**Toelichting**

De vereniging Werkgeversorganisatie in de Sport heeft aan de Belastingdienst een modelovereenkomst voorgelegd, met het verzoek te beoordelen of voor de bij deze overeenkomst betrokken partijen een verplichting is tot het afdragen of voldoen van loonheffingen als door alle partijen volgens deze overeenkomst wordt gewerkt.

Deze modelovereenkomst is algemeen geformuleerd, waarbij als uitgangspunt geldt dat de opdrachtnemer niet de verplichting heeft om de arbeid zelf te verrichten. Vanwege het ontbreken van deze verplichting, oordeelt de Belastingdienst over werken volgens deze modelovereenkomst dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking).

## **Beoordeling op basis van het verzoek**

De Belastingdienst is van mening dat werken volgens de bijgevoegde overeenkomst, onder voorbehoud van hetgeen hieronder in de toelichting is opgenomen, voor de opdrachtgever niet leidt tot de verplichting loonheffingen af te dragen, omdat geen sprake is van een echte dienstbetrekking tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer.

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

Hierna wordt een toelichting op de beoordeling gegeven en komen de volgende onderwerpen aan de orde:

* reikwijdte beoordeling van de overeenkomst (zie punt 1);
* afwezigheid van arbeidsovereenkomst/echte dienstbetrekking (punt 2);
* werken volgens de overeenkomst (zie punt 3);
* buiten toepassing verklaren van de fictieve dienstbetrekkingen ‘thuiswerkers’ en ‘gelijkgestelden’ en voorbehoud overige fictieve dienstbetrekkingen (punt 4)
* mogelijkheid tot aanpassen van de overeenkomst (zie punt 5);
* geen oordeel over inkomstenbelasting, omzetbelasting en vennootschapsbelasting (punt 6);
* vastleggen van het kenmerknummer van de overeenkomst (zie punt 7);
* geldigheidsduur van de beoordeling (zie punt 8);
* Belastingdienst niet aansprakelijk voor schade (zie punt 9).

1. **Beoordeling van de overeenkomst**

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

Voor het verkrijgen van deze zekerheid is vereist dat:

1. opdrachtgever en opdrachtnemer feitelijk werken volgens de afspraken in de overeenkomst (zie punt 3 ); én
2. de gemarkeerde onderdelen van de overeenkomst niet worden gewijzigd (zie punt 5 ); én
3. in de overeenkomst het specifieke kenmerknummer is opgenomen (zie punt 7)

Deze overeenkomst is –ten overvloede- alleen beoordeeld voor het antwoord op de vraag of de opdrachtgever *loonheffingen* moet voldoen. Zie voor nadere toelichting punt 6.

1. **Geen arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking)**

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

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

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

Deze algemene, nog niet concreet ingevulde, overeenkomst is zodanig verwoord dat aan de eerste voorwaarde (persoonlijke verplichting tot het verrichten van werkzaamheden) niet is voldaan. Een vrije vervanging kan op de volgende twee manieren in een overeenkomst zijn geregeld:

1. de opdrachtnemer hoeft het werk niet zelf te doen en mag zich willekeurig en *zonder toestemming* van de opdrachtgever laten vervangen; en/of
2. de opdrachtnemer mag zich in principe laten vervangen door een derde, maar de opdrachtgever mag deze derde eventueel weigeren in geval hij of zij niet voldoet aan zogenaamde objectieve criteria. Bij objectieve criteria gaat het om strikte vereisten, die voor iedereen nodig zijn om bepaalde werkzaamheden bij een onderneming te mogen en kunnen verrichten. Objectieve criteria zijn niet: ervaringsvereisten, functie- of taakprofielen.

Objectieve criteria zijn (in ieder geval):

1. Beroepsspecifieke vergunningen en certificaten. Bijvoorbeeld: een rijbewijs vereist voor een chauffeur.
2. Registratie in kwaliteits- of beroepsregister. Bijvoorbeeld: een BIG-registratie voor een arts of op het tableau staan van een advocaat.
3. Verklaring omtrent gedrag (VOG).

Opdrachtnemer en opdrachtgever spreken samen *vooraf* af welke van toepassing is/zijn en nemen deze vervolgens op in de bijlage bij deze modelovereenkomst.

In deze overeenkomst is *uitsluitend* de tweede vervangingsvariant opgenomen. De opdrachtnemer mag zich dus *zonder toestemming* van de opdrachtgever door een derde laten vervangen, tenzij deze derde niet voldoet aan de vooraf vastgestelde objectieve criteria. De mogelijkheid tot vervanging is in de overeenkomst opgenomen in art. 4.

