



# Tewerkstelling van zzp'ers en andere derden en uitbesteding van werken in 2020

Ter beperking van financiële risico's  
op het terrein van onder meer de  
loonheffingen in 2020

People Advisory Services (PAS)  
Ernst & Young Belastingadviseurs LLP

The EY logo consists of the letters 'EY' in a bold, white, sans-serif font. A yellow triangle is positioned above the 'Y', pointing downwards towards the letter.

Building a better  
working world

## Inleiding

Als u arbeidskrachten inleent of op enige andere wijze derden binnen uw organisatie laat werken zoals zzp'ers en freelancers, loopt u tal van risico's – soms aanzienlijke – op het terrein van de loonheffingen. U kunt als (fictieve) werkgever verplicht zijn alle loonheffingen in te houden en af te dragen. Doet u dat niet, dan kan de Belastingdienst naheffingen met boete en rente opleggen. De aangekondigde nieuwe wetgeving om schijnzelfstandigheid bij zzp'ers te bestrijden heeft een nieuwe dimensie gegeven aan de financiële risico's voor opdrachtgevers.

Bent u niet zelf inhoudingsplichtige voor de loonheffingen, dan kan de Belastingdienst u aansprakelijk stellen als derden hun plicht tot inhouding en afdracht van de loonheffingen niet hebben nageleefd. De bekendste voorbeelden zijn de inlenersaansprakelijkheid en de ketenaansprakelijkheid. Bij de inlenersaansprakelijkheid loopt u ook met betrekking tot de BTW (21%) financiële risico's.

Ook op andere terreinen dan de loonheffingen liggen risico's, zoals boeten als u arbeidskrachten inleent van niet geregistreerde uitleners of bij illegale tewerkstelling. Voor opdrachtgevers geldt een hoofdelijke aansprakelijkheid voor de betaling van ten minste het wettelijke minimumloon of het hogere cao-loon aan werknemers van opdrachtnemers en van hun eventuele (onder-)onderaannemers. Dezelfde aansprakelijkheid geldt voor inleners van arbeidskrachten in de keten van opdrachtgevers, aannemers en (onder-)onderaannemers.

In een tijd van opbloeiende economie zetten ondernemers steeds vaker tijdelijke en flexibele arbeidskrachten in ('de flexibele schil'). Dit vergroot hun loonheffingenrisico's en hun aansprakelijkheidsrisico's.

In deze brochure wijzen wij u de weg en geven tips hoe u de valkuilen in deze weg kunt ontwijken.

Hoewel bij het redigeren van deze brochure de grootst mogelijke zorgvuldigheid is betracht, bestaat altijd de mogelijkheid dat bepaalde informatie na verloop van tijd is verouderd of niet juist meer is door gewijzigde wet- en regelgeving, rechtspraak of anderszins. EY accepteert geen aansprakelijkheid. Gebruik van deze brochure is voor eigen risico.

De informatie in deze brochure is gebaseerd op onze interpretatie van de actuele stand van zaken in wet- en regelgeving in januari 2020 en van de rechtspraak die tot dit tijdstip is verschenen.

© Ernst & Young LLP 2020

# Inhoudsopgave

	Pagina
<b>Risico 1:</b> U bent zelf inhoudingsplichtig voor de loonheffingen	4
<b>Risico 2:</b> Inlenersaansprakelijkheid en WAADI-boeten	7
<b>Risico 3:</b> Ketenaansprakelijkheid (WKA)	9
<b>Risico 4:</b> Aansprakelijkheid opdrachtgevers en inleners voor loonbetaling	11
<b>Risico 5:</b> De Wet arbeid vreemdelingen	12
<b>Risico 6:</b> Bestuurdersaansprakelijkheid	13
<b>Aanpak 1:</b> De diagnose	14
<b>Aanpak 2:</b> Het behandelplan	15
<b>Contactpersonen</b>	15

## Risico 1:

# U bent zelf inhoudingsplichtig voor de loonheffingen

### De echte dienstbetrekking

U bent zelf inhoudingsplichtig voor de loonheffingen indien u derden voor u laat werken die tot u in een echte (privaatrechtelijke) of fictieve dienstbetrekking staan. Uitzonderingen op de fictieve dienstbetrekking zijn mogelijk, bijvoorbeeld als de wederpartij werkzaam is in de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep. Een civielrechtelijke dienstbetrekking is volgens het Burgerlijk Wetboek aanwezig indien:

- ▶ de derde persoonlijk arbeid voor u verricht,
- ▶ u hem daarvoor moet betalen, en
- ▶ u gezag over hem kunt uitoefenen.

Met name de toets aan de gezagsverhouding is lastig en alleen dit al is een factor die uw risico verhoogt. In de praktijk en in de rechtspraak wordt met regelmaat gediscussieerd over de gezagsverhouding als voorwaarde voor het bestaan van een echte dienstbetrekking. De Belastingdienst heeft een 'Beoordeling gezagsverhouding' gepubliceerd. Als indicaties voor het aanwezig zijn van een gezagsverhouding worden onder meer genoemd:

- ▶ er worden aanwijzingen en instructies gegeven;
- ▶ er is geen sprake van een resultaatsverplichting;
- ▶ de werkende verricht werkzaamheden die ook door eigen werknemers van de opdrachtgever worden verricht;
- ▶ de opdrachtgever is aansprakelijk voor schade die de werkende heeft veroorzaakt.

Indien aan de drie elementen loon, persoonlijke arbeid en gezag is voldaan, dan is uw wederpartij een werknemer en moet u alle loonheffingen afdragen. Werknemers zijn bovendien verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen en u bent ook de werkgeversheffing Zorgverzekeringswet verschuldigd.

Is sprake van een civielrechtelijke dienstbetrekking/arbeidsovereenkomst, dan heeft dit niet alleen gevolgen voor de loonheffingen maar ook arbeidsrechtelijke gevolgen. Uw wederpartij heeft aanspraak op alle rechten, die het Burgerlijk Wetboek en een toepasselijke cao aan werknemers toekennen. En u heeft alle plichten op die terreinen. Voorbeelden zijn ontslagbescherming, betaling van vakantiebijslag, vakantiedagen en loondoorbetaling bij ziekte. Daarnaast kunnen (aanzienlijke) pensioenpremies verschuldigd zijn.

### De fictieve dienstbetrekking

Ontbreekt een echte dienstbetrekking dan gaan de fiscale en de sociaalrechtelijke wet- en regelgeving verder dan het Burgerlijk Wetboek. Ook bij zogeheten fictieve

dienstbetrekkingen bent u verplicht alle loonheffingen in te houden en af te dragen. Het civiele arbeidsrecht is dan niet van toepassing.

De meest voorkomende voorbeelden van fictieve dienstbetrekkingen zijn:

- ▶ de aannemer van werk, niet zijnde een ondernemer ('klusjesman');
- ▶ stagiair(e)s;
- ▶ uitzendkrachten;
- ▶ thuiswerkers die doorgaans ten minste 40% van het wettelijke minimumloon verdienen, en
- ▶ gelijkgestelde werknemers.

De laatste categorie (gelijkgestelde werknemers) is een vangnet en komt in de praktijk het meeste voor. Een gelijkgestelde werknemer is eenieder die:

- ▶ doorgaans op ten minste twee dagen per week;
- ▶ persoonlijk arbeid verricht;
- ▶ voor een periode langer dan één maand;
- ▶ tegen een beloning van doorgaans ten minste 40% van het wettelijke minimumloon.

### Uitzonderingen

Er zijn enkele uitzonderingen, zoals voor bestuurders van verenigingen en stichtingen die geen uitvoerende werkzaamheden verrichten, bij arbeid van overwegende geestelijke aard of bij arbeid die in overwegende mate wordt beheerst door een familieverhouding. Een andere, belangrijkere, uitzondering is de situatie waarin de arbeid wordt verricht binnen de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep. In de praktijk komt de fictieve dienstbetrekking van gelijkgestelden veel voor, maar even vaak wordt dan een beroep gedaan op de uitzondering dat de arbeid wordt verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep.

### Uitzondering voor zelfstandige beroepsbeoefenaren

De Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) is op 1 mei 2016 in werking getreden. Hiermee is het systeem van de door de Belastingdienst af te geven VAR ('Verklaring arbeidsrelatie') afgeschaft. De DBA-wet beoogt schijnzelfstandigheid tegen te gaan en maakt opdrachtgevers mede verantwoordelijk voor de juiste beoordeling van hun arbeidsrelatie met opdrachtnemers, zoals zzp'ers en freelancers. Indien partijen daadwerkelijk werken conform een goedgekeurde (model)overeenkomst, waarvan de Belastingdienst vooraf schriftelijk heeft aangegeven dat geen sprake is van een

arbeidsovereenkomst, mag de opdrachtgever hieraan het vertrouwen ontnemen dat hij achteraf niet wordt aangesproken voor de afdracht van loonheffingen. Werken partijen echter anders dan vooraf overeengekomen, dan kan achteraf wel sprake zijn van afdrachtverplichtingen voor de opdrachtgever/werkgever. De opdrachtnemer - dan mogelijk een verzekerde werknemer - heeft dan wel uitkeringsrechten. De Belastingdienst heeft een groot aantal modelovereenkomsten gepubliceerd, zowel sectorale als algemene modelovereenkomsten. In deze overeenkomsten worden de fictieve dienstbetrekkingen van thuiswerkers en van de gelijkgesteldenregeling uitgezonderd.

Anders dan met de VAR, is het onder de Wet DBA niet meer mogelijk uw eventuele inhoudingsplicht voor de loonheffingen volledig uit te sluiten. U kunt achteraf worden aangesproken voor de afdracht van alle loonheffingen, tenzij:

- ▶ u en uw opdrachtnemer een overeenkomst van opdracht (of een modelovereenkomst) hebben gesloten waarin de fictieve dienstbetrekking is uitgesloten en van welke overeenkomst de Belastingdienst vooraf schriftelijk heeft verklaard dat deze overeenkomst géén echte dienstbetrekking is, én
- ▶ u beiden ook daadwerkelijk continu conform deze overeenkomst hebben gewerkt.

De Belastingdienst heeft de mogelijkheid achteraf het standpunt in te nemen dat - in weerwil van de gesloten overeenkomst van opdracht - beide partijen zich toch hebben gedragen als werkgever en werknemer. Voor u als opdrachtgever is de belangrijkste risico-beperkende maatregel ervoor te zorgen dat feitelijk wordt gewerkt conform de door de Belastingdienst vooraf beoordeelde (model)overeenkomst van opdracht.

#### **Actuele stand van zaken met betrekking tot de Wet DBA**

Deze wet heeft vanwege de ontstane onzekerheid veel weerstand opgeroepen, zowel maatschappelijk als politiek. Dit heeft geleid tot het besluit de handhaving van de Wet DBA uit te stellen tot 1 januari 2021. Tot deze datum kunnen opdrachtgevers - 'kwaadwillenden' uitgezonderd - zonder het risico van naheffingen met boeten, hun overeenkomsten van opdracht met zzp'ers en freelancers voortzetten. De Staatssecretaris van Financiën definieert 'kwaadwillenden' als volgt:

*Kwaadwillend is de opdrachtgever of opdrachtnemer die opzettelijk een situatie van evidente schijnzelfstandigheid laat ontstaan of voortbestaan, omdat hij weet - of had kunnen weten - dat er feitelijk sprake is van een*

*dienstbetrekking (en daarmee een oneigenlijk financieel voordeel behaalt en/of het speelveld op een oneerlijke manier aantast)*

U bent dus kwaadwillend als de Belastingdienst cumulatief bewijst:

1. dat de ingehuurde derde bij u werkzaam is een echte of fictieve dienstbetrekking;
2. er sprake is van evidente schijnzelfstandigheid;
3. u deze situatie opzettelijk - willens en wetens - heeft laten ontstaan of voortbestaan.

Vanaf 1 januari 2020 wordt u ook als kwaadwillende beschouwd, als de Belastingdienst u de aanwijzing heeft gegeven dat een ingehuurde zzp'er een schijnzelfstandige en een (verzekerde) werknemer is, en u nalaat alle loonheffingen af te dragen.

#### **Nieuwe wetgeving per 1 januari 2021**

In 2019 zijn wetsvoorstellen ter internetconsultatie gepubliceerd. Deze nieuwe wetgeving moet enerzijds echte zelfstandigen en hun opdrachtgevers zekerheid bieden dat er geen sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking en anderzijds schijnzelfstandigheid voorkomen. De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 januari 2021. Het is geenszins zeker dat de voorgestelde wetten in de voorgestelde vorm door het parlement zullen worden aangenomen.

#### **Onderkant van de arbeidsmarkt: Wet minimumbeloning zelfstandigen (WMZ)**

Het voorstel is dat zzp'ers een wettelijk recht krijgen op een minimumbeloning van € 16 per uur (exclusief btw), te vermeerderen met direct aan de opdracht toe te rekenen kosten. Zakelijke opdrachtgevers zijn bij een eventuele onderbetaling hoofdelijk aansprakelijk. De zzp'er kan in rechte een nabetaling vorderen. Alleen bij niet-verwijtbaarheid kan een opdrachtgever zich disculperen.

#### **Bovenkant van de arbeidsmarkt: de zelfstandigenverklaring**

Opdrachtgever en opdrachtnemer kunnen samen een zelfstandigenverklaring opstellen. Beiden hebben dan onder voorwaarden definitieve zekerheid dat een (fictieve) dienstbetrekking ontbreekt - geen loonheffingen en geen verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen - en dat er ook geen arbeidsrechtelijke gevolgen zijn. De voorwaarden zijn onder meer:

- ▶ de zzp'ers staat ingeschreven in het Handelsregister;
- ▶ zijn arbeidsbeloning is ten minste € 75 per uur (exclusief btw), te vermeerderen met direct aan de opdracht toe te rekenen kosten;



- ▶ de overeenkomst van opdracht moet schriftelijk zijn aangegaan vóór de aanvang van de werkzaamheden;
- ▶ deze overeenkomst kan voor maximaal één jaar worden afgesloten. Na afloop ervan kan pas weer een nieuwe overeenkomst met zelfstandigenverklaring worden aangegaan als ten minste zes maanden zijn verstreken.

De laatste voorwaarde betekent niet dat een zzp'er maar maximaal één jaar voor dezelfde opdrachtgever kan werken. Dat kan hij wel, alleen niet met toepassing van een zelfstandigenverklaring. Partijen zullen dan langs andere weg duidelijkheid omtrent hun arbeidsrelatie moeten krijgen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van een door de Belastingdienst gepubliceerde zzp-modelovereenkomst of via de aangekondigde webmodule.

#### **Webmodule voor tussencategorie: de opdrachtgeversverklaring**

Voor zelfstandigen boven het lage tarief (en tot € 75 per uur) zal een 'opdrachtgeversverklaring' worden ingevoerd. Opdrachtgevers krijgen de verklaring via het invullen van een webmodule. Met deze opdrachtgeversverklaring krijgt een opdrachtgever zekerheid vooraf van vrijwaring van loonheffing en premies werknemersverzekeringen. De vrijwaring geldt niet als de webmodule niet naar waarheid is ingevuld en er feitelijk anders (in een dienstbetrekking) wordt gewerkt.

#### **Administratieve verplichtingen**

De voorgestelde regelingen aan de onderkant en aan de bovenkant van de arbeidsmarkt kennen tal van administratieve verplichtingen. Zo moeten alle voorbereidingsuren en de per dag gewerkte uren worden geregistreerd, alsmede een specificatie van de direct aan de opdracht toe te rekenen kosten. Alle documenten moeten zeven jaar worden bewaard. Deze verplichtingen gaan ook gelden voor particuliere opdrachtgevers, met uitzondering van (nog vast te stellen) kleine opdrachten.

#### **Bestuurlijke boeten**

Het niet naleven van de verplichtingen ingevolge de Wet minimumbeloning zelfstandigen (WMZ) wordt bestraft met een boete van maximaal € 83.000 voor zakelijke opdrachtgevers en maximaal € 4.150 voor particuliere opdrachtgevers.

Wij adviseren u de uitstelperiode tot 1 januari 2021 te gebruiken voor:

- ▶ het in kaart brengen van alle huidige contracten met zzp'ers;
- ▶ de beoordeling of daarbij mogelijk sprake kan zijn van opzettelijke evidente schijnzelfstandigheid. Discussie met de Belastingdienst kan ontstaan als een zzp'er al jarenlang voor één opdrachtgever werkzaam is, voor 40 uur per week en werkzaamheden verricht die als 'regulier' (binnen de onderneming van de opdrachtgever) kwalificeren;
- ▶ het toetsen van uw processen van inhuur van zzp'ers en freelancers aan de nieuwe regelgeving;
- ▶ een beoordeling of de bestaande contracten voldoen aan de eisen die de Belastingdienst thans stelt aan de zelfstandigheid van de opdrachtnemer;
- ▶ een beoordeling of aansluiting gewenst is bij de door de Belastingdienst gepubliceerde standaardovereenkomsten - ook sectorale - of dat eigen overeenkomsten van opdracht de voorkeur voordienen;
- ▶ het op de voet volgen van de politieke ontwikkelingen in de 2020. Voor de laatste stand van zaken kunt u contact opnemen met uw aanspreekpunt binnen de Adviesgroep People Advisory Services (PAS) van EY Belastingadviseurs LLP. Hun contactgegevens staan achterin deze brochure.

## Risico 2:

### Inlenersaansprakelijkheid en WAADI-boeten



Als u arbeidskrachten van derden inhuurt - ook bij zogeheten 'doorleen' - bent u als inlener aansprakelijk voor de door de uitlener onbetaald gelaten loonheffingen én omzetbelasting die op de werkzaamheden van de ingehuurde arbeidskrachten betrekking hebben. U bent een aansprakelijke inlener indien de ingehuurde arbeidskracht onder uw toezicht of leiding werkzaam is. Dit doet zich in méér situaties voor dan bij inschakeling van de reguliere uitzendbureaus. Ook bij detachering, bij payrolling, bij de inhuur van beveiligers, bij inleen van een collega-bedrijf en zelfs bij uitleen binnen concernverband bent u een aansprakelijke inlener indien wordt gewerkt onder uw toezicht of leiding. De praktijk is zich van dit laatste niet altijd bewust. Het begrip toezicht of leiding is zeer ruim. U loopt hier snel tegenaan. De inlenersaansprakelijkheid geldt ook voor de Nederlandse loonheffingen die een in het buitenland gevestigde uitlener is verschuldigd voor het door hem uitgeleend personeel, dat in Nederland werkzaam is.

Een inlener is niet aansprakelijk voor eventueel aan de uitlener opgelegde fiscale boeten. Hij is dat wel voor in rekening gebrachte belastingrente en invorderingsrente, maar alleen als hem ter zake zelf een verwijt kan worden gemaakt.

#### Factoren die het risico verhogen

De inlener is ook aansprakelijk voor het anoniementarief indien de uitlener zijn identificatie- en verificatieplicht niet of niet juist heeft nageleefd. Dit verhoogde tarief kan leiden tot zeer hoge aansprakelijkstellingen. Zorg er daarom steeds voor dat u de identiteit van de door u ingeleende arbeidskrachten kan aantonen én dat u de identiteit heeft geverifieerd. Bewaar in uw administratie in ieder geval de NAW-gegevens, de geboortedatum, het burgerservicenummer (bsn) en de nationaliteit van alle ingeleende binnenlandse en buitenlandse arbeidskrachten, alsmede een kopie van de tewerkstellingsvergunning

(indien vereist). Bewaar ook het nummer, de aard en de geldigheidsduur van het identiteitsdocument. Op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) mag u geen kopie van dat document maken, tenzij de ingeleende arbeidskracht een vreemdeling is (niet EU/EER-onderdaan).

#### WAADI-boeten

Naast de inlenersaansprakelijkheid, kan een inlener worden geconfronteerd met hoge boeten op grond van de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (WAADI). Dit is het geval indien u personeel inleent van een ondernemer die zich niet op de juiste wijze als uitlener heeft geregistreerd in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel. Deze 'WAADI-check' kunt u eenvoudig uitvoeren op de website van de Kamer van Koophandel. Leg het resultaat van deze check voor aanvang van de werkzaamheden schriftelijk vast in uw administratie. WAADI-boeten gelden niet bij inleen zonder winsttoegmerk van een collega-bedrijf en ook niet bij inleen binnen concernverband.

Leent u toch in van een niet in het Handelsregister geregistreerde uitlener, dan wordt een bestuurlijke boete opgelegd tot maximaal het bedrag van de vijfde categorie (2020: € 83.000) per overtreding (lees: per ingeleende arbeidskracht). Bij recidive wordt dit wettelijk maximum verdubbeld en in ernstige gevallen zelfs verdrievoudigd (€ 249.000). Op grond van beleidsregels bedraagt de (minimale) standaardboete in 'normale' gevallen:

- ▶ bij minder dan tien ingeleende arbeidskrachten : € 8.000;
- ▶ bij tien, maar minder dan dertig: € 16.000;
- ▶ bij meer dan dertig: € 32.000.



### **Risicobeperkingen**

De inlenersaansprakelijkheid vervalt indien noch de uitlener noch de inlener enig verwijt kan worden gemaakt van het onbetaald laten van de loonheffingen en de omzetbelasting. In de praktijk is deze uitzondering puur theoretisch. De inlener kan zich beter disculperen door met de uitlener overeen te komen dat hij een voldoende deel van de factuur mag storten op een G(eblokkeerde)-rekening op naam van de uitlener én van dit recht gebruik te maken. Er gelden tal van administratieve voorschriften wil een G-rekeningstorting vrijwaring geven.

### **Vrijwaring bij inleen gecertificeerde uitlener**

Onder voorwaarden volstaat het om 25% van het factuurbedrag (inclusief omzetbelasting) te storten. Een van de voorwaarden is dat u inleent van een in het Handelsregister ingeschreven inlener die SNA-gecertificeerd is. SNA staat voor 'Stichting Normering Arbeid'. Op de website [www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl) kunt u checken of de uitlener gecertificeerd is. Certificering wil zeggen dat de uitlener voldoet aan de zogeheten NEN-4400-1 norm (binnenlandse uitlener) of de NEN-4402 norm (buitenlandse uitlener).

Vermeld bij elke storting op een G-rekening steeds het tijdvak waarin u personeel heeft ingeleend en waarop de storting betrekking heeft. Doet u dit laatste niet en u stort bijvoorbeeld voor een inlening in juli 2020, dan kan de Belastingdienst uw storting afboeken van, bijvoorbeeld, een openstaande belastingschuld uit 2016 van de uitlener. Achteraf kunt u dan toch nog voor de loonheffingen over juli 2020 aansprakelijk worden gesteld.

Controleer ook dat de G-rekening (exact) op de volledige juiste juridische naam staat van de uitlener waarmee u heeft gecontracteerd. Fictief voorbeeld: 'CJIB B.V.' is een andere vennootschap dan 'CJBI B.V.'

Naast het storten van gelden op een G-rekening zijn er andere maatregelen die uw risico beperken. Een voorbeeld is het bijhouden van een mandagenregister, waarin u opneemt welke ingeleende werknemer op welke dag

hoeveel uren voor u heeft gewerkt. Dit kan voorkomen dat u aansprakelijk wordt gesteld voor hogere (getaxeerde) bedragen dan de werkelijk verschuldigde loonheffingen ter zake van de inleen. Een antecedentenonderzoek kan ook geen kwaad. Een uitlener die zijn onderneming recent heeft opgericht, vraagt meer aandacht.

### **Inleen van een beursgenoteerde uitlener**

Leent u personeel in van een uitzendonderneming die in een OESO-land beursgenoteerd is, dan hoeft u geen gelden op een G-rekening te storten om voor vrijwaring in aanmerking te komen. Voorwaarde hiervoor is, dat deze onderneming van de Belastingdienst een verklaring heeft ontvangen, waaruit blijkt dat zij zich jegens die dienst garant heeft gesteld. Wij adviseren u deze garantieverklaring op te vragen en in uw administratie te bewaren. Controleer dat het (NEN-gecertificeerde) concernonderdeel waarmee u contracteert in deze verklaring staat vermeld.

### **Inleen van een niet SNA-gecertificeerde uitlener**

Als aanvullende maatregel kunt u de niet gecertificeerde uitlener periodiek vragen om een door de Belastingdienst aan hem afgegeven recente en originele 'Verklaring omtrent betalingsgedrag'. Maak zelf een kopie en bewaar deze in uw administratie. Dergelijke verklaringen vrijwaren u geenszins van de inlenersaansprakelijkheid, maar onder omstandigheden kunnen deze verklaringen uw aansprakelijkheidsrisico beperken.

Een aansprakelijkstelling kan ook nog vele jaren na het jaar van inlening plaatsvinden, onder omstandigheden zelfs tot tien jaar of meer. Het is daarom van belang dat u voldoet aan uw bewaarplicht ten aanzien van alle administratieve bescheiden in relatie tot de inleen.

Wij informeren u graag nader over alle mogelijkheden om u effectief te wapenen tegen de risico's van de inlenersaansprakelijkheid.



## Risico 3:

### Ketenaansprakelijkheid (WKA)



De ketenaansprakelijkheid speelt bij uitbesteding van werken van stoffelijke aard. Het schoolvoorbeeld is de aannemer die in opdracht van een derde - de opdrachtgever - een huis bouwt en dat werk geheel of gedeeltelijk uitbesteedt aan een onderaannemer. De hoofdaannemer is aansprakelijk voor de door zijn aannemer en diens onderaannemer(s) onbetaald gelaten loonheffingen. De aannemer is aansprakelijk voor zijn onderaannemers en zij weer voor hun onder-aannemers. Zo ontstaat een keten van aansprakelijke partijen. Hun aansprakelijkheid omvat ook de aansprakelijkheid voor de loonheffingen ter zake van ingeleend personeel in de gehele keten. Voor de omzetbelasting geldt een andere regeling.

De aansprakelijkheid van (hoofd)aannemers omvat niet de eventueel aan de (onder)aannemers opgelegde fiscale boeten. De (hoofd)aannemer is wel aansprakelijk voor in rekening gebrachte belastingrente en invorderingsrente, maar alleen als hem ter zake zelf een verwijt kan worden gemaakt.

Een opdrachtgever kan ketenaansprakelijk zijn, indien het uitvoeren van werken van stoffelijke aard behoort tot zijn normale bedrijfsuitoefening

We spreken dan van een aansprakelijke eigenbouwer. Een eigenbouwer is de opdrachtgever

die de algehele leiding over het werk heeft en met eigen know-how en ervaring het bouwproces in organisatorische en technische zin beheerst. Een voorbeeld is de projectontwikkelaar met een eigen bouwtechnische afdeling, die aan een hoofdaannemer opdracht geeft een bouwproject uit te voeren. Ook woningcorporaties kunnen onder omstandigheden aansprakelijke eigenbouwers zijn. Eigenbouwerschap komt niet alleen in de private sector voor, maar kan zich ook in de publieke sector voordoen. De praktijk laat zien dat het zijn van eigenbouwer vaak niet of niet tijdig wordt onderkend. Laat u daarin goed adviseren.

#### Factoren die uw risico verhogen

Evenals bij de inlenersaansprakelijkheid vallen loonheffingen die zijn verschuldigd met toepassing van het hoge anoniementarief ook onder de ketenaansprakelijkheid. Het is zaak dat een aansprakelijke eigenbouwer of (hoofd)aannemer de identiteit van de op het werk tewerkgestelde arbeidskrachten zelf kan aantonen. De ketenaansprakelijkheid geldt onder omstandigheden ook voor de Nederlandse loonheffingen die een in het buitenland gevestigde (onder)aannemer is verschuldigd ter zake van een in Nederland uitgevoerd werk. Bewaar in uw administratie in ieder geval de NAW-gegevens, de geboortedatum en het burgerservicenummer (bsn) van alle ingeleende binnenlandse en buitenlandse arbeidskrachten, alsmede een kopie van de tewerkstellingsvergunning (indien vereist) en nummer, aard en geldigheidsduur van het identiteitsdocument. Het maken en bewaren van een 'kopie paspoort' is op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) niet toegestaan, tenzij de tewerkgestelde werknemer een vreemdeling is (niet EU/EER-onderdaan).

Een andere factor die uw risico verhoogt is de zeer ruime inhoud van het begrip 'werken van stoffelijke aard'. Niet alleen 'bouwen' valt eronder, maar in beginsel alle werkzaamheden die resulteren in een tastbaar product. Ook schoonmaakwerkzaamheden en het verpakken van goederen kunnen een stoffelijk karakter hebben. Geestelijke en intellectuele arbeid valt erbuiten. Zo is het schrijven van een boek géén werk van stoffelijke aard, maar het drukken ervan wel. Vervoersovereenkomsten vallen ook buiten het bereik van de WKA.

In de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) - zie Risico 1 - ligt een verhoging van het WKA-risico. Als (onder)aannemers zzp'ers inhuren die achteraf werknemers blijken te zijn, is de (hoofd)aannemer of de eigenbouwer ook aansprakelijk voor de loonheffingen die de (onder)aannemers in dit verband onbetaald hebben gelaten.



## Risicobeperkingen

De enige effectieve maatregel tegen het risico van ketenaansprakelijkheid, is het recht bedingen van de (onder)aannemer om een deel van zijn factuur te storten op een G(eblokkeerde)-rekening op zijn naam én van dit recht gebruik maken. Hierbij is het belangrijk om de omvang van het op de G-rekening te storten bedrag (gebaseerd op de looncomponent van de factuur) zo nauwkeurig mogelijk te bepalen. Elke gestorte euro vermindert uiteindelijk uw aansprakelijkheid, maar alleen als u de voorgeschreven administratieve voorwaarden naleeft. Wij kunnen u behulpzaam zijn bij het bepalen van de hoogte van de stortingen en bij het naleven van de administratieve voorwaarden.

Vermeld bij elke storting op een G-rekening steeds het tijdvak waarin het werk is uitgevoerd en waarop de storting betrekking heeft. Doet u dit laatste niet en u stort bijvoorbeeld voor een in juli 2019 uitgevoerd (deel van het) werk, dan kan de Belastingdienst uw storting afboeken van een openstaande belastingschuld uit 2015 van de (onder)aannemer. Achteraf kunt u dan toch nog voor de loonheffingen over juli 2019 aansprakelijk worden gesteld.

Controleer ook dat de G-rekening (exact) op de volledige juiste juridische naam staat van de opdrachtnemer waarmee u heeft gecontracteerd. Fictief voorbeeld: 'CJIB B.V.' is een andere vennootschap dan 'CJBI B.V.'

Een andere maatregel die uw risico beperkt is het bijhouden van een mandagenregister, waarin is bijgehouden welke werknemer op welke dag hoeveel uren voor het uitbestede werk heeft gewerkt. Dit kan voorkomen dat u aansprakelijk wordt gesteld voor hogere bedragen dan de werkelijk verschuldigde loonheffingen ter zake van dat werk. Bij gebreke van voldoende gegevens ter vaststelling van de juiste loonheffingschuld, pleegt de Belastingdienst niet in zijn nadeel te taxeren.

Als aanvullende maatregel ter beperking van uw aansprakelijkheidsrisico kunt u de (onder)aannemer periodiek vragen om een door de Belastingdienst aan hem afgegeven recente en originele 'Verklaring omtrent betalingsgedrag'.

Maak zelf een kopie en bewaar deze in uw administratie. Dergelijke verklaringen vrijwaren u geenszins van de ketenaansprakelijkheid, maar onder omstandigheden werken deze verklaringen wel risico-beperkend. Andere voorzorgsmaatregelen zijn:

- ▶ het checken van de antecedenten van uw (onder) aannemer;
- ▶ het nagaan of uw (onder)aannemer NEN-gecertificeerd is door de Stichting Normering Arbeid (SNA). Zie: [www.normeringarbeid.nl](http://www.normeringarbeid.nl).

Een aansprakelijkstelling kan ook nog plaatsvinden vele jaren na het jaar waarin het werk is uitgevoerd, onder omstandigheden zelfs tot tien jaar of meer. Het is daarom van belang dat u voldoet aan uw bewaarplicht ten aanzien van alle administratieve bescheiden in relatie met de uitvoering van het werk.

## Uitzondering aansprakelijkheid bij werken van stoffelijke aard

In een aantal situaties is een aannemer niet aansprakelijk. Een voorbeeld is de situatie, waarin een onderaannemer het voor een aannemer uit te voeren werk geheel of grotendeels - dat wil zeggen voor meer dan 50% gemeten in uren - uitvoert op de plaats waar de onderneming van de onderaannemer is gevestigd. De ketenaansprakelijkheid geldt ook niet wanneer de uitvoering van een werk, ondergeschikt is aan een tussen de aannemer en onderaannemer gesloten overeenkomst van koop en verkoop. Een voorbeeld is het kopen van 'fabrieksklare' deuren, die alleen nog maar afgehangen dienen te worden. Vervoersovereenkomsten vallen ook niet onder de werkingsfeer van de ketenaansprakelijkheid.

## Bedrijfsmatige opdrachtgevers en kopers in de confectiesector

In deze sector geldt een specifieke aansprakelijkheid voor de loonheffingen die zijn verschuldigd ter zake van het vervaardigen van kleding, anders dan schoeisel. Ook de bedrijfsmatige koper van vervaardigde of nog te vervaardigen kleding is aansprakelijk.

Wij informeren u graag nader over alle mogelijkheden om u effectief te wapenen tegen de risico's van de ketenaansprakelijkheid.

## Risico 4:

# Aansprakelijkheid opdrachtgevers en inleners voor loonbetaling

De Wet aanpak schijnconstructies (WAS) kent een ketenaansprakelijkheid van opdrachtgevers voor de betaling van ten minste het wettelijk minimumloon en minimum vakantiebijslag of indien van toepassing het hogere cao-loon aan werknemers van de opdrachtnemers. Bij onderbetaling kunnen deze werknemers alle opdrachtgevers in de keten aanspreken. Elke opdrachtgever in de keten is hoofdelijk aansprakelijk.

### In welke situaties?

De ketenaansprakelijkheid voor voldoening van ten minste het wettelijke minimumloon of het hogere cao-loon, is van toepassing wanneer in een keten waarin een werknemer arbeid verricht, sprake is van een (of meer) overeenkomst(en) van opdracht of aanneming van werk. De ketenaansprakelijkheid geldt ook voor in het kader van die overeenkomsten ingehuurd uitzendkrachten en voor alle andere vormen van ter beschikking stellen van arbeidskrachten.

Deze aansprakelijkheid geldt ook als arbeid wordt verricht ter uitvoering van een overeenkomst tot het vervoeren van goederen over de weg of een overeenkomst tot het doen vervoeren van goederen over de weg (ook wel expeditie-overeenkomst genoemd).

### Hoe gaat dit in zijn werk?

De onderbetaalde werknemer heeft in eerste instantie een keuze wie hij aanspreekt. Dat kan zijn werkgever zijn, diens directe opdrachtgever of allebei. De vakbonden kunnen dat ook collectief doen. Wordt de loonvordering niet betaald, dan kan de werknemer - of de vakbond(en) - in bepaalde gevallen de hogere schakels in de keten volgtijdelijk aanspreken, van onder naar boven. Hier heeft de werknemer geen keuze. Hij moet steeds de naastvolgende opdrachtgever aanspreken. Gevallen waarin die werknemer deze mogelijkheid heeft zijn onder meer: onvindbaarheid of faillissement van zijn werkgever of diens directe opdrachtgever of als deze niet zijn ingeschreven bij de Kamer van Koophandel of in enig buitenlands register voor ondernemingen. In een specifiek geval kan de werknemer de hoofdupdrachtgever direct aanspreken.

### Niet-verwijtbaarheid

Een aansprakelijke opdrachtgever kan zich disculperen door een beroep te doen op niet-verwijtbaarheid. Dat kan hij doen door te wijzen op wat hij bij de opdrachtverlening heeft gedaan en wat hij heeft gedaan bij desalniettemin opgetreden duidelijke misstanden van onderbetaling. Als hij voldoende maatregelen heeft getroffen, dan is niet-verwijtbaarheid in beginsel gegeven. Mogelijke maatregelen zijn:

- ▶ vóóraf een juiste selectie van opdrachtnemers (certificering, keurmerk, antecedenten);
- ▶ controle op de inschrijving in het Handelsregister. Een pas ingeschreven onderneming kan onder omstandigheden nopen tot nader onderzoek;
- ▶ maatregelen in de overeenkomst van opdracht, zoals het bedingen van controlemogelijkheden en/of informatieverplichtingen;
- ▶ een kettingbeding, inhoudende dat deze maatregelen ook worden bedongen van opvolgende opdrachtnemers;
- ▶ adequaat reageren bij gebleken misstanden.

### Wat kunt u doen?

Bezie de mogelijke gevolgen van de WAS voor uw organisatie. Denk na over de waarborgen en controlemogelijkheden die u in nieuwe overeenkomsten van opdracht wilt bedingen van uw opdrachtnemers. Indien u achteraf een beroep wilt doen op niet-verwijtbaarheid rust op u de bewijslast dit aannemelijk te maken.

### Recht op ten minste het wettelijke minimumloon

Opdrachtnemers die werken buiten de zelfstandige uitoefening van een bedrijf of beroep (dus geen echte zzp'ers) hebben recht op betaling van ten minste het wettelijke minimumloon.

### De Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie (WagwEU)

Als u werknemers inleent van een uitlener die in een andere EU-lidstaat is gevestigd - of als u als opdrachtgever een zodanige ondernemer werken in Nederland laat uitvoeren - gelden de voorschriften van de WagwEU. Deze wet verplicht onder meer in het buitenland gevestigde dienstverrichters voor aanvang van de werkzaamheden in Nederland tal van gegevens te melden aan de Sociale Verzekeringsbank. Dit digitale meldingssysteem treedt in werking per 1 maart 2020. De dienstontvanger - u - moet deze gegevens controleren en eventuele onjuistheden uiterlijk vijf werkdagen na aanvang van de werkzaamheden schriftelijk of digitaal melden. U kunt een boete krijgen als u dat nalaat.

Belangrijker is uw aansprakelijkheid bij onderbetaling van de tijdelijk naar Nederland uitgezonden buitenlandse werknemers. Zij hebben recht op bepaalde (cao) arbeidsvoorwaarden naar Nederlands recht. Het hiervóór beschreven risico dat de opdrachtgever aansprakelijk is voor onderbetaling, geldt evenzeer ten aanzien van deze buitenlandse werknemers.

## Risico 5:

### De Wet arbeid vreemdelingen

---

Op straffe van hoge boetes is het iedere werkgever verboden om vreemdelingen in Nederland arbeid te laten verrichten zonder geldige tewerkstellingsvergunning. Als inlener of als aansprakelijke aannemer of eigenbouwer bent u ook werkgever in de zin van de Wet arbeid vreemdelingen. Check daarom voor aanvang van enige werkzaamheid de aanwezigheid van een geldige tewerkstellingsvergunning indien u niet EU/EER-onderdanen te werk stelt of laat stellen. Een kopie van het ID-bewijs en de tewerkstellingsvergunning dient in de administratie bewaard te worden.

Daarnaast is de werkgever verplicht om binnen 48 uur na een daartoe strekkende vordering van de toezichthouder de identiteit vast te stellen van een persoon van wie op grond van feiten en omstandigheden het vermoeden bestaat dat hij arbeid voor hem verricht of heeft verricht. De toezichthouder dient geïnformeerd te worden door middel van het verstrekken van een afschrift van het gecontroleerde ID-bewijs. Het niet naleven van deze verplichting wordt aangemerkt als een overtreding.



## Risico 6:

### Bestuurdersaansprakelijkheid

---

Bestuurders, gewezen bestuurders en andere feitelijke beleidsbepalers van commerciële rechtspersonen zijn met hun privévermogen hoofdelijk aansprakelijk voor door 'hun' vennootschap onbetaald gelaten loonheffingen en omzetbelasting. Onder omstandigheden is de bestuurder ook aansprakelijk voor daarbij aan de vennootschap opgelegde boeten, rente en invorderingskosten. De bestuurdersaansprakelijkheid omvat mede de loonheffingschuld en omzetbelastingsschuld van uitleners en van (onder)aannemers, waarvoor 'hun' vennootschap aansprakelijk is gesteld. Dit worden aansprakelijkheidsschulden genoemd.

Bent u bestuurder? Dan vertellen wij u graag hoe u het risico van uw bestuurdersaansprakelijkheid kunt (lees: moet) beperken. Cruciaal is onder meer een tijdige en juiste melding van de betalingsonmacht van de vennootschap. U heeft daarvoor slechts twee weken de tijd.



# Aanpak 1:

## De diagnose

Met onderstaande 'symptomen' kunt u zelf een diagnose stellen of uw organisatie de in deze brochure behandelde risico's loopt. Wij wijzen er op dat hieronder een aantal veel voorkomende symptomen is vermeld, maar deze opsomming is niet limitatief. De praktijk kent veel variëteiten.

- ▶ U betaalt hulpkrachten, vrijwilligers, stagiaires en dergelijke, buiten de salarisadministratie om.
- ▶ U ontvangt een factuur van een derde - waaronder zzp'ers - voor aan u verleende diensten zonder de zekerheid dat hij of zij dat doet in de uitoefening van een bedrijf of zelfstandig beroep.
- ▶ Uw afdeling Inkoop ('Procurement') heeft geen procedure dan wel volgt die niet ten aanzien van de regels van de loonheffingen bij fictieve dienstbetrekkingen.
- ▶ U huurt zzp'ers in op basis van een overeenkomst die niet vooraf door de Belastingdienst is beoordeeld.
- ▶ U controleert niet of ingehuurde zzp'ers, freelancers en u als opdrachtgever de vooraf door de Belastingdienst beoordeelde (model)overeenkomst feitelijk uitvoeren conform die overeenkomst.
- ▶ U leent arbeidskrachten in van een buitenlandse uitlener, detacheerder of derde.
- ▶ U checkt niet of de uitlenende organisatie op de juiste wijze is geregistreerd in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel, noch of deze organisatie SNA-gecertificeerd is.
- ▶ U heeft deze checks niet in uw administratie op deugdelijke wijze vastgelegd.
- ▶ U kent niet alle consequenties verbonden aan het inlenen van arbeidskrachten bij een niet SNA-gecertificeerde uitlener.
- ▶ U besteedt de uitvoering van (een deel van) een werk van stoffelijke aard uit aan een ander zonder een procedure die zekerheid verschaft of aan alle werknemers van die ander en van alle eventuele onderaannemers ten minste het wettelijke minimumloon wordt betaald.
- ▶ U stort geen gelden op de G-rekening van uw opdrachtnemer of uitlener.
- ▶ U stort gelden op de G-rekening van uw opdrachtnemer of uitlener, maar controleert niet de (exacte) juistheid van de tenaamstelling met de naam van uw contractspartij.
- ▶ U stort gelden op een G-rekening, maar leeft de daaraan gestelde administratieve voorwaarden voor vrijwaring van uw aansprakelijkheid niet, niet volledig of niet consequent na.



- ▶ U stort gelden op de G-rekening ter grootte van het door uw uitlener of (onder)aannemer opgegeven bedrag zonder de omvang daarvan zelf te beoordelen.
- ▶ U heeft nimmer een door de Belastingdienst afgegeven originele 'Verklaring omtrent betalingsgedrag' van uw uitlener of (onder)aannemer ontvangen.
- ▶ U heeft geen mandagenregister.
- ▶ U bent zelf opdrachtgever van een werk van stoffelijke aard dat behoort tot uw normale bedrijfsuitoefening (eigenbouwerschap).
- ▶ U kunt niet aantonen dat u op de voorgeschreven wijze de identiteit heeft vastgesteld én geverifieerd van ingehuurde zzp'ers, van ingeleende arbeidskrachten of - bij aanneming van werk - van de personen die op dat project te werk zijn gesteld.
- ▶ U beschikt niet over een procedure die waarborgt dat u de identiteit van tewerkgestelde derden verifieert.
- ▶ U laat niet EU/EER-onderdanen binnen uw organisatie werken - via inleen dan wel op enige andere wijze - zonder de vereiste (geldige) vergunningen.
- ▶ U vertrouwt uitsluitend op verklaringen van de accountant van de uitlener.
- ▶ U hanteert algemene voorwaarden, waarin de in deze brochure vermelde risico's niet op een juridische wijze adequaat zijn geborgd.
- ▶ U heeft geen procedure die waarborgt dat bij enige onmacht tot betaling van belastingschulden een tijdige melding daarvan wordt gedaan bij de Belastingdienst.

## Aanpak 2:

### Het behandelplan

---

Herkent u binnen uw organisatie één of meer van de hiervoor vermelde symptomen? Dan maken wij graag een afspraak met u om eventuele aansprakelijkheidsrisico's tijdig te detecteren en - belangrijker - hoe u deze financiële risico's kunt voorkomen, respectievelijk beheersen. Dat is beter dan achteraf genezen. Wij bespreken met u graag uw behandelplan..

## Contactpersonen

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met een van de volgende leden van de praktijkgroep People Advisory Services (PAS) van Ernst & Young Belastingadviseurs LLP:

**Johan Bos**, Amsterdam  
tel: 088 4071 114  
johan.bos@nl.ey.com

**Antoine Brons**, Amsterdam/Utrecht  
tel: 088 4073 014  
antoine.brons@nl.ey.com

**Renzo van der Ham**, Arnhem/Utrecht  
tel: 088 4076 322  
renzo.van.der.ham@nl.ey.com

**Wouter van Heyningen**, Rotterdam  
tel: 088 4078 949  
wouter.van.heyningen@nl.ey.com

**Ilse Jansen**, Eindhoven  
tel: 088 4078 324  
ilse.jansen@nl.ey.com

**Merel Kortenhorst**, Den Haag  
tel: 088 4071 005  
merel.kortenhorst@nl.ey.com

**Miriam Michiels**, Eindhoven  
tel: 088 4074 551  
miriam.mchiels@nl.ey.com

**Jan-Bertram Rietveld**, Rotterdam  
tel: 088 4078 322  
jan-bertram.rietveld@nl.ey.com

**Peter Sassen**, Rotterdam  
tel: 088 4078 316  
peter.sassen@nl.ey.com

**Theo van Schendel**, Eindhoven/Maastricht  
tel: 088 4073 496  
theo.van.schendel@nl.ey.com

**Emanuel op het Veld**, Arnhem  
tel: 088 4076 146  
emanuel.op.het.veld@nl.ey.com

**Hans Verborg**, Arnhem  
tel: 088 4076 369  
hans.verborg@nl.ey.com

### Over EY

EY is wereldwijd toonaangevend op de gebieden assurance, tax, transaction en advisory services. Met de inzichten en de hoogwaardige diensten die wij bieden, dragen wij bij aan het versterken van het vertrouwen in de kapitaalmarkten en economieën overal ter wereld. Wij brengen toonaangevende leiders voort die door samen te werken onze beloften aan al onze stakeholders waarmaken. Daarmee spelen wij een cruciale rol bij het creëren van een beter functionerende wereld voor onze mensen, onze cliënten en de maatschappij. De aanduiding EY verwijst naar de wereldwijde organisatie en mogelijk naar een of meer lidfirma's van Ernst & Young Global Limited (EYG), die elk een afzonderlijke rechtspersoon zijn. EYG is een UK company limited by guarantee en verleent zelf geen diensten aan cliënten. Voor meer informatie over onze organisatie, kijk op ey.com.

### Over People Advisory Services (PAS)

People Advisory Services is gespecialiseerd in veel aspecten rondom arbeid, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden, zowel nationaal als internationaal. Op internationaal terrein adviseren wij fiscaal en premierechtelijk over grensoverschrijdende arbeid ('Global Mobility' en 'International Social Security'). Wij maken daarbij gebruik van een wijdvertakt netwerk over de gehele wereld. Ook de aspecten van verblijfs- en tewerkstellingsvergunningen ('Business Immigration') rekenen wij tot ons kennisgebied, evenals het voeren van internationale salarisadministraties ('IPD'). Bij het specialisme dat zich richt op het nationale vlak kan gedacht worden aan advisering over diverse beloningsvormen - zoals werknemersparticipaties - andere arbeidsvoorwaarden, beoordelingsvormen of beloningssystemen, HR-strategy, HR systemen, talent management en change-management. Dit onderdeel van People Advisory Services verleent onder meer specialistische diensten ook op het terrein van loonbelasting en sociale zekerheