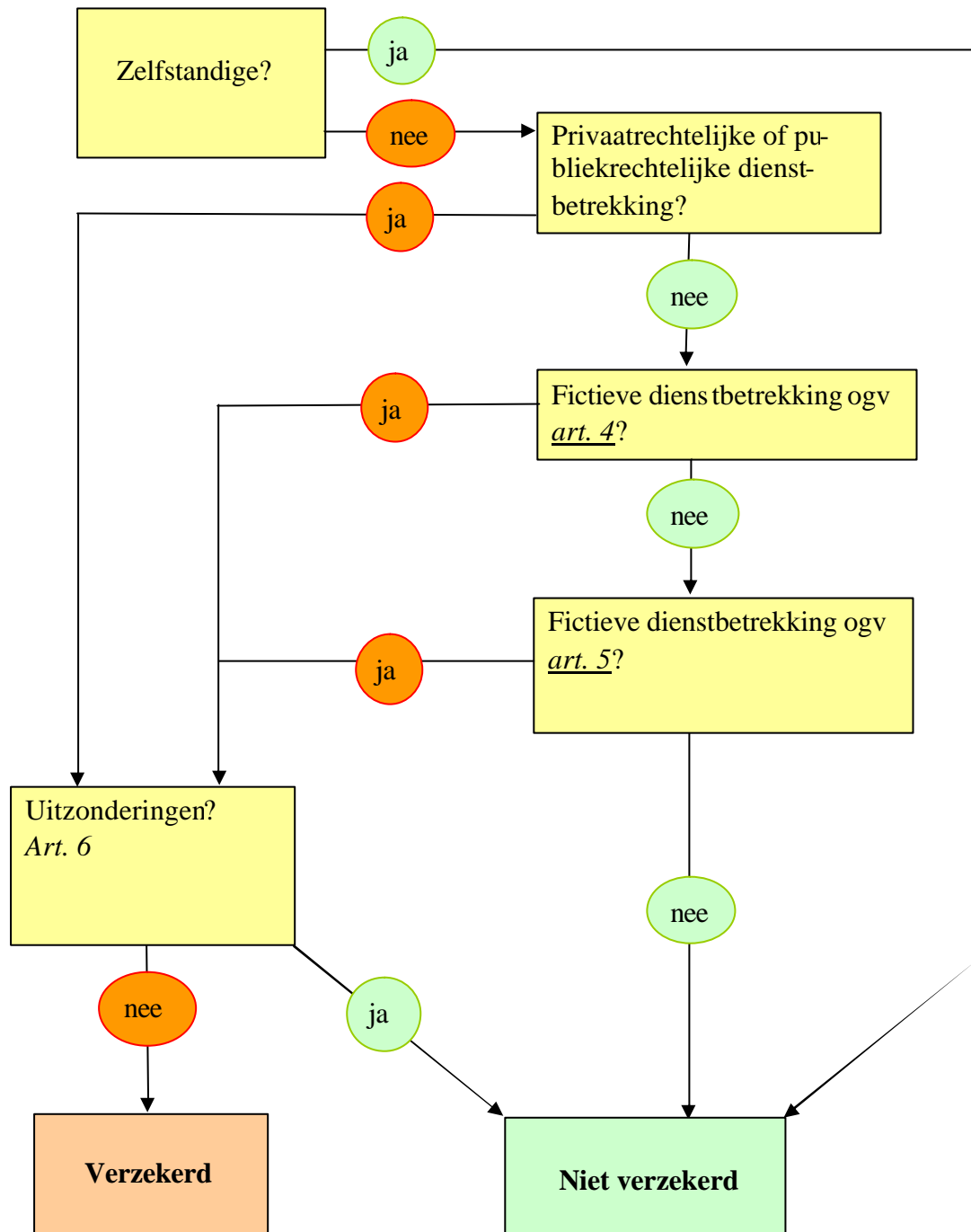
In veruit de meeste gevallen is in de praktijk duidelijk dat er sprake is van een ‘echte’ dienstbetrekking en dus van een verplichte verzekering voor de werknemersverzekeringen. Er is echter ook een toenemend aantal arbeidsrelaties waarin het niet zonder meer duidelijk is hoe deze moeten worden gekwalificeerd (“Is in het onderhavige geval sprake van arbeid verricht in dienstbetrekking, als zelfstandige of anderszins?”). Hierna zal worden aangegeven hoe *in die gevallen* (hierna: twijfelgevallen) wordt vastgesteld of er sprake is van een verzekerings- en loonbelastingplicht.

#### *De beslisboom*

Bij het aangaan van een arbeidsrelatie dient de wederpartij van degene die arbeid verricht, eerst na te gaan of de arbeidsrelatie een privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking is. Vaak zal dat direct duidelijk zijn, maar soms is dit lastig vast te stellen. In deze twijfelgevallen is vooral de vraag of de arbeid in een privaatrechtelijke dienstbetrekking of als zelfstandige wordt verricht, niet altijd duidelijk te beantwoorden. Doorslaggevend daarvoor is of er een gezagsverhouding bestaat tussen beide partijen. In de praktijk zal men in twijfelgevallen vaak van de andere kant af te werk gaan. Er is namelijk in ieder geval geen sprake van een gezagsverhouding als de arbeid wordt verricht als zelfstandige. Bij onzekerheid daarover kan een VAR-wuo of VAR-dga bij de Belastingdienst worden aangevraagd. Als de betrokkene deze ontvangt, wordt hij voor de werknemersverzekeringen als zelfstandige aangemerkt. Hij is dan niet verplicht verzekerd. In het andere geval dient, als gezegd, te worden vastgesteld of er sprake is van een gezagsverhouding. Zo ja, dan is – afgezien van de in paragraaf 1.2 genoemde uitzonderingen – sprake van een verzekeringsplicht.

Als er geen sprake is van een gezagsverhouding, dan dient de wederpartij van degene die arbeid verricht, vervolgens na te gaan of er sprake is van een fictieve dienstbetrekking in de zin van de werknemersverzekeringen. Daarbij kan onderscheid worden gemaakt tussen de fictieve dienstbetrekkingen ingevolge artikel 4 respectievelijk artikel 5 van de werknemersverzekeringen. In het laatste geval dient vervolgens soms nog te worden nagegaan of aan bepaalde nadere voorwaarden is voldaan. Als er sprake is van een fictieve dienstbetrekking en als aan de eventuele voorwaarden is voldaan, dan is – opnieuw afgezien van de in paragraaf 1.2 genoemde uitzonderingen – sprake van een verzekeringsplicht.

Bovenstaande beslisboom bij twijfelgevallen is in onderstaande figuur weergegeven.



## 1.5 Redenen voor een herziening van de regeling inzake de personenkring

De eerste reden voor een herziening van de regeling inzake de personenkring betreft de toenemende onzekerheid over de status van de arbeidsrelatie. Niet altijd is duidelijk of de arbeidsrelatie moet worden gekwalificeerd als een ('echte' of fictieve) dienstbetrekking dan wel anderszins. Dit wordt de afbakeningsproblematiek genoemd.

De huidige personenkring werknemersverzekeringen is primair georiënteerd op het begrip dienstbetrekking. In toenemende mate wordt echter arbeid verricht waarbij niet op voorhand duidelijk is of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Vaak beogen partijen de arbeidsrelatie vorm te geven als een overeenkomst van opdracht of aanneming van werk, maar blijkt uit de wijze waarop de arbeidsrelatie wordt ingevuld dat materieel sprake is van een dienstbetrekking. Het onderscheid tussen de verschillende arbeidsrelaties is namelijk vloeïend. Vooral de vraag of er een gezagsverhouding bestaat tussen beide partijen levert in de praktijk problemen op. In onderstaande box wordt daarvan een voorbeeld gegeven.

### Box

Een directeur van een bedrijf wil iemand inhuren voor een klus. Hij kijkt op het internet en vindt iemand die de klus voor hem wil gaan doen. Ze praten wat heen en weer en komen tot een afspraak over de te verrichten werkzaamheden en de beloning. De zaak is beklonken en de klus kan worden gedaan. Voor de zekerheid loopt de directeur nog even binnen bij zijn administrateur om te kijken of hij nog iets vergeten is. Hij vertelt wat hij heeft afgesproken. De administrateur begint bedenkelijk te kijken en vraagt zich hardop af of de directeur een arbeidsovereenkomst is aangegaan of dat de betreffende persoon een ondernemer is. De directeur antwoordt dat volgens hem het laatste het geval is. De administrateur vraagt of de directeur heeft nagevraagd of de klusjesman beschikte over een VAR! Dat heeft de directeur niet. De administrateur schetst de risico's als later blijkt dat de klusjesman geen zelfstandige blijkt te zijn. Er zullen dan SV-premies en loonbelasting worden nageheven, al dan niet met boete. De directeur rent naar buiten en kan de klusjesman bij het wegrijden van de parkeerplaats nog net vragen of hij een VAR heeft. Het blijkt van niet. Teruggekomen vraagt hij de administrateur hoe hij dan zekerheid kan krijgen over de vraag of hij al dan niet SV-premies en loonbelasting moet inhouden. De administrateur antwoordt dat hij daarvoor de arbeidsrelatie dient voor te leggen aan de Belastingdienst.<sup>4</sup>

De vragen die rijzen bij de kwalificatie van de arbeidsrelatie zijn overigens door de invoering van de VAR-wuo (winst uit onderneming) op 1 januari 2002 aanzienlijk verminderd. Als iemand twijfelt of hij arbeid verricht als zelfstandige, kan hij bij de Belastingdienst een VAR-wuo aanvragen. Als de betrokkene deze ook daadwerkelijk ontvangt, wordt hij voor de werknemersverzekeringen als zelfstandige aangemerkt. Hij is dan dus niet verplicht verzekerd.

Afbakeningsproblemen doen zich echter nog steeds voor tussen enerzijds dienstbetrekking en anderzijds overige arbeidsverrichters. Ook daar dient de vraag te worden beantwoord of er sprake is van een gezagsverhouding tussen de personen die een arbeidsrelatie zijn aangegaan. Deze vraag is niet altijd even eenvoudig te beantwoorden en in die twijfelgevallen erg afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Als is vastgesteld dat er sprake is van een gezagsverhouding, dan is er sprake van een 'echte' dienstbetrekking. In het andere geval doet zich het volgende afbakeningsprobleem voor, te weten tussen fictieve dienstbetrekking en overige arbeidsverrichters. Ook hier is het in sommige gevallen erg lastig om vast te stellen of de arbeidsrelatie in de ene of de andere categorie valt.

<sup>4</sup> En tot 1 januari 2006 ook aan het UWV.



Een verkeerde keuze van de wederpartij die arbeid verricht, kan ernstige gevolgen hebben. Het kan leiden tot een naheffing van de premies werknemersverzekeringen en van loonbelasting en tot een boete. Daarbij komt dat de werkgever de naheffing terzake van het werknemersdeel van de premies niet kan verhalen op de werknemers.

Een tweede reden voor herziening van de regeling inzake de personenkring betreft de categorie fictieve dienstbetrekkingen. Dit vormt een waslijst van zeer diverse beroepen, waarbij soms wel en soms geen nadere voorwaarden worden gesteld aan de verzekeringsplicht, terwijl die voorwaarden ook nog eens van beroepsgroep tot beroepsgroep verschillen. Dit maakt de regeling erg ondoorzichtig. Al lang bestaat daarom de wens tot stroomlijning van deze categorie arbeidsrelaties.

Een derde reden voor herziening van de regeling inzake de personenkring vormt de wens om tot verdergaande harmonisering te komen tussen de verzekeringsplicht en de loonbelastingplicht.

Een vierde reden voor herziening is tot slot de wens om zogenaamde kruimelverzekeringen te voorkomen. Kruimelverzekeringen zijn verzekeringen waar de potentiële aanspraken in het niet vallen bij de administratieve lasten voor werkgevers en de uitvoeringskosten voor uitvoeringsorganen. De volgende tabel bevat een overzicht van de administratieve lasten voor werkgevers bij drie verschillende bruto loonniveaus.

Samenvattend gaat het om:

- Het terugdringen of oplossen van de afbakeningsproblematiek, waardoor bij het aangaan van een arbeidsrelatie zekerheid bestaat of kan worden verkregen over de vraag of er wel of geen verzekerings- en loonbelastingplicht ontstaat.
- Stroomlijning van de groep fictieve dienstbetrekkingen.
- Verdergaande harmonisatie met de loonbelasting.
- Het terugdringen of voorkomen van kruimelverzekeringen.

Tot slot heeft het kabinet in een eerder stadium aangekondigd dat bij gelegenheid van de herziening van de kring ook de plaats van de VAR-row (resultaat uit overige werkzaamheden) aan de orde zou komen. Hieraan wordt in deze notitie aandacht besteed.

## **1.6 Twee varianten voor de regeling inzake de personenkring**

Het kabinet heeft in zijn meergenoemde nota van 5 april 2005 twee varianten geschetst voor een andere regeling inzake de personenkring van de werknemersverzekeringen. In de navolgende hoofdstukken zal worden onderzocht of en in hoeverre met deze varianten de in de vorige paragraaf genoemde doelstellingen worden bereikt en of zij ook overigens voldoen aan de eisen die aan een regeling inzake de personenkring worden gesteld. In deze paragraaf worden beide varianten ter inleiding kort geschetst.

*Variant 1: oriëntatie op dienstbetrekking plus een generieke uitbreidingsregeling*

In deze variant blijft de (privaatrechtelijke of publiekrechtelijke) dienstbetrekking het leidende beginsel voor de verzekeringsplicht. De hoofdregel is dan ook dat degenen die arbeid in (privaatrechtelijke of publiekrechtelijke) dienstbetrekking verrichten, verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Deze personenkring wordt uitgebreid met de groep personen die – anders dan als zelfstandige - tegen beloning arbeid verrichten. Voor deze laatste groep wordt een uniforme ondergrens ingevoerd qua minimale hoogte van de beloning (inkomensvoorwaarde) en qua minimale duur van het dienstverband (duurvoorwaarde).

*Variant 2: oriëntatie op (afwezigheid van) zelfstandigheid met een generieke ondergrens.*

In deze variant is de afwezigheid van het verrichten van arbeid als zelfstandige het leidende beginsel voor de verzekeringsplicht. Dit betekent dat degenen die – anders dan als zelfstandige - tegen beloning arbeid verrichten, verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Voor deze hele groep zal een uniforme ondergrens worden ingevoerd qua hoogte van de beloning (inkomensvoorwaarde) en/of qua duur van het dienstverband (duurvoorwaarde).

## Hoofdstuk 2. Beschrijving van de twee varianten

In dit hoofdstuk wordt eerst de keuze voor de twee betreffende varianten gemotiveerd. Daarna volgt een uitgebreide beschrijving van beide varianten.

### 2.1 De keuze voor de twee varianten

De SER heeft in zijn advies de in paragraaf 1.5 genoemde redenen onderschreven om tot herziening van de regeling inzake de personenkring over te gaan. Daarbij heeft hij het volgende voorstel gedaan. De SER is van oordeel dat, evenals in de huidige situatie, de 'echte' dienstbetrekking het uitgangspunt dient te zijn bij de kring van verzekerden. Daarnaast acht de SER het wenselijk dat, ook evenals nu, personen in een gelijksoortige arbeidsrelatie onder de verplichte verzekering vallen. Voor deze laatste categorie arbeidsrelaties noemt de SER – zonder een keuze te maken - twee opties. In de ene optie krijgt de regering in de wet de bevoegdheid om op basis van een algemene maatregel van bestuur (amvb) de personenkring desgewenst uit te breiden. Deze optie wordt hierna niet uitgewerkt, omdat ze minder dereguleert en minder flexibel dan de nadere optie. Deze andere optie houdt in dat iedereen die arbeid verricht in beginsel onder de kring van verzekerden wordt gebracht, met uitzondering van zelfstandigen. Dit brengt mee dat de huidige kring van verzekerden wordt uitgebreid met de categorie overige arbeidsverrichters.

Voorts heeft de SER ten aanzien van de zogenaamde ondergrens het volgende opgemerkt. De SER geeft in overweging om één set algemene minimumvoorwaarden (ofwel een uniforme ondergrens) te hanteren. Voorts acht de SER het denkbaar om de huidige ondergrens van artikel 5 van het Rariteitenbesluit in te voeren voor alle fictieve dienstbetrekkingen. Dit heeft ten opzichte van de huidige situatie tot gevolg dat, kortweg gesproken, alle personen met een 'kleine' fictieve dienstbetrekking buiten de verplichte verzekering zullen gaan vallen.

Deze overwegingen van de SER worden hierna in variant 1 nader uitgewerkt.

Het kabinet heeft in zijn meergenoemde nota van 5 april 2005 aangegeven dat nog een stap verder kan worden gegaan door een ondergrens in te voeren voor alle arbeidsrelaties, dus ook voor 'echte' dienstbetrekkingen. Doordat de ondergrens in de overwegingen van de SER wordt beperkt tot fictieve dienstbetrekkingen en overige arbeidsrelaties, zal in sommige gevallen nog steeds moeten worden vastgesteld of er sprake is van een 'echte' dienstbetrekking dan wel een fictieve dienstbetrekking of een overige arbeidsverrichter. Immers, als iemand minder verdient dan of een kortere arbeidsrelatie is aangegaan dan de ondergrens, is hij alleen verplicht verzekerd als er sprake is van een 'echte' dienstbetrekking. Anders gezegd de afbakeningsproblematiek wordt teruggedrongen maar niet volledig opgelost. Dit laatste kan wel gebeuren door een ondergrens in te voeren voor *alle* categorieën arbeidsrelaties die in beginsel tot een verzekeringsplicht leiden. In dat geval behoeft geen onderscheid meer te worden gemaakt tussen 'echte' dienstbetrekking, fictieve dienstbetrekking en overige arbeidsverrichter. In alle gevallen waarin anders dan als zelfstandige arbeid wordt verricht, is er sprake van een verplichte verzekering, mits aan die ondergrens wordt voldaan.

Deze verdergaande variant wordt hierna in variant 2 nader uitgewerkt.

## 2.2 Oriëntatie op het begrip dienstbetrekking plus generieke uitbreidingsregeling (variant 1)

In deze variant blijft de dienstbetrekking het leidende beginsel voor de verzekeringsplicht. Die vormt de ‘harde kern’ van de werknemersverzekeringen. Voorts zijn personen die – anders dan als zelfstandige – tegen beloning arbeid verrichten, in beginsel verplicht verzekerd. Dit betekent ten opzichte van de huidige situatie dat niet alleen personen in een fictieve dienstbetrekking, maar ook overige arbeidsverrichters onder de verzekeringsplicht gaan vallen. Het argument daarvoor is dat zij in vrijwel dezelfde sociaal-economische positie verkeren als personen in een dienstbetrekking. Zij maken dan ook aanspraak op dezelfde wettelijke inkomensbescherming als laatstgenoemden, met inbegrip van de daarmee verbonden aanspraken op activering en reïntegratie. Daar komt bij dat op deze manier een extra ‘linie’ wordt gecreëerd tegen misbruik en oneigenlijk gebruik (‘rechtsvormenvlucht’).

In deze variant leiden de volgende categorieën arbeidsrelaties in beginsel tot een verzekeringsplicht:

- Privaatrechtelijke en publiekrechtelijke dienstbetrekkingen.
- Fictieve dienstbetrekkingen.
- Overige arbeidsrelaties, met uitzondering van zelfstandigen.

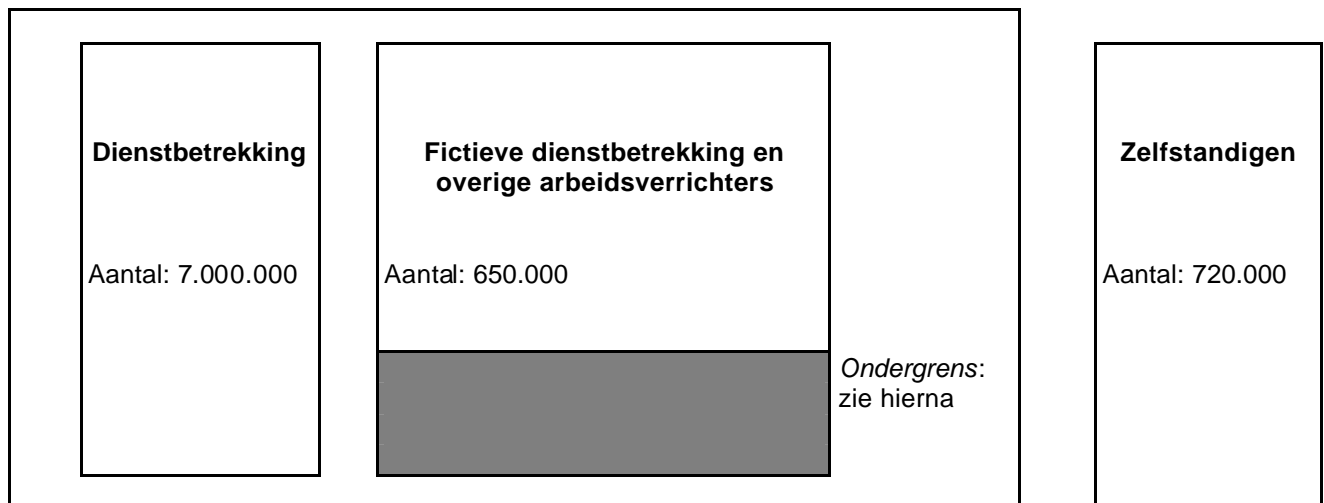
Ten opzichte van de huidige situatie wordt de verzekeringsplicht uitgebreid met de laatstgenoemde categorie.

In onderstaande figuur wordt de kring van verzekerden schematisch weergegeven.

Figuur 2. Verzekeringsplicht in variant 1

Verplicht verzekerd

Niet  
verzekerd



### *De keuze voor een ondergrens in variant 1*

In de huidige situatie geldt voor bepaalde fictieve dienstbetrekkingen een zogenaamde ondergrens. Dat wil zeggen dat de betreffende fictieve dienstbetrekking alleen tot een verzekeringsplicht leidt, als aan die ondergrens wordt voldaan. Zo dienen de in artikel 5 van het Rariteitenbesluit genoemde personen:

1. doorgaans op ten minste twee dagen per week arbeid te verrichten,
2. per maand een inkomen te verdienen dat doorgaans ten minste 40% WML (dat is  $0,4 * € 1264,80 = €505,92$ ) bedraagt (*inkomensvoorwaarde*), én
3. een arbeidsrelatie te zijn aangegaan voor een aaneengesloten periode van ten minste dertig dagen (*duurvoorwaarde*).

Deze voorwaarden gelden cumulatief. Dat betekent dat personen die een arbeidsrelatie aangaan van minder dan dertig dagen niet verzekerd zijn, ongeacht wat zij verdienen. Als wél aan die duurvoorwaarde wordt voldaan, dan is men alleen verzekerd als men doorgaans ten minste €505,92 per maand verdient én doorgaans ten minste twee dagen per week werkt.

De SER heeft in overweging gegeven om een uniforme ondergrens in te voeren voor alle fictieve dienstbetrekkingen en overige arbeidsverrichters. Daarvoor heeft de SER verwezen naar bovengenoemde ondergrens. In deze notitie wordt niet voor een bepaalde omvang van de ondergrens gekozen, maar wel voor een ondergrens die in beginsel bestaat uit twee elementen, te weten een inkomensvoorwaarde en een duurvoorwaarde. De precieze invulling wordt overigens open gelaten. Dit betekent dat in deze notitie wordt uitgegaan van de volgende ondergrens:

- per aangiftetijdvak dient de betrokkene doorgaans een inkomen te verdienen dat ten minste X% bedraagt van het voor dat tijdvak geldende wettelijk minimumloon (*inkomensvoorwaarde*), én
- de arbeidsrelatie is aangegaan voor een aaneengesloten periode van ten minste Y dagen (*duurvoorwaarde*).

Deze voorwaarden gelden, evenals nu, cumulatief, tenzij X of Y op nul wordt gesteld. Dit betekent dus dat er alleen een verzekeringsplicht ontstaat als aan beide voorwaarden wordt voldaan. Een arbeidsrelatie die voor een week is aangegaan leidt dus, los van de hoogte van de beloning, niet tot verzekering.

De ondergrens in deze notitie wijkt dus op twee onderdelen af van de huidige ondergrens in artikel 5 van het Rariteitenbesluit: bij de inkomensvoorwaarde wordt – in plaats van een maand - uitgegaan van het aangiftetijdvak voor de loonbelasting én de voorwaarde dat op ten minste twee dagen per week moet worden gewerkt, vervalt.

Deze wijzigingen van de ondergrens hebben de volgende redenen. Met de introductie van SUB (Samenwerking UWV Belastingdienst) komt de aangifte per betalingstijdvak (een periode van één maand of vier weken) centraal te staan. Wil een ondergrens passen binnen de administratieve processen van de loonaangifte (en als afgeleide voor de verzekerings- en loonbelastingplicht), dan ligt een ondergrens per aangiftetijdvak meer voor de hand.

Het schrappen van de voorwaarde dat doorgaans op ten minste twee dagen per week arbeid wordt verricht, geschiedt vooral vanuit het oogpunt van handhaving. Het is - zeker bij een fictieve dienstbetrekking en bij overige arbeidsverrichters - niet voor alle groepen (denk aan thuiswerkers) te controleren of een persoon zijn werkzaamheden wel op de aangegeven dagen verricht. Er zou in dat geval een grote mogelijkheid tot ontwijking of ontduiking van de ondergrens bestaan, of juist omgekeerd, al naar gelang het gewenste resultaat.

### *Geen samentelling*

Het kan voorkomen dat iemand twee arbeidsrelaties heeft die ieder apart onder de ondergrens blijven, maar bij samentelling daarboven komen. Bezien vanuit het oogpunt van inkomensbescherming is het wenselijk dat dan een verzekeringsplicht ontstaat. Dit zou mogelijk zijn als bij het vaststellen van de verzekeringsplicht niet de afzonderlijke arbeidsrelatie, maar alle arbeidsrelaties tezamen in beschouwing zouden worden genomen.

Het kabinet heeft een aantal uitvoeringsmodaliteiten onderzocht (zie bijlage III), maar het acht een samentellingsregeling waarbij de werkgever ex ante met voldoende mate van zekerheid kan vaststellen of sprake is van een verzekeringsplicht, niet mogelijk. Daarvoor zou nodig zijn dat de werkgever bij aanvang van de arbeidsrelatie een actueel en verifieerbaar inzicht heeft in alle arbeidsrelaties en de daarin te verwachte inkomsten. Dit is evenwel niet te realiseren (anders dan op basis van informatie van de werknemer). Daarbij komt dat inkomensmutaties in het aangiftetijdvak in andere arbeidsrelaties gevolgen kunnen hebben voor de betreffende arbeidsrelatie. Dus een ex ante te goeder trouw gemaakte juiste inschatting kan ex post toch onjuist blijken te zijn. Gelet op de ervaringen met de huidige ondergrens bij fictieve dienstbetrekkingen verwacht het kabinet echter niet dat op dit punt problemen zullen ontstaan.

### *De vaststelling van de verzekeringsplicht*

Samengevat luidt de omschrijving van de verzekeringsplicht in variant 1 als volgt:

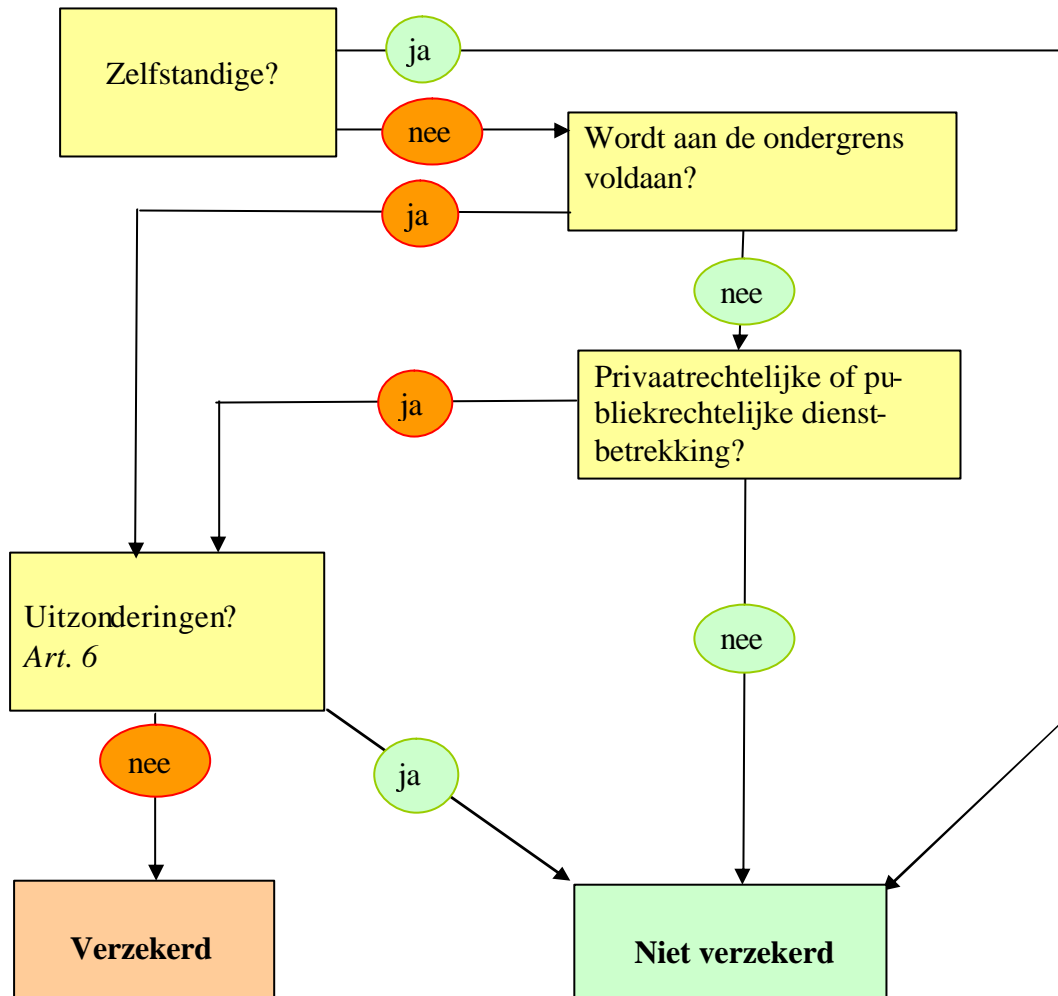
#### ***Verzekerd is degene die:***

- ***werkzaam is in privaatrechtelijke of publiekrechtelijke dienstbetrekking; en***
- ***degene die anders dan als zelfstandige arbeid verricht, mits het inkomen per aangiftetijdvak doorgaans ten minste X% bedraagt van het voor dat tijdvak geldende wettelijk minimumloon én de arbeidsrelatie voor een aaneengesloten periode van ten minste Y dagen is aangegaan.***

In deze variant blijft er – doordat de ondergrens alleen wordt ingevoerd voor fictieve dienstbetrekkingen en overige arbeidsverrichters - een onderscheid bestaan tussen de dienstbetrekking enerzijds en de overige arbeidsrelaties anderzijds. In sommige gevallen dient de wederpartij van degene die arbeid verricht, daarom nog steeds na te gaan of de arbeidsrelatie een dienstbetrekking is, te weten als niet aan de ondergrens wordt voldaan.

In onderstaande beslisboom wordt weergegeven hoe in deze variant - bij twijfel over de status van de arbeidsrelatie - zal worden vastgesteld of er een verzekeringsplicht bestaat.

### Beslisboom variant 1



Bij twijfel over de status van de arbeidsrelatie zal (al dan niet aan de hand van een VAR-wuo of VAR-dga) eerst worden getoetst of arbeid wordt verricht als zelfstandige. Zo ja, dan is de betrokkene niet verplicht verzekerd. Zo nee, dan zal vervolgens worden nagegaan of aan de twee voorwaarden van de ondergrens (de inkomens- en duurvoorwaarde) wordt voldaan. Zo ja, dan is de betrokkene – afgezien van de in paragraaf 1.2 genoemde uitzonderingen – verplicht verzekerd. Zo nee, dan moet tot slot worden beoordeeld of er sprake is van een dienstbetrekking. Zo ja, dan is de betrokkene – wederom afgezien van de in paragraaf 1.2 genoemde uitzonderingen – verplicht verzekerd; zo nee, dan niet.

### *Overige voorwaarden*

Tot slot is nog het volgende van belang vanuit het oogpunt van handhaving. Het is bij arbeid anders dan als zelfstandige wenselijk dat de inkomsten van niet-verzekerde arbeidsrelaties transparant in de administraties worden verantwoord. De werkgever dient voortaan dan ook deze niet-verzekerde arbeidsrelaties en het verdiende inkomen te melden aan de Belastingdienst. Dit sluit aan bij een bestaand proces, de zogenaamde IB-47 procedure<sup>5</sup>. Dit maakt deze inkomsten voor Belastingdienst en het UWV controleerbaar en traceerbaar. Tevens zijn de inkomstengegevens beschikbaar voor de inkomensvaststelling ten behoeve van de door de Belastingdienst uit te keren toeslagen ingevolge de Algemene wet inkomensafhankelijke regelingen

Om oneigenlijk gebruik van de duurvoorwaarde (de arbeidsrelatie moet voor een aaneengesloten periode van ten minste Y dagen zijn aangegaan) te voorkomen, zal worden geregeld dat arbeidsrelaties met dezelfde (rechts)persoon die elkaar opvolgen, gelden als één arbeidsrelatie.

### **2.3 Oriëntatie op (afwezigheid van) zelfstandigheid met een generieke ondergrens (variant 2)**

Deze variant gaat nog een stap verder doordat de ondergrens gaat gelden voor alle categorieën arbeidsrelaties. Dit betekent dat iedereen die – anders dan als zelfstandige - arbeid verricht verplicht verzekerd is, mits aan de ondergrens wordt voldaan.

Het voorgaande kan men ook anders uitdrukken. Het leidende beginsel voor de verzekeringsplicht wordt in deze variant de afwezigheid van het verrichten van arbeid als zelfstandige. Het begrip dienstbetrekking staat in deze variant dus niet langer centraal. Daarbij wordt benadrukt dat het beslist niet de bedoeling is om met deze variant het begrip ‘dienstbetrekking’ als zodanig ter discussie te stellen. Evenmin is het de bedoeling om andere wetgeving gericht op bescherming van de werknemer bijvoorbeeld de Wet minimumloon, de Arbeidsomstandighedenwet en het Burgerlijk Wetboek te wijzigen.

De hoofdregel is dus dat een ieder die niet als zelfstandige arbeid verricht, in beginsel verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Tussen beide varianten bestaat dan ook in zoverre geen verschil tussen de categorieën arbeidsrelaties die tot een verplichte verzekering leiden. Ook in deze variant leiden de volgende categorieën arbeidsrelaties in beginsel tot een verzekeringsplicht:

- Privaatrechtelijke en publiekrechtelijke dienstbetrekkingen.
- Fictieve dienstbetrekkingen.
- Overige arbeidsrelaties, met uitzondering van zelfstandigen.

Ten opzichte van de huidige situatie wordt de verzekeringsplicht uitgebreid met de laatstgenoemde categorie.

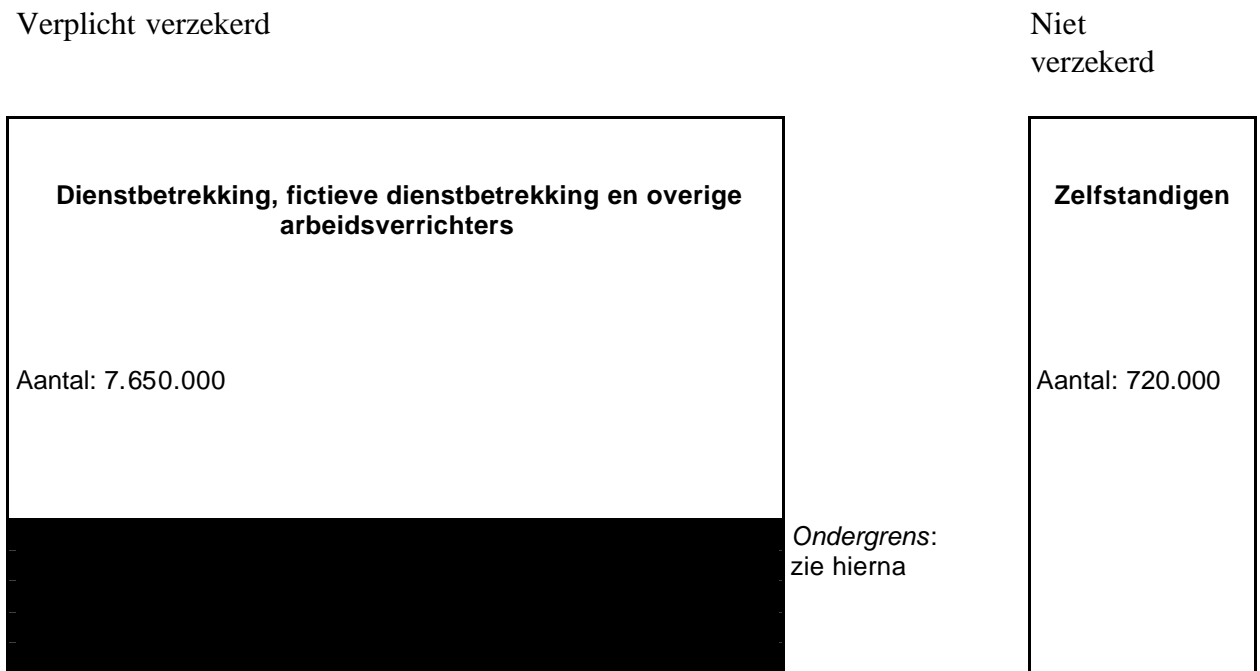
Een belangrijk verschil met de vorige variant is dat de ondergrens in deze variant voor alle arbeidsrelaties gaat gelden. Dat wordt in onderstaande figuur schematisch weergegeven:

---

<sup>5</sup> Hierbij is in zoverre sprake van en uitbreiding van administratieve verplichtingen dat de werkgever thans niet verplicht is de identiteit van personen die werkzaam zijn in fictieve dienstbetrekking vast te stellen. Verder dient de werkgever op de IB-47 kaart het sofi-nummer van betrokkene te vermelden.



Figuur 3. Verzekeringsplicht in variant 2



*De keuze voor een ondergrens in variant 2*

Het ligt voor de hand om in deze variant dezelfde ondergrens te hanteren als in variant 1. Daarbij dient echter wel te worden bedacht dat de ondergrens in deze variant – anders dan in variant 1 - ook gaat gelden voor ‘echte’ dienstbetrekkingen, waardoor bij eenzelfde ondergrens veel meer personen buiten de werknemersverzekeringen zullen vallen.

Als werkhypothese wordt in het navolgende van dezelfde ondergrens uitgegaan als in variant 1. Deze omvat, als gezegd, de volgende twee voorwaarden:

- per aangiftetijdvak dient de betrokkene doorgaans een inkomen te verdienen dat ten minste X% bedraagt van het voor dat tijdvak geldende wettelijk minimumloon (inkomensvoorwaarde).
- De arbeidsrelatie is aangegaan voor een aaneengesloten periode van ten minste Y dagen (duurvoorwaarde).

Daarbij vindt, evenals in variant 1, geen samentelling plaats van twee of meer arbeidsrelaties (tegelijktijd of na elkaar) waarin door één persoon arbeid wordt verricht.

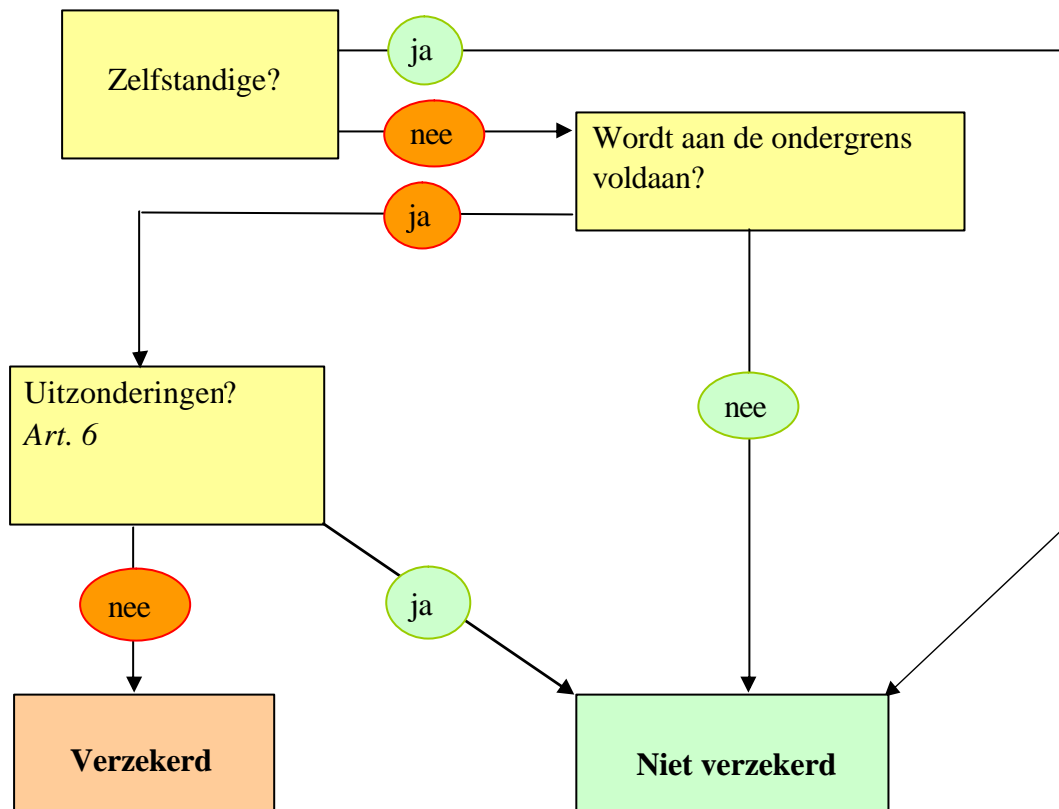
*De vaststelling van de verzekeringsplicht*

Samengevat luidt de omschrijving van de verzekeringsplicht in variant 2 als volgt:

***Verzekerd is degene die anders dan als zelfstandige persoonlijk arbeid verricht, mits het inkomen per aangiftetijdvak doorgaans ten minste X% bedraagt van het voor dat tijdvak geldende wettelijk minimumloon en de arbeidsrelatie voor een aaneengesloten periode van ten minste Y dagen is aangegaan .***

In onderstaande beslisboom wordt weergegeven hoe in deze variant - bij twijfel over de status van de arbeidsrelatie - zal worden vastgesteld of er een verzekeringsplicht bestaat.

## Beslisboom variant 2



Bij twijfel over de status van de arbeidsrelatie zal (al dan niet aan de hand van een VAR-wuo of VAR-dga) eerst worden getoetst of arbeid wordt verricht als zelfstandige. Zo ja, dan is de betrokkene niet verplicht verzekerd. Zo nee, dan dient vervolgens te worden nagegaan of aan de twee voorwaarden van de ondergrens (de inkomens- en duurvoorwaarde) is voldaan. Indien dat het geval is, is de betrokkene – afgezien van de in paragraaf 1.2 genoemde uitzonderingen – verplicht verzekerd; zo nee, dan niet.

### *Overige voorwaarden*

Ook in variant 2 is het vanuit het oogpunt van handhaving noodzakelijk dat bij alle arbeid anders dan als zelfstandige, het verdiende inkomen wordt gemeld aan de Belastingdienst. Dit kan, zoals bij variant 1 is aangegeven, via de huidige IB-47-procedure.

Het feit dat de ondergrens in beginsel gaat gelden voor alle arbeidsrelaties anders dan als zelfstandige, maakt het naar het oordeel van het kabinet noodzakelijk om een extra voorziening te treffen. Voorkomen moet worden dat langs deze weg een ‘gat’ ontstaat bij de bestrijding van illegale arbeid. Deze handhavingsrisico’s worden beperkt, indien de aanwezigheid van een niet-verzekerde arbeidsrelatie traceerbaar is en de inkomsten bekend worden gemaakt bij de Belastingdienst. Daarom dienen in deze variant de huidige verplichtingen van de Wet identificatieplicht en de indiening van de eerstedagsmelding (EDM) te blijven gelden voor arbeidsrelaties beneden de ondergrens. Voor arbeidsrelaties waarbij thans sprake is van verzekeringsplicht betekent dit geen wijziging van de bestaande situatie. Arbeidsrelaties waarvoor thans nog geen EDM-verplichting geldt (persoonlijke arbeidsverrichters) zouden dan ook aan de verplichting inzake de EDM en de WID worden onderworpen. Dit dient nog nader te worden gezien.

### Hoofdstuk 3. Beschouwing van de twee varianten

In dit hoofdstuk worden de beide varianten nader beschouwd. Hierna zullen eerst de beoordelingscriteria worden toegelicht. Vervolgens zullen beide varianten achtereenvolgens worden gezien in het licht van deze criteria en gevolgen.

De wettelijke regeling van de personenkring dient aan de volgende criteria te voldoen.

- De regeling dient de werkenden die inkomensbescherming en activering bij werkloosheid, ziekte of arbeidsongeschiktheid nodig hebben te verzekeren; deze dienen binnen de personenkring te vallen (omvang en samenstelling van de kring van verzekerden). Bij de beschouwing van de varianten zal worden aangegeven met welke categorieën arbeidsrelaties de kring van verzekerden wordt uitgebreid en beperkt. Bovendien zal een indicatie worden gegeven van de omvang van deze categorieën.
- De regeling dient voor alle betrokkenen, primair werkgevers, werknemers en uitvoeringsorganen (UWV en Belastingdienst), duidelijk en eenvoudig te zijn. Dat brengt zekerheid mee voor de betrokkenen die een arbeidsrelatie aangaan.
- De regeling dient zo generiek mogelijk te zijn. Dit betekent dat de verschillende groepen werkenden onder dezelfde voorwaarden verplicht verzekerd zijn. Er moeten zwaarwegende argumenten zijn om voor specifieke groepen werkenden andere voorwaarden te stellen. Datzelfde geldt voor eventuele uitbreidingen en beperkingen op de verzekeringsplicht
- De regeling dient zodanig te zijn vormgegeven dat de kring van verzekerden ook onder de loonbelasting valt.
- De regeling dient zoveel mogelijk te voorkomen dat er zogenaamde kruimelverzekeringen ontstaan.

Voorts worden de volgende gevolgen nader beschouwd:

- Welke gevolgen heeft invoering van de betreffende variant voor de administratieve lasten van werkgevers?
- Welke socialeverzekeringsgevolgen heeft invoering van de variant?
- Welke fiscale gevolgen heeft invoering van de variant?
- Welke gevolgen heeft invoering van de variant voor de VAR-row (resultaat uit overige werkzaamheden)?
- Welke gevolgen heeft invoering van de variant op de inkomenspositie van werkenden?

Op de volgende gevolgen wordt in het navolgende niet ingegaan, omdat deze in de adviesaanvraag zelf zijn opgenomen

- Welke gevolgen heeft invoering van de betreffende variant voor de arbeidskosten en de netto beloning (lasten en baten op microniveau)?
- Welke gevolgen heeft invoering van de betreffende variant voor de premielasten, uitkeringslasten en uitvoeringskosten van de diverse werknemersverzekeringen (lasten en baten op macroniveau)?

### 3.1 Beschouwing van variant 1

De belangrijkste wijzigingen van variant 1 ten opzichte van de huidige situatie zijn dat het onderscheid tussen fictieve dienstbetrekking en overige arbeidsverrichters vervalst (in deze variant zijn dat allebei fictieve dienstbetrekkingen) en dat voor alle fictieve dienstbetrekkingen een ondergrens wordt ingevoerd.

#### 3.1.1 Omvang en samenstelling van de kring van verzekerden

De kring van verzekerden neemt als gevolg van variant 1 zowel toe als af. Een *uitbreiding* van de kring van verzekerden vindt plaats:

- Met personen die nu als overige arbeidsverrichters werkzaam zijn, mits de ondergrens wordt overschreden.

Een *beperking* van de kring van verzekerden vindt plaats:

- Met personen die nu in fictieve dienstbetrekking werkzaam zijn en voor wie voor het eerst een ondergrens gaat gelden.

De omvang van de toe- en afname van de diverse groepen is uiteraard afhankelijk van de ondergrens die wordt gekozen.

#### 3.1.2 Eenvoud en duidelijkheid van de regeling

Alle betrokken partijen (degene die arbeid verricht, zijn wederpartij en de uitvoeringsorganen) kunnen na invoering van deze variant betrekkelijk eenvoudig vaststellen of iemand verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen (zie de eerste beslisboom in het vorige hoofdstuk).

Ten opzichte van de huidige situatie betekent deze beslisboom een vereenvoudiging van de zogenaamde afbakeningsproblematiek. De zekerheid voor de arbeidsverrichters en hun wederpartij neemt toe. Als wordt voldaan aan de ondergrens, hoeft niet meer te worden nagegaan of er sprake is van een dienstbetrekking, fictieve dienstbetrekking of overige arbeidsverrichter. Alleen als niet wordt voldaan aan de ondergrens dient nog te worden vastgesteld of er al dan niet sprake is van een dienstbetrekking.

#### 3.1.3 Generieke regeling

Variant 1 voldoet aan het criterium dat de regeling zo generiek mogelijk dient te zijn. Immers, alle werknemers in dienstbetrekking zijn – zonder nadere voorwaarden - verplicht verzekerd. Voorts vindt een generieke uitbreiding plaats met personen die – anders dan als zelfstandige – arbeid verrichten. De huidige fictieve dienstbetrekkingen en overige arbeidsverrichters vallen in beginsel onder de personenkring; beide groepen zijn na invoering van variant 1 verplicht verzekerd mits wordt voldaan aan de ondergrens.

#### 3.1.4 Harmonisatie

Variant 1 voldoet ook aan het criterium dat de personenkring zoveel mogelijk wordt geharmoniseerd met de kring van personen die onder de loonbelasting valt. Alleen de in het eerste hoofdstuk genoemde verschillen (directeur-groootaandeelhouder, personen ouder dan 65 jaar, personen met loon uit vroegere dienstbetrekking) blijven bestaan; deze personen vallen wel onder de loonbelasting maar niet onder de verzekeringsplicht van de werknemersverzekeringen.

### *3.1.5 (Geen) kruimelverzekeringen*

Als gevolg van variant 1 zullen er zich minder kruimelverzekeringen voordoen. Immers, de personen in een fictieve dienstbetrekking (met inbegrip van de overige arbeidsverrichters) zijn na invoering van variant 1 niet (meer) verplicht verzekerd als ze minder dan X% WML verdienen of een arbeidsrelatie van korter dan Y dagen aangaan. De werknemers in een dienstbetrekking die minder verdienen dan of een arbeidsrelatie aangaan die korter duurt dan deze ondergrens, blijven wel verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

### *3.1.6 Gevolgen voor de administratieve lasten van werkgevers*

Voor de werkgever zullen de administratieve lasten afnemen als hij een werknemer in dienst neemt tegen een beloning lager dan X% WML of voor een kortere duur van Y dagen. Voor de werkgever vervallen vooral handelingen die betrekking hebben op de premieheffing en -inning (zoals de eerstedagsmelding) en handelingen in verband met ziekte. (zoals het ziek en hersteld melden bij de arbodienst).

### *3.1.7 Socialeverzekeringsgevolgen*

De wederpartij van degene die als gevolg van variant 1 onder de verzekeringsplicht gaat vallen, moet voortaan premies, loonbelasting en de inkomensafhankelijke ZVW-bijdrage afdragen. Dit betekent, bij een gelijkblijvend bruto loon, dat de netto beloning van degene die arbeid verricht zal afnemen en dat de arbeidskosten van zijn wederpartij zullen toenemen. Daar staat natuurlijk tegenover dat deze groep straks aanspraken kan ontlenen aan de werknemersverzekeringen.

Omgekeerd zal de wederpartij van degene die voortaan niet meer onder de verzekeringsplicht valt, geen premies, loonbelasting en inkomensafhankelijke ZVW-bijdrage meer behoeven af te dragen. Dit betekent, wederom bij de aanneming van een gelijkblijvend bruto loon, dat de arbeidskosten zullen dalen. Gevolg is wel dat deze groep zijn aanspraken op grond van de werknemersverzekeringen verliest en desgewenst zelf een private verzekering moet sluiten.

### *3.1.8 Fiscale gevolgen*

#### *Gevolgen overgang LB>IB*

De overgang van belastingplicht door voorheffing van loonbelasting naar belastingplicht enkel op grond van de inkomstenbelasting betreft personen die nu in fictieve dienstbetrekking werkzaam zijn en in de nieuwe situatie doorgaans per aangiftetijdvak minder verdienen dan de ondergrens.

Deze overgang heeft voor de betreffende personen de volgende fiscale consequenties:

- Hun inkomsten worden niet meer gekwalificeerd als loon. Omdat zij noch loon noch winst genieten, vallen hun inkomsten in de restcategorie “resultaat uit overige werkzaamheden” (row). Op inkomsten die vallen in deze categorie is thans het winstregime van toepassing. Dit betekent grofweg gezegd dat de inkomsten onder aftrek van de kosten die gemaakt zijn ter verwerving van die inkomsten worden belast via de inkomstenbelasting.
- Zij komen in de aanslagsfeer terecht. De wederpartij houdt geen loonheffing meer in. Zij moeten dus volgens de geldende regels zelf aangifte doen.
- Zij hebben geen aanspraak meer op bepaalde fiscale faciliteiten die verbonden zijn aan de (fictieve) dienstbetrekking. De belangrijkste zijn:
  - aftrek pensioenpremies;
  - spaarloon;
  - levensloopsparen;
  - vrije vergoedingen en verstrekkingen.

- Geen vergoeding ZVW-bijdrage.

Wel moet worden bedacht dat voor bedoelde groep het met deze faciliteiten te behalen fiscale voordeel zeer klein is gezien de geringe omvang van het inkomen en het lage tarief dat daaruit voortvloeit. Verder is het zo dat in deze inkomensgroep de deelname aan regelingen zoals de spaarloonregeling zeer beperkt is.

#### *Gevolgen overgang IB>LB*

De overgang van belastingplicht enkel op grond van de inkomstenbelasting naar voorheffing van loonbelasting betreft personen die thans niet in (fictieve) dienstbetrekking werkzaam zijn maar resultaat uit overige werkzaamheden genieten in de zin van de Wet IB 2001, en in de nieuwe situatie onder de loonbelasting vallen omdat zij doorgaans per aangiftetijdvak meer verdienen dan de ondergrens. Deze overgang heeft voor de betreffende personen de volgende fiscale consequenties:

- Het winstregime met bijbehorende kostenaftrek vervalt. Het vergoedingsregime uit de loonbelasting wordt van toepassing, evenals fiscale faciliteiten als aftrek pensioenpremies, spaarloon en levensloopsparen.
- Deze groep valt nu in de aanslagfeer. In de nieuwe situatie houdt de werkgever elke maand loonheffing en premies werknemersverzekeringen in.

NB: indien deze personen al onder de loonbelasting vallen omdat zij en hun werkgever daarvoor hebben gekozen op grond van de zogenoemde opting-in-regeling zijn er voor hen geen fiscale gevolgen.

#### *3.1.9 Gevolgen voor de VAR-row*

Bij de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel Uitbreiding rechtsgevolgen VAR heeft het kabinet aangegeven dat het in het kader van deze notitie zou terugkomen op de consequenties voor de VAR-row. De VAR-row wordt thans afgegeven aan belastingplichtigen die **niet** als zelfstandige werkzaam zijn en waarbij het niet is uit te sluiten dat zij één of meerdere arbeidsrelaties hebben die voor de loonheffing en premies werknemersverzekeringen toch als een (fictieve) dienstbetrekking aangemerkt moeten worden. Gevolg hiervan is dat opdrachtnemers met een VAR-row (en in mindere mate ook opdrachtnemers met VAR-loon) geen zekerheid kunnen bieden aan hun opdrachtgever. Na de inwerkingtreding van de Wet uitbreiding rechtsgevolgen VAR<sup>6</sup> per 1 januari 2005 bieden alleen de VAR-wuo en VAR-dga aan de werkgever vrijwaring van loon- en premieheffing als aan de voor het gebruik van de VAR gestelde voorwaarden is voldaan. Bij overlegging van een VAR-row moet de opdrachtgever dus nog steeds zelf beoordelen of sprake is van een (fictieve)dienstbetrekking met alle financiële risico's van dien.

De huidige overige arbeidsverrichters worden in variant 1 verzekerd voor de werknemersverzekeringen en belastingplichtig voor de loon**heffing** indien zij de ondergrens overschrijden.<sup>7</sup> In variant 1 betreft dit belastingplichtigen die nu resultaat uit overige werkzaamheden genieten uit arbeidsrelaties van Y dagen of langer en daarmee meer verdienen dan X % WML. Omdat van tevoren bij de Belastingdienst niet bekend is of die ondergrens zal worden overschreden, zal in beginsel aan alle huidige resultaatgenieters - op verzoek – nog steeds een VAR-row worden afgegeven. Een VAR-row krijgt dezelfde rechtsgevolgen als een VAR-loon, namelijk dat loonheffing en premies

werknemersverzekeringen moeten worden ingehouden, tenzij het inkomen in de betreffende arbeidsverhouding beneden de ondergrens blijft en **mits er** geen sprake is van een dienstbetrekking.

Voor de **opdrachtgever** geldt dan:

VAR-dga + VAR-wuo = geen loonheffing en geen premies werknemersverzekeringen,

VAR-loon en VAR-row = loonheffing en premies werknemersverzekeringen indien:

- de ondergrens overschreden wordt, of
- sprake is van een dienstbetrekking.

### 3.1.10 Gevolgen voor de inkomenspositie van werkenden

Het ontstaan van de verzekeringsplicht heeft uiteraard gevolgen voor de arbeidskosten en de inkomenspositie van personen die nu als overige arbeidsverrichter werkzaam zijn en meer verdienen dan de ondergrens. In de volgende tabel is bij verschillende inkomensniveau's aangegeven in hoeverre de arbeidskosten en het inkomen toe- of afneemt:

- Lage inkomens gaan erop vooruit wanneer ze verzekerd worden. Dit positieve effect komt geheel door de bijdrage ZVW. In de onverzekerde situatie betaalden ze 4,4% van het premieplichtige inkomen. In de verzekerde situatie hebben ze recht op een werkgeversvergoeding.
- Hoge inkomens gaan erop achteruit (in de berekening is geen rekening gehouden met eventuele private verzekeringen). Daar staat tegenover dat zij ook recht krijgen op een uitkering bij werkloosheid en ziekte/invaliditeit.

Tabel . 1 Arbeidskosten en inkomenseffect bij opname overige arbeidsverrichters in de sociale verzekeringen.

	20% WML	40% WML	WML	Modaal	Maximumpremiegrens
Verschil in arbeidskosten per maand	€ 50,00	€ 100,01	€ 299,76	€ 722,59	€ 1.094,57
Inkomenseffect	6%	3%	1%	-3%	-6%

## 3.2 Beschouwing van variant 2

In deze paragraaf vindt een nadere beschouwing van variant 2 plaats. De belangrijkste wijzigingen van deze variant ten opzichte van de huidige situatie zijn dat het onderscheid tussen dienstbetrekking, fictieve dienstbetrekking en overige arbeidsverrichters vervalt (in deze variant zijn dat allemaal dienstbetrekkingen) en dat voor alle dienstbetrekkingen een ondergrens wordt ingevoerd.

### 3.2.1 Omvang en samenstelling van de kring van verzekerden

Ook als gevolg van variant 2 neemt de kring van verzekerden zowel toe als af. Een *uitbreiding* van de kring van verzekerden vindt, evenals in variant 1, plaats:

- Met personen die nu als overige arbeidsverrichter werkzaam zijn, mits wordt voldaan aan de ondergrens.

Een *beperking* van de kring van verzekerden vindt plaats:

- Met personen die nu in fictieve dienstbetrekking werkzaam zijn en voor wie voor het eerst een ondergrens gaat gelden (zie variant 1).
- Met personen die nu in een dienstbetrekking werkzaam zijn en die niet aan de ondergrens voldoen.

De omvang van de toe- en afname van de diverse groepen is uiteraard afhankelijk van de ondergrens die wordt gekozen.

### 3.2.2 Eenvoud en duidelijkheid van de regeling

In deze variant kan een ieder nog eenvoudiger dan in variant 1 vaststellen of degene die arbeid verricht al dan niet verplicht verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Daarvoor wordt verwezen naar de tweede beslisboom in het vorige hoofdstuk.

Ook deze variant betekent ten opzichte van de huidige situatie dus een vereenvoudiging van de zogenaamde afbakeningsproblematiek. De wederpartij van degene die arbeid verricht heeft immers niet meer vast te stellen of sprake is van een dienstbetrekking, een fictieve dienstbetrekking of een overige arbeidsverrichter.

### 3.2.3 Generieke regeling

Variant 2 voldoet aan het criterium dat de regeling zo generiek mogelijk dient te zijn. Immers, een ieder die – anders dan als zelfstandige – arbeid verricht is verplicht verzekerd, mits wordt voldaan aan de ondergrens.

### 3.2.4 Harmonisatie

Variant 2 voldoet ook aan het criterium dat de personenkring zoveel mogelijk wordt geharmoniseerd met de kring van personen die onder de loonbelasting vallen. Alleen de in het eerste hoofdstuk genoemde verschillen (directeur-grotoaandeelhouder, personen ouder dan 65 jaar, personen met loon uit vroegere dienstbetrekking) blijven bestaan; deze personen vallen wel onder de loonbelasting maar niet onder de verzekeringsplicht van de werknemersverzekeringen.



### *3.2.5 (Geen) kruimelverzekeringen*

Als gevolg van variant 2 zullen er zich geen zogenaamde kruimelverzekeringen meer voordoen. Immers een ieder die minder verdient dan X% WML of een arbeidsrelatie aangaat die korter duurt dan Y dagen, is na invoering van variant 2 niet (meer) verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

### *3.2.6 Gevolgen voor de administratieve lasten van werkgevers*

De besparingen op de administratieve lasten zijn in variant 2 gelijk aan die in variant 1 (zie subparagraaf 3.1.6), behalve dat de eerstedagsmelding in deze variant wordt gehandhaafd. De gemiddelde kosten per werknemer daarvan bedragen overigens maar één euro.

### *3.2.7 Socialeverzekeringsgevolgen*

De socialeverzekeringsgevolgen zijn hetzelfde als in variant 1. Daarvoor wordt verwezen naar subparagraaf 3.1.7.

### *3.2.8 Fiscale gevolgen*

#### *Gevolgen overgang LB>IB*

Personen die nu in dienstbetrekking of fictieve dienstbetrekking werkzaam zijn en in de nieuwe situatie doorgaans per aangiftetijdvak minder verdienen dan X% WML dan wel een arbeidsrelatie aangaan die korter duurt dan Y aaneengesloten dagen, zijn in variant 2 enkel nog belastingplichtig voor de inkomstenbelasting. Thans zijn zij onderworpen aan de (voor)heffing van loonbelasting.

Deze overgang heeft voor de betreffende personen dezelfde fiscale consequenties als genoemd in paragraaf 3.1.8. (onder het kopje “Gevolgen overgang LB>IB”).

Echter, omdat in variant 2 ook dienstbetrekkingen die onder de ondergrens vallen gaan behoren tot de categorie resultaat uit overige werkzaamheden, dient in aanvulling hierop het volgende te worden opgemerkt.

Vanuit de systematiek en uitvoeringstechnisch is het niet gewenst dat op kleine dienstverbanden het winstregime met bijbehorende kostenafrek van toepassing wordt. Immers, dit zijn eigenlijk kleine dienstbetrekkingen en geen kleine ondernemingen. Voorts gaan deze belastingplichtigen in hun aangifte allerlei aftrekposten opnemen die beoordeeld en gecontroleerd moeten worden, hetgeen druk op de uitvoering oplevert. Daarom overweegt het kabinet in ieder geval bij een keuze voor deze variant in plaats van het winstregime het vergoedingsregime uit de loonbelasting van toepassing te verklaren op resultaat uit overige werkzaamheden. In dat geval bestaat geen recht op kostenafrek maar worden van de werkgever ontvangen inkomensbestanddelen die op grond van de Wet LB voor vrije vergoeding in aanmerking komen niet belast.

#### *Gevolgen overgang IB>LB*

De groep personen die overgaat van belastingplicht enkel op grond van de IB (row) naar loonbelastingplicht betreft dezelfde groep als in variant 1. Ook de fiscale gevolgen zijn gelijk. Zie hiervoor paragraaf 3.1.8 onder het gelijknamige kopje.

### *3.2.9 Gevolgen voor de VAR-row*

In variant 2 worden de huidige personen met een VAR-row en een VAR-loon verzekerd voor de werknemersverzekeringen en belastingplichtig voor de loonheffing wanneer hun inkomen de ondergrens overschrijdt. Een VAR-row en een VAR-loon geven dan aan dat loonheffing

en premies werknemersverzekeringen moeten worden ingehouden indien het inkomen in de betreffende arbeidsverhouding meer bedraagt dan X% WML en de arbeidsrelatie voor een aaneengesloten periode van ten minste Y dagen is aangegaan. Voor de opdrachtgever geldt dan:

VAR-dga + VAR-wuo = geen loonheffing en geen premies werknemersverzekeringen  
VAR-row en VAR-loon = Loonheffing en premies werknemersverzekeringen indien de ondergrens overschreden wordt.<sup>8</sup>

### *3.2.10 Gevolgen voor de inkomenspositie van werkenden*

Voor de gevolgen voor de inkomenspositie van werkenden wordt verwezen naar paragraaf 3.1.10.

## **Bijlage I. Fictieve dienstbetrekkingen in de huidige werknemersverzekeringen**

Op grond van artikel 4 van de ZW, de WAO en de WW worden de arbeidsrelaties van volgende groepen – soms onder bepaalde voorwaarden - gelijkgesteld met een dienstbetrekking:

- Aannemers van werk en hun hulpen
- Handelsagenten en subagenten
- Deelvissers
- Bestuurders van coöperaties met werknemerszelfbestuur
- Dienstplichtige militairen (alleen WW)
- Stagiaires (alleen ZW)

Ook personen die een uitkering ontvangen wegens werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid, respectievelijk zwangerschap en bevalling, zijn bij wetsduiding verzekerd voor de ZW en de WAO.

Voorts merkt het Rariteitenbesluit bepaalde arbeidsrelaties – soms onder bepaalde voorwaarden - aan als een fictieve dienstbetrekking. Het betreft de arbeidsrelaties van de volgende groepen:

- Thuiswerkers en hun hulpen
- Personen die (anders dan als uitzendkracht) werkzaamheden voor een derde verrichten via tussenkomst van de (rechts)persoon met wie een arbeidsrelatie bestaat
- Musici/artiesten
- Topsporters

Het Rariteitenbesluit bevat daarnaast een restcategorie waarvoor niet het beroep bepalend is, maar de duur en omvang van de werkzaamheden (artikel 5). Op grond hiervan is een ieder als werknemer verzekerd die:

- Doorgaans op ten minste 2 dagen per week werkt;
- Tegen doorgaans ten minste 40% van het voor hem geldende minimumloon;
- Als de arbeidsrelatie voor ten minste 30 dagen is aangegaan.

In het Rariteitenbesluit en in een ministeriële regeling<sup>9</sup> op grond van dit besluit is een aantal beroepsgroepen weer uitgezonderd van verzekering op grond van een fictieve dienstbetrekking. Het gaat daarbij onder meer om arbeid van overwegend geestelijke aard, de bestuurder van een vereniging of stichting, de commissaris van een vennootschap en om niet-beroepsmatige arbeid als auteur en redactiemedewerker.

---

<sup>9</sup> Aanwijzing werkgever en uitzondering verzekeringsplicht ZW, WAO en WW, Stcrt. 1986, 251.

## Bijlage II. Aantal dienstbetrekkingen, fictieve dienstbetrekkingen en resultaatgenieters

### *Dienstbetrekkingen*

Hierbij een overzicht van de dienstverbanden naar aard van het dienstverband. Daarbij zijn de aantallen afgerond op duizendtallen. Een liggend streepje in de tabel betekent in dit geval minder dan 500 dienstverbanden.

<b>BASIS DIENSTVERBAND</b>	<b>2003 3</b>	<b>2003 4</b>	<b>2004 1</b>	<b>2004 2</b>	<b>2004 3</b>
Arbeidsovereenkomst	6.786.000	6.651.000	6.573.000	6.586.000	6.527.000
Publiekrechtelijke aanstelling	592.000	591.000	595.000	593.000	591.000
Uitzendkracht	242.000	207.000	262.000	312.000	315.000
Wsw'er	58.000	58.000	59.000	60.000	60.000
Stagiair	71.000	72.000	86.000	66.000	75.000
Tegen beloning pers. Arb. Verr	29.000	27.000	25.000	26.000	25.000
GLW-scholieren/studenten	12.000	11.000	10.000	17.000	20.000
Musicus/Artiest	12.000	11.000	13.000	15.000	16.000
65+ Er	7.000	8.000	8.000	8.000	9.000
Aanneming van werk	4.000	5.000	5.000	5.000	5.000
Thuiswerker	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
GLW-huisvrouwen/huismannen	8.000	6.000	7.000	8.000	13.000
Fictieve dienstbetrekking (VZAI)	1.000	1.000	1.000	2.000	2.000
Gemoedsbezwaarde Werknemer	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
GLW-vreemdelingen	2.000	2.000	2.000	2.000	4.000
Vertegenwoordiger	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
VUT	1.000	1.000	1.000	1.000	-
Ambtenaar/ABP'er	-	-	-	-	-
Bestuurder Werkn. Zelfbestuur	-	-	-	-	-
Deelvisser	-	-	-	-	-
Dienstplichtig Militair	-	-	-	-	-
GLW-overigen/Zelfstandige boer	-	-	-	-	-
PMA-scholier/student	-	-	-	-	-
PMA-uitkeringsgerechtigde	-	-	-	-	-
Rariteiten (VZAI)	-	-	-	-	-
Topsporter	-	-	-	-	-
Niet van toepassing/onbekend	127.000	122.000	119.000	128.000	129.000
<b>UWV totaal</b>	<b>7.959.000</b>	<b>7.777.000</b>	<b>7.770.000</b>	<b>7.835.000</b>	<b>7.795.000</b>

### *Fictieve dienstbetrekkingen*

Op 31 december 2003 telde UWV in zijn administratie 7 miljoen lopende dienstverbanden (opgave werkgevers). Wanneer hiervan de gemelde arbeidsovereenkomsten worden afgetrokken, dan telt het UWV ruim 600.000 dienstverbanden, die door de werkgevers niet als arbeidsovereenkomst zijn aangemeld. Deze 600.000 dienstverbanden omvatten echter ook circa 250.000 uitzendkrachten. Hiervan uitgaande, zou het aantal fictieve dienstbetrekkingen circa 350.000 bedragen.

## Resultaatgenieters

ROW	aantal ROW-ers	aantal ROW-ers met loon*	aantal ROW-ers met loon*>10000
< 0	20000	14000	12000
0 – 3000	183000	107000	80000
3000 – 6000	49000	21000	15000
6000 -10000	20000	10000	8000
10000+	28000	11000	8000
<b>Totaal</b>	<b>300000</b>	<b>164000</b>	<b>123000</b>

bronnen: IBS 2003, OB 2003

\*loon: loon uit tegenwoordige dienstbetrekking (vraag 5a van het O-biljet)

\*\*BTW-nummer: meegeteld als finummer voorkwam in aangiftebestand OB

## **Bijlage III. Beoordeling uitvoerbaarheid bij samentelling**

Bij een systeem met een ondergrens is de vraag hoe wordt omgegaan met meerdere kleine arbeidsverhoudingen tegelijkertijd. Twee benaderingen zijn mogelijk:

1. De verzekeringsplicht wordt beoordeeld per arbeidsverhouding
2. De verzekeringsplicht wordt beoordeeld na samentelling van verschillende arbeidsverhoudingen

Optie 1 is verreweg de eenvoudigste. Nadeel van deze optie is echter dat personen met verschillende arbeidsrelaties die ieder apart onder de ondergrens blijven maar bij samentelling daarboven komen onverzekerd blijven. Daarmee komen zij in een ongelijke positie ten opzichte van personen die bij één werkgever een vergelijkbaar loon verdienen. In deze bijlage worden daarom de mogelijkheden van een samentellingsregeling beschreven.

### ***Voorwaarden samentellingsregeling***

Zowel opdrachtgever als opdrachtnemer moeten bij het aangaan van de arbeidsverhouding weten of uit de arbeidsverhouding inhoudingsplicht voor de loonheffingen (hiermee wordt bedoeld op de heffing van loonbelasting, premies volksverzekeringen en premies werknemersverzekeringen) voortvloeit. De opdrachtgever moet bij zijn beoordeling rekening houden met een gegeven waar hij niet over beschikt, namelijk een betrouwbaar inzicht in de overige verdiensten van zijn opdrachtnemer. Voorwaarden voor een dergelijk systeem zijn:

- Elke opdrachtgever dient aan de Belastingdienst te melden dat hij een arbeidsverhouding is aangegaan met een persoon: hij dient aan te geven hoeveel hij betaalt en aan wie.
- De Belastingdienst zorgt ervoor dat een terugmelding aan de opdrachtgever plaatsvindt, inhoudende dat er al dan niet verzekeringsplicht uit deze arbeidsverhouding voortvloeit.<sup>10[4]</sup>
- De verzekeringsplicht moet per loonaangiftetijdvak worden gezien (vier weken of een maand). Het is namelijk ongewenst indien een opdrachtnemer (bijvoorbeeld niet-verzekerde vakantiewerker) door het later in het jaar aanvaarden van een arbeidsovereenkomst, zijn eerdere opdrachtgever alsnog premieplichtig maakt (en daarnaast de opdrachtnemer te confronteren met inhoudingen achteraf).

### ***Gegevensstromen***

De vraag is hoe een beoordeling van de verzekeringsplicht per aangiftetijdvak in een samentellingssysteem dat voldoet aan bovengenoemde voorwaarden operationeel kan worden gemaakt. Hierbij kunnen de volgende gegevensstromen worden gebruikt:

#### ***a. Melding vooraf van de inkomensverhoudingen aan de Belastingdienst via de EDM<sup>11[5]</sup>***

De werkingssfeer van de EDM zou moeten worden uitgebreid naar *alle* - niet als zelfstandige verrichte - arbeid voor een inhoudingsplichtige/opdrachtgever. Dat zou betekenen dat opdrachtgevers ook als er geen inhoudingsplicht bestaat een EDM moeten invullen. Voor bepaalde groepen werkenden is dit minder gewenst, te denken valt aan huishoudelijk personeel en gastouders.

De melding zou de volgende gegevens moeten bevatten:

---

1. Naam en sofi-nummer betrokkene,
2. Het verwachte bedrag per aangiftetijdvak

Als er éénmaal een EDM is ingestuurd voor een werkende, dan zal de inhoudingsplichtige ook maandelijks een aangifte loonheffingen moeten doen voor deze persoon. Er is dan geen sprake van een administratieve lastenverlichting. Onderzocht zal worden of een aparte EDM-verplichting opgelegd kan worden zonder dat de aangifte loonheffingen gedaan hoeft te worden.

#### *b. Melding achteraf via de IB-47-kaart*

Zowel in de beschrijving van variant 1 als variant 2 is aangegeven dat het, uit het oogpunt van handhaving, wenselijk is om gebruik te maken van de huidige IB-47-procedure (“opgaaf betalingen aan derden”). Op dit formulier moet de opdrachtgever aan het einde van het kalenderjaar opgeven welk bedrag hij heeft betaald en aan wie, zonder dat hij loonheffingen verschuldigd was.

#### ***Gevolgen bij overschrijding van de ondergrens bij samentelling***

Indien bij de melding vooraf blijkt dat er meerdere arbeidsverhoudingen zijn waarvan de inkomsten tezamen de ondergrens overschrijden, dan kunnen daaraan verschillende consequenties verbonden worden. De volgende opties zijn denkbaar.

Uitgangspunt is dat er eerst één werkgever is waarbij het inkomen beneden de ondergrens blijft en dat er bij het aangaan van een tweede arbeidsverhouding verzekeringsplicht ontstaat doordat het totaal van de inkomsten de ondergrens overschrijdt. De tweede werkgever is altijd premie verschuldigd. De keuzes die gemaakt moeten worden, zien dus uitsluitend op de gevolgen voor de eerste werkgever. De volgende opties zijn denkbaar:

- a. werknemer blijft bij zijn eerste werkgever niet verzekerd;
- b. werknemer is ‘gratis’ verzekerd bij de eerste werkgever;
- c. vanaf EDM tweede werkgever wordt opdrachtnemer vanaf het eerstvolgende aangiftetijdvak verzekerd bij tweede werkgever.

#### *Optie a:*

De eerste arbeidsverhouding is blijvend vrijgesteld van premieplicht, zolang de ondergrens in de eerste arbeidsverhouding niet overschreden wordt. In de tweede arbeidsverhouding ontstaat wel premieplicht.

#### *Voordelen*

De opdrachtgever weet waar hij aan toe is.

#### *Nadelen*

- De samentellingsregeling wordt ingevoerd ter bescherming van de werknemer, maar deze wordt door het ontbreken van verzekeringsplicht in de eerste arbeidsverhouding slechts beperkt beschermd.
- Het is de vraag of deze regeling niet strijdig is met het gelijkheidsbeginsel. Immers, twee werkgevers die ieder €200 betalen aan eenzelfde werknemer, hebben verschillende lasten.

### *Uitvoerbaarheid*

Technisch niet goed uitvoerbaar omdat de inkomsten, maar ook een beëindiging van de dienstbetrekking pas 1 maand later bij de Belastingdienst bekend zijn (bij de laatste aangifte loonheffingen voor de betreffende werknemer). Gevolg is dat de Belastingdienst bij volgtijdige mini-dienstbetrekkingen een bericht terugstuurt naar de tweede opdrachtgever (n.a.v. diens EDM) dat hij loonheffingen verschuldigd is, terwijl dat niet zo is.

### Optie b:

Net als bij optie a betaalt alleen de tweede werkgever premie, maar voor de werknemer tellen bij het intreden van het recht op uitkering ook de inkomsten uit de eerste arbeidsverhouding mee. Voor de eerste werkgever verandert er ten opzichte van optie a niets, maar de werknemer is voor de eerste arbeidsverhouding gratis meeverzekerd.

### *Voordelen:*

De opdrachtgever weet waar hij aan toe is.

### *Nadelen:*

- Mogelijk in strijd met het gelijkheidsbeginsel: twee werkgevers die evenveel betalen aan dezelfde werknemer hebben verschillende lasten. Bovendien betaalt een werknemer die hetzelfde inkomen verdient bij één werkgever (het werknemersaandeel in de) premie over het volledige bedrag.
- ‘Gratis verzekering’ schept risico’s van oneigenlijk gebruik.

### *Uitvoerbaarheid:*

- Om de uitkeringsrechten te bepalen beschikt UWV over de opgegeven ‘verzekerde inkomensgegevens’. De inkomsten van de eerste werkgever zijn echter niet als zodanig beschikbaar. UWV acht het niet mogelijk om deze inkomsten toch in de polis te krijgen als ‘verzekerde inkomensgegevens’ waarover geen premie verschuldigd is.
- Net als bij optie a speelt hier het probleem dat als sprake is van volgtijdige mini-dienstbetrekkingen de Belastingdienst ten onrechte de samentelling toepast bij de tweede werkgever.

### Optie c:

Per aangiftetijdvak wordt gezien of de werknemer boven de ondergrens uitkomt, waarbij vervolgens aan beide werkgevers wordt doorgegeven of er verzekerings- en premieplicht bestaat. Bij het ontstaan van meerdere arbeidsverhoudingen tegelijkertijd dienen beide werkgevers vanuit de polisadministratie een mededeling te ontvangen dat in het komende aangiftetijdvak wel verzekeringspremie verschuldigd is (indien de samentelling leidt tot overschrijding van de ondergrens).

### *Voordelen:*

De bescherming van de werknemer en de kostentoekening zijn optimaal; deze optie biedt de meest consequente benadering van de verzekeringsplicht.

### *Nadelen:*

- De werkgever (en de werknemer) kunnen alleen voor het betreffende loontijdvak zekerheid achteraf verkrijgen over verzekeringsplicht. Op het moment van betalen weet de inhoudingsplichtige niet of, en hoeveel premie moet worden afgedragen omdat de omvang van het inkomen bij de andere werkgever pas later bekend is (zie ook bij uitvoerbaarheid).



- Er zullen zich vrij veel ‘stoplicht’verzekeringen voordoen. Betrokkene kan afhankelijk van het al dan niet bestaan van een tweede arbeidsverhouding in zijn eerste arbeidsverhouding afwisselend wel of niet verzekerd zijn. Juist bij stoplicht-situaties zal het merendeel van de werknemers door de referte-eisen die voor uitkeringen gelden geen recht hebben op een uitkering. Verzekeringsplicht voor deze groep van mini-dienstbetrekkingen leidt daardoor in feite niet tot de gewenste inkomensbescherming.

*Uitvoerbaarheid:*

Niet goed uitvoerbaar omdat een werkgever op het moment dat hij een werknemer uitbetaalt niet weet of hij loonheffingen is verschuldigd. De informatie over de omvang van het inkomen is bij de Belastingdienst immers altijd pas achteraf bekend, namelijk één maand na de betaling wanneer de aangifte loonheffingen wordt ingediend. Bovendien speelt hier net als bij optie a en b het probleem van de volgtijdige (mini-)dienstbetrekkingen.

***Conclusie***

De conclusie is dat een samenloopregeling ook met behulp van de nieuwe loonaangiftesystemen (EDM en loonaangifte per 4 weken of 1 maand) niet goed mogelijk is en bovendien, gelet op de beschreven nadelen, beleidsmatig ongewenst.

## **Bijlage IV. Gevolgen van de varianten voor de groepen die een ‘fictieve dienstbetrekking’ hebben**

Hierna worden alle categorieën fictieve dienstbetrekkingen besproken. Uitgangspunt is dat voor de werknemersverzekeringen en voor de Wet LB een identieke regeling tot stand komt. In .3.2. is al aangegeven wat de gevolgen op hoofdlijnen zijn.

- voor sommige categorieën personen in fictieve dienstbetrekking die nu als categorie zijn aangewezen wordt voor het eerst een ondergrens, dat wil zeggen een minimumnorm in zowel de sfeer van het inkomen als de duur van de arbeidsverhouding, geïntroduceerd (voorbeeld: musici en artiesten); indien niet aan deze ondergrens wordt voldaan vervalt de verzekeringsplicht (variant 1 en 2);

- voor personen die in fictieve dienstbetrekking werkzaam zijn, maar op grond van nadere voorwaarden zijn uitgezonderd ontstaat verzekeringsplicht.

Door de vormgeving van de regelgeving per categorie zijn er soms nuanceringen (variant 1 en 2).

De aandacht wordt er op gevestigd dat alleen sprake kan zijn van een fictieve dienstbetrekking als de betreffende arbeid niet wordt uitgeoefend als zelfstandige.

### **De in de ZW, WAO, en WW geregelde fictieve dienstbetrekkingen**

*Niet-zelfstandige aannemers van werk en hun hulpen (art. 4, eerste lid, onderdeel a en b, en tweede lid, ZW, WAO, en WW, en art. 3, eerste lid, onderdeel a en b, en tweede lid, Wet op de loonbelasting 1964)*

Voor niet zelfstandige aannemers, voor zover geen thuiswerker, geldt nu geen ondergrens. Zij zullen als zij niet aan de ondergrens voldoen, niet langer verzekerd zijn. Uiteraard geldt hier: hoe hoger de een van de samenstellende normen wordt gesteld, hoe sterker ook het uitvaleffect zal zijn.

Thans geldt de gelijkstelling met een dienstbetrekking niet als sprake is van opdrachtverlening door natuurlijke personen ten behoeve van hun particuliere (dus niet-beroepsmatige) aangelegenheden. Het vervallen van deze beperking leidt, indien aan de nieuwe ondergrens wordt voldaan, tot het ontstaan van verzekeringsplicht bij werk van particuliere aard. Omdat de gelijkstellingregeling voor de werknemersverzekeringen en de LB identiek zijn, zijn voor de Wet LB de gevolgen gelijk.

*De handelsagent en de sub-agent (art. 4, eerste lid, onderdeel c en d, ZW, WAO, en WW, en art. 3, eerste lid, onderdeel c en d, Wet op de loonbelasting 1964 )*

Deze groepen zijn thans verzekerd cq aan de LB onderworpen indien men:

- uitsluitend voor één opdrachtgever werkt;
- zich doorgaans door niet meer dan 2 personen laat bijstaan; en
- het betreffende werk voor betrokkene niet een bijkomstige werkzaamheid is.

Een inkomensnorm geldt nu nog niet, evenmin als een duurnorm.

Of de ondergrens iets zal veranderen aan de verzekeringsplicht is met zekerheid te beoordelen. De huidige voorwaarde van niet bijkomstigheid is daarvoor te vaag. In de jurisprudentie is gesteld dat met zowel het tijdbeslag als het inkomen rekening moet worden gehouden (CRvB 7 juni 1994, RSV 1994, 254), doch normen zijn niet ontwikkeld. In de praktijk wordt in de eerste instantie naar de tijdfactor gekeken. Een hardwerkende provisiereiziger die heel weinig verdient is in de praktijk verzekerd. De vervanging van de eis van niet bijkomstigheid door een ondergrens als hier bedoeld zal, zolang de normen op lagere

waarden worden gesteld weinig effect<sup>12</sup> op de verzekeringsplicht voor deze groep hebben. Hogere waarden leiden tot verzekeringsuitval.

Gesteld kan worden dat het invoeren van een ondergrens tot eenduidigheid leidt. Het vervallen van de huidige overige voorwaarden kan er overigens, behalve waar het om zelfstandigheid gaat, toe leiden dat in wat meer gevallen sprake is van verzekeringsplicht. Omdat de gelijkstellingregeling voor de werknemersverzekeringen en de LB identiek zijn, zijn voor de Wet LB de gevolgen gelijk.

*Deelvisser (art. 4, eerste lid, onderdeel f, ZW, WAO, en WW, en art. 2c, Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965)*

Deze groep is thans verzekerd indien:

- men niet voor de gevolgen van arbeidsongeschiktheid is verzekerd bij het Sociaal Fonds voor de maatschappij, of
- mede-exploitant van het vaartuig is.

Voor deelvisser geldt nu geen ondergrens. Bij lagere waarden zullen de normen in de praktijk meestal wel worden gehaald, met weinig verzekeringsuitval. Ook een wat hogere inkomensnorm zal niet snel tot verzekeringsuitval leiden. Een hogere duurnorm kan echter ten aanzien van korte vaarten tot verzekeringsuitval leiden.

Het vervallen van de overige voorwaarden leidt er, op zichzelf bekeken, toe dat deelvisser die bij het fonds zijn aangesloten verplicht verzekerd worden, indien de ondergrens wordt overschreden.

De Wet LB kent geen aparte regeling voor deze categorie. Op deze categorie is en blijft de generieke ondergrens van toepassing. Deelvisser met een inkomen beneden de grens blijven buiten de LB-plicht vallen.

*Stagiaires (art. 4, eerste lid, onderdeel g, ZW, art. 4, tweede en derde lid, Beschikking Stas. SZW van 23-12-1986, nr. 10693, Stcrt. 1986, 251, en art. 3, eerste lid, onderdeel e, Wet op de loonbelasting 1964)*

In het kader van de ZW geldt voor deze groep geen inkomens- of duurnorm. Wel geldt alleen dat ook een beloning, anders dan onderwijs, moet worden genoten. Bij vervanging van deze eis door een ondergrens ontstaat geen verzekeringsplicht als naast onderwijs minder dan de inkomensnorm wordt betaald. Ook ontstaat geen verzekeringsplicht als de stage van te korte duur is. Het is duidelijk dat de verzekeringsuitval groter is, naarmate ondergrensnormen hoger worden gesteld.

In het kader van de WAO geldt thans geen verzekeringsplicht. Met het vervallen van specifiek benoemde groepen ontstaat, als de ondergrens wordt gehaald, verzekeringsplicht voor de WAO. Uiteraard is deze verzekeringsinstroom minder naarmate ondergrensnormen hoger worden gesteld.

In het kader van de WW geldt nu dat per week doorgaans ten minste 40% van het ML moet worden verdiend en de arbeidsverhouding voor tenminste 30 dagen moet zijn aangegaan. Als elke nieuwe ondergrensnorm of één hiervan lager ligt, zal verzekeringsinstroom optreden. Als ten minste één van de normen hoger ligt dan de huidige, treedt verzekeringsuitval op.

---

<sup>12</sup> Bij hele lage waarden zal de omvang van de verzekerdenpopulatie wellicht enigszins toenemen.

Nu geldt nog dat bepaalde stagiaires van de huidige WW-verzekering zijn uitgezonderd (bijv. wie door tussenkomst van een gesubsidieerde onderwijsinstelling een stage vervult). Die uitzonderingen vervallen.

De huidige regeling in het kader van de Wet LB komt overeen met die in het kader van de ZW. De gevolgen voor de loonbelastingplicht zijn identiek.

*Bestuurders in het kader van werknemerszelfbestuur (art. 4, eerste lid, onderdeel h, ZW, WAO, en WW, en art. 3, eerste lid, onderdeel h, Wet op de loonbelasting 1964)*

De groep is thans verzekerd cq aan de LB onderworpen onder voorwaarde dat:

- 2/3 van het aantal werknemers lid moet zijn van de coöperatie;
- de voorwaarden voor lidmaatschap voor alle werknemers gelijk zijn, terwijl eisen van financiële aard geen wezenlijke hinderpaal vormen;
- ieder lid 1 stem heeft;
- de arbeidsvoorwaarden voor de leden niet wezenlijk verschillen van de gebruikelijke in de bedrijfstak of soortgelijke bedrijven; en
- bij eindiging van het lidmaatschap anders dan door liquidatie ten hoogste aanspraak bestaat op de contante waarde van de geldelijke inbreng van het lid.

Voor deze personen geldt nu in het kader van de verzekeringsplicht geen ondergrens. Bij hantering van de ondergrens zal bij een inkomen beneden de inkomensnorm geen verzekeringsplicht ontstaan. Dit effect neemt toe naarmate de inkomennorm op een hogere waarde wordt gesteld.

Ook geldt dat hoe hoger de duurnorm wordt gesteld, hoe vaker deze norm een belemmering voor verzekeringsplicht zal vormen.

Het vervallen van de thans geldende overige voorwaarden zal er, op zichzelf bekeken, toe leiden dat vaker dan nu sprake is van verzekeringsplicht.

Voor de Wet LB zijn er dezelfde gevolgen.

*Dienstplichtig militair (art. 4, eerste lid, onderdeel g, WW, en art. 2c, Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 )*

Bij deze gelijkstelling geldt thans een inkomens-, noch een duurnorm. Overigens 'werkt' dit artikel momenteel niet, omdat de verplichting tot eerste opkomst is opgeschort. Invoering van de inkomensnorm (ervan uitgaande dat deze het WML niet overstijgt) zou, evenals de invoering van een duurnorm, niets aan de verzekeringsplicht veranderen omdat de wedde boven de ondergrens lag, en aan de duurnorm (mits niet te hoog gesteld) in de praktijk wordt voldaan. Dienstplichtige militairen blijven aan de LB onderworpen.

### **De fictieve dienstbetrekkingen op grond van de lagere regelgeving (Rariteiten-besluit, Besluit van 24 december 1986, Stb. 1986, 655)**

*Thuiswerkers en hun hulpen (Besluit van 24-12-1986, Stb. 1986, 655, art. 1 en art. 2, en art. 2b van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965)*

Voor thuiswerkers geldt thans de ondergrens van doorgaans 40% van het minimumloon per maand. Als aanvullende voorwaarde geldt dat:

- men zich niet laat bijstaan door meer dan 2 niet-gezinsleden;
- de arbeidsverhouding voor tenminste 30 dagen is aangegaan; en
- niet behoort tot een door de Minister aangewezen groep personen (zie onder punt 4).

Invoering van de ondergrens zal, indien elke nieuwe ondergrensnorm, of één daarvan, lager ligt dan het huidige niveau, tot verzekeringsinstroom leiden. Ligt ten minste één van die

normen hoger dan de huidige, dan zal van verzekeringsuitstroom sprake zijn. De overige voorwaarden voor gelijkstelling met een dienstbetrekking zullen vervallen. Dit zal, op zichzelf genomen, tot verzekeringsinstroom leiden.

De huidige regeling in de Wet LB komt overeen met de regeling voor de werknemersverzekeringen. De gevolgen zijn identiek.

*Werken voor een tussenpersoon/bemiddelaar (Besluit van 24-12-1986, Stb. 1986, 655, art. 3, en art. 2a van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965)*

Als iemand op basis van een arbeidsverhouding met de tussenpersoon/bemiddelaar bij een derde werkt geldt nu noch een inkomens-, noch een duurnorm. Invoering van de ondergrens leidt er dan ook toe dat geen verzekeringsplicht meer bestaat als aan die grens niet wordt voldaan. Dit effect wordt uiteraard sterker naarmate de bedoelde normen een hogere waarde krijgen.

In de praktijk is het bereik van deze gelijkstelling overigens gering. Bij de meest duidelijke vorm van bemiddeling, de uitzendrelatie, is deze gelijkstelling niet aan de orde door de gelijkstelling van de uitzendovereenkomst met een arbeidsovereenkomst. Voor deze groep is het effect van variant 1 dan ook minder sterk dan dat van variant 2, omdat laatstgenoemde variant ook effect heeft op uitzendrelaties.

De regeling in de LB komt overeen met die voor de werknemersverzekeringen. De gevolgen zijn identiek.

*Artiesten (Besluit van 24-12-1986, Stb. 1986, 655, art. 5a, Wet op de loonbelasting 1964).*

Voor artiesten geldt nu geen ondergrens. Door de invoering daarvan vervalt de verzekeringsplicht als de ondergrens niet wordt gehaald. Dit effect wordt sterker naarmate de bedoelde normen een hogere waarde krijgen.

Van de in het besluit neergelegde algemene uitsluitinggronden voor gelijkstelling blijft alleen die van de zelfstandigheid over. Hierdoor zal verzekeringsplicht ontstaan waar dat nu niet kan, bijvoorbeeld als iemand in de particuliere sfeer een artiest laat optreden.

In de Wet op de loonbelasting 1964 is de artiest expliciet als belastingplichtige aangemerkt als er sprake is van een optreden op grond van een overeenkomst van korte duur (dit is korter dan 3 maanden). Er geldt een apart loonbelastingtarief (geen premies volksverzekeringen) dat wordt geheven over de belaste gage. Er is geen loonbelasting verschuldigd over het bedrag van de kleine vergoedingsregeling (€136 per dag, per optreden). De opdrachtgever van de artiest moet loonbelasting inhouden, tenzij de artiest in Nederland woont en beschikt over een VAR-wuo of een VAR-dga. Ook hoeft de opdrachtgever geen loonbelasting inhouden als een ander inhoudingsplichtig is en hiertoe over een inhoudingsplichtigenverklaring van de Belastingdienst beschikt. In het geval de ondergrens voor alle belastingplichtigen voor de loonbelasting geldt, dan geldt deze ook voor de artiestenregeling.

*Topsporters (Besluit van 24-12-1986, Stb. 1986, 655, art. 5a, Wet op de loonbelasting 1964)*

De topsporters waar het bij de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen om gaat zijn degenen die op grond van het reglement van het Fonds voor de Stichting Topsporter een periodieke uitkering ontvangen. Deze beurs bedraagt, afhankelijk van de andere inkomsten van de sporter, ten hoogste 70% van het ML. Invoering van de ondergrens heeft dus gevolgen voorzover het inkomen wordt geanticumuleerd met andere inkomsten, en de bijdrage uit het fonds minder bedraagt dan de inkomensnorm. Dan zal daardoor niet langer verzekeringsplicht ontstaan. Dit gevolg treedt ook op als niet aan de duurnorm wordt voldaan.

Ook voor deze groep geldt dat hoe hoger de waarde is die elke of een van de bedoelde normen krijgt, hoe hoger ook de verzekeringsuitval zal zijn.

Het wegvallen van diverse algemene uitsluitinggronden zal er in de praktijk voor deze groep, gezien de aard van de groep, niet toe leiden dat vaker sprake wordt van verzekeringsplicht. Voor beroepssporters geldt dezelfde regeling als voor artiesten voor de heffing van loonbelasting (zie hiervoor).

*Degene die persoonlijk arbeid verricht (Besluit van 24-12-1986, Stb. 1986, 655, art. 5, en art. 2c Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965)*

Voor de overigen wier arbeidsverhouding op grond van dit besluit met een dienstbetrekking met een gelijk kan staan, de persoonlijk tegen betaling werkenden, geldt nu al de ondergrens dat per week doorgaans 40% van het ML moet worden verdiend, en dat de arbeidsverhouding moet zijn aangegaan voor ten minste 30 dagen.

Als elke nieuwe ondergrensnorm ter zake of één hiervan lager ligt, zal verzekeringsinstroom optreden. Als ten minste één van de normen hoger ligt dan de huidige, treedt verzekeringsuitval op.

Overigens kan het vervallen van de overige voorwaarden, waaronder het vervallen van de huidige eis van regelmaat (er moet doorgaans op ten minste 2 dagen per week worden gewerkt), ertoe leiden dat eerder verzekeringsplicht ontstaat. De regeling in de LB komt overeen met die voor de werknemersverzekeringen. De gevolgen zijn identiek.

## **Overige groepen**

*Werk van geestelijke aard (Besluit van 24-12-1986, Stb. 1986, 655, art. 8, lid 1, onderdeel e, en art. 2e, lid 1, onderdeel c, Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965)*

Een van de algemene uitsluitinggronden die het Rariteitenbesluit en het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 kennen is, dat gelijkstelling met een dienstbetrekking niet plaatsvindt als sprake is van arbeid van een overwegend geestelijke aard. Het vervallen van die uitzondering leidt er toe dat, waar aan de ondergrens wordt voldaan, sprake zal zijn van verzekerings- en loonbelastingplicht. In dit verband is van belang dat volgens de SV-jurisprudentie de arbeidsrelatie tussen geestelijken en kerkgenootschappen wel een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht kan zijn (CRvB 1 november 1989, RSV 1990, 202), maar dat vervolgens in de praktijk die conclusie bijna nooit wordt getrokken.

Anders ligt het met arbeidsrelaties tussen geestelijken en meer wereldse instellingen zoals ziekenhuizen, verzorgingsinstellingen, etc. Hier is in de praktijk wat vaker sprake van een rechtstreekse arbeidsovereenkomst, doch ook van de overeenkomst van opdracht.

Diverse kerkgenootschappen beschikken over interne regelingen op het gebied van inkomensvoorziening bij ziekte. Door het ontstaan van verzekerings- en loonbelastingplicht zal een dubbele bescherming ontstaan, hetgeen aanpassing van de arbeidsvoorwaarden noodzakelijk maakt.

*Auteurs- en redactiemedewerkers (Beschikking 23-12-1986, Stcrt. 1986,251, art. 2, en art. 2e, lid 2, onderdeel e, Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965)*

Het gaat hierbij om personen die werkzaamheden verrichten voor een uitgever.

Zowel voor de werknemersverzekeringen als voor de LB is deze groep (indertijd op uitdrukkelijk verzoek van de uitgevers) uitgezonderd van het begrip fictieve dienstbetrekking. Als deze beperking wegvalt wordt deze groep onderworpen aan de verzekerings- en loonbelastingplicht indien aan de ondergrens wordt voldaan.

*Commissarissen en statutair bestuurders (Beschikking 23-12-1986, Stcrt. 1986,251, art. 3, onderdeel a; art. 3, onderdeel g, Wet op de loonbelasting 1964; art. 2c, lid 4, onderdeel b, Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965)*

De arbeidsverhouding van commissarissen wordt voor de werknemersverzekeringen voor gelijkstelling met een dienstbetrekking expliciet uitgesloten. Voor de LB worden zulke arbeidsverhoudingen expliciet met een dienstbetrekking gelijkgesteld, doch zonder dat daaraan een inkomenseis is verbonden.

Het wegnemen van de beperking aan de SV-kant leidt, indien aan de ondergrens wordt voldaan, tot uitbreiding van de verzekeringsplicht. In de LB geldt thans geen ondergrens. Indien het inkomen beneden de ondergrens blijft vervalt de loonbelastingplicht.

*Gastouders (Beschikking 23-12-1986, Stcrt. 1986,251, art. 5, en art. 2e, lid 2, onderdeel e, en Uitvoeringsregeling dd 14-11-2001, nr. CPP2001/2131M,V-N2001/62.1.9)*

De arbeidsverhouding van gastouders wordt, mits volgens bepaalde modelcontracten wordt gewerkt, zowel voor de werknemersverzekeringen als voor de LB voor gelijkstelling met een dienstbetrekking expliciet uitgesloten.

Het vervallen van deze uitzondering leidt er toe dat voor deze groep verzekeringsplicht en loonbelastingplicht zal ontstaan indien aan de ondergrens wordt voldaan.

*Meewerkende kinderen (art. 3, onderdeel f, Wet op de loonbelasting 1964)*

Voor de LB is de arbeidsverhouding van meewerkende kinderen die niet in dienstbetrekking zijn (>14 jaar) met een dienstbetrekking gelijkgesteld. Voor de SV-sfeer geldt deze expliciete gelijkstelling niet. Deze kinderen kunnen, hetzij op basis van een dienstbetrekking, hetzij op basis van een fictieve dienstbetrekking (bv. als hulp van een aannemer of van een thuiswerker) verplicht verzekerd zijn.

De genoemde LB-regel is opgenomen om twijfel over de loonbelastingplicht weg te nemen. Deze twijfel wordt veroorzaakt doordat, zowel voor de loonbelasting als voor de werknemersverzekeringen, ten aanzien van de groepen uit het Rariteitenbesluit/Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965, de overheersende invloed van een familierelatie nu nog een belemmering voor verzekerings- en loonbelastingplicht kan zijn. Nu deze uitsluitingsgrond zal verdwijnen lijkt voor de genoemde twijfel niet langer aanleiding te bestaan.

*Arbeidstherapie (Beschikking 23-12-1986, Stcrt. 1986,251, art. 4, lid 1, onderdeel b, en art. 2a, Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965)*

Als bij wijze van arbeidstherapie wordt gewerkt, is de betreffende arbeidsverhouding zowel voor de werknemersverzekeringen als voor de LB uitgezonderd van het begrip fictieve dienstbetrekking.

Wanneer deze beperking wordt weggenomen leidt dat tot ontstaan van verzekerings- en loonbelastingplicht.

Nota bene: het komt ook voor dat sprake is van een gewone dienstbetrekking. In dat geval is uiteraard sprake van verzekeringsplicht en loonbelastingplicht.