Mocht vervanging nodig zijn, dan is het volgende van belang:

* uitsluitend de opdrachtnemer (en dus niet de opdrachtgever) kan/mag de vervanging regelen. Dit betekent ook dat de opdrachtnemer zich niet mag laten vervangen door een derde, die deel uitmaakt van een door de opdrachtgever geselecteerde pool van personen of staat op een door de opdrachtgever samengestelde lijst;
* de opdrachtgever mag niet aangeven dat vervanging slechts is toegestaan na zijn toestemming;
* de werkzaamheden mogen niet zodanig door de opdrachtgever zijn georganiseerd dat feitelijke vervanging eigenlijk niet mogelijk is. Dit kan zich bijvoorbeeld voordoen als het werk direct moet worden gedaan en dus voor de opdrachtnemer geen tijd is om een vervanger te regelen. Ook als persoonlijke kennis en kunde van de opdrachtnemer belangrijk zijn voor de uitvoering van een opdracht of als de opdrachtgever specifieke eisen stelt aan de manier, waarop de werkzaamheden moeten worden verricht, dan kan dit de feitelijke vervanging ook in de weg staan.

Bij een recht op vrije vervanging beslist de opdrachtnemer dus zelf of hij of zij zich laat vervangen en door welke persoon. Het informeren van de opdrachtgever over een aankomende vervanging staat dit recht niet in de weg, mits de opdrachtgever niets te zeggen heeft over de keuze van de vervanger.

Een arbeidsovereenkomst kan bij vrije vervanging worden uitgesloten, mits opdrachtgever en opdrachtnemer zich nogmaals (feitelijk) ook gedragen zoals zij in de overeenkomst hebben afgesproken. Dit betekent concreet dat vervanging in de praktijk echt mogelijk moet zijn. Slechts in dit geval mag de opdrachtgever bij deze overeenkomst ervan uitgaan dat geen loonheffingen zijn verschuldigd.

1. **Werken volgens overeenkomst**

De opdrachtgever en opdrachtnemer moeten in de praktijk werken volgens de voorwaarden en afspraken, zoals neergelegd in deze overeenkomst. Zolang zij dat doen, is geen sprake van een arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking). De opdrachtgever hoeft dan geen loonheffingen in te houden en te betalen. Wel geldt –ten overvloede- een voorbehoud voor een aantal fictieve dienstbetrekkingen (zie punt 4). Opdrachtgever en opdrachtnemer zullen bij het gebruik van deze overeenkomst nogmaals zelf moeten nagaan of een fictieve dienstbetrekking van toepassing kan zijn.

1. **Buiten toepassing verklaren van de fictieve dienstbetrekkingen ‘thuiswerkers’ en ‘gelijkgestelden’ en voorbehoud overige fictieve dienstbetrekkingen**

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

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

Deze algemene overeenkomst is specifiek opgesteld voor situaties, waarin sprake is van directe inhuur én de persoonlijke verplichting tot het verrichten van werkzaamheden door de opdrachtnemer ontbreekt. Deze overeenkomst kan niet worden gebruikt voor situaties, waarin andere fictieve dienstbetrekkingen van toepassing kunnen zijn.

Het is derhalve van belang dat opdrachtgever en opdrachtnemer vóór het aangaan van deze overeenkomst nagaan of sprake is van de volgende fictieve dienstbetrekkingen:

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

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

1. **Geen oordeel over ondernemerschap inkomstenbelasting of gevolgen voor de omzetbelasting en vennootschapsbelasting**

Deze overeenkomst is de vastlegging van afspraken tussen opdrachtgever en opdrachtnemer. De Belastingdienst heeft –ten overvloede- deze alleen beoordeeld voor het antwoord op de vraag of de opdrachtgever *loonheffingen* moet inhouden of voldoen. Dit betekent dat dit oordeel géén betrekking heeft op:

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

Bij deze beoordeling is de Belastingdienst uitgegaan van de op dit moment geldende wet- en regelgeving.

1. **Gemarkeerde bepalingen, aanvullingen en wijzigingen**

In deze overeenkomst zijn bepaalde artikelen gemarkeerd. Deze bepalingen bevatten voorwaarden, die van belang zijn bij het bepalen of sprake is van het ontbreken van een arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking). Deze bepalingen mogen dan ook niet worden gewijzigd. Mochten deze gemarkeerde bepalingen (toch) worden gewijzigd, dan kan na wijziging in elk geval niet meer de zekerheid worden ontleend dat de opdrachtgever geen loonheffingen hoeft af te dragen of te voldoen.

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

1. **Vastleggen van het kenmerknummer in de overeenkomst**

Deze beoordeling is bij de Belastingdienst geregistreerd onder nummer 90522.95622.3.0.

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

*‘Deze overeenkomst is gebaseerd op de door de Belastingdienst op 13 oktober 2022 onder nummer 90522.95622.3.0 beoordeelde overeenkomst.’*

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

1. **Geldigheidsduur van de beoordeling**

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

1. **Belastingdienst niet aansprakelijk voor schade**

De Belastingdienst heeft deze modelovereenkomst uitsluitend opgesteld met het oog op het geven van zekerheid voor het werken buiten dienstbetrekking in het kader van de loonheffingen. De Belastingdienst is niet aansprakelijk voor gevolgen, van welke aard dan ook, van het gebruik van het model.

**Toelichting voor de gebruikers bij de Algemene Modelovereenkomst Sport / geen verplichting tot persoonlijke arbeid**

Door landelijke, regionaal, provinciaal of lokaal werkende sportorganisaties zonder winstoogmerk, waaronder bonden en verenigingen (hierna in zijn algemeenheid: in de sector sport & bewegen), vindt dikwijls inzet van externen / niet-werknemers plaats.   
  
Deze overeenkomst van opdracht kan worden gebruikt als het gaat om een opdracht waarbij de opdrachtnemer de werkzaamheden niet per definitie zelf hoeft te verrichten. De opdrachtnemer kan zich bij de uitvoering van de werkzaamheden vrijelijk laten vervangen. Bepalend is dat de samenwerking niet specifiek ziet op de ‘persoon’ van de opdrachtnemer.

Het gaat er in deze situaties om dat de opdrachtgever en opdrachtnemer bij het begin van de samenwerking al weten dat de opdrachtnemer de afgesproken werkzaamheden niet per definitie zelf hoeft te verrichten. De instructiebevoegdheid voor deze werkzaamheden is zeer beperkt.  
Deze overeenkomst is niet bedoeld voor de inzet van een betaalde sporter.

Voorbeelden hiervan zijn:

* de inzet van looptrainers, jeugdtrainers of trainers op een (meer) recreatief niveau. Hun inzet kent vaak een kortstondig karakter van hooguit enkele dagdelen/dagen, of is gedurende langer(e) tijd meer ‘vrijblijvend’ ingericht.
* de inzet van parkeerhulpen, horecamedewerkers, controleurs toegangsbewijzen e.d. bij evenementen of wedstrijden, die zich vrijelijk kunnen laten vervangen.
* de inzet van opdrachtnemers die worden ingeschakeld voor het verrichten van hand- en spandiensten van ondergeschikte aard aan het terrein, gebouwen, circuits, parcoursen of hulpmiddelen van de opdrachtgever (slepen, plaatsen, sjouwen), anders dan aanneming van werk, waarbij de opdrachtnemer zich zonder toestemming van de opdrachtgever door een ander kan laten vervangen.

De opdrachtgever mag een voorgedragen vervanger alleen weigeren op grond van één van de drie redenen, zoals opgenomen in artikel 4.4 van de modelovereenkomst. Het gaat hier om:

* beschikken over beroepsspecifieke vergunningen, certificaten en diploma’s;
* registratie in kwaliteits- of beroepsregister; bijvoorbeeld voor artsen, fysiotherapeuten
* beschikken over verklaring omtrent gedrag.

*Sportspecifiek element*

De modelovereenkomst voorziet in artikel 2.4 in een sportspecifiek element. Het gaat om het door de sportorganisaties moeten naleven van door externe partijen opgelegde sportspecifieke verplichtingen waarop de sportorganisatie geen enkele invloed kan uitoefenen. Het gaat hier niet om instructiebevoegdheid van de opdrachtgever.

De sportspecifieke verplichtingen hebben betrekking op de volgende onderwerpen:

* verplichtingen rondom gedrag, oplevering VOG, voorkoming seksuele intimidatie, voorkoming dopinggebruik, veiligheid (inclusief kledingvoorschriften);
* regeling professionaliteit: handhaving beroepscode, onderwerping;
* commerciële regulering: sponsoring, commerciële activiteiten, kledingvoorschriften (in beeld brengen logo, uniforme uitstraling).

*Vervanging van ‘werknemers’ en uitbreiding*

Wanneer een opdrachtnemer wordt ingehuurd ter vervanging van een werknemer en de opdrachtnemer gaat de werkzaamheden onder dezelfde voorwaarden en in dezelfde omstandigheden verrichten, dan is er sprake van een dienstbetrekking. Denk hierbij aan vervanging bij ziekte of bevallingsverlof. Dit geldt ook voor het inhuren van een opdrachtnemer die naast de werknemer(s) van de opdrachtgever onder dezelfde voorwaarden en onder dezelfde omstandigheden (nagenoeg) geheel dezelfde werkzaamheden gaat uitvoeren. Denk hierbij aan piekwerkzaamheden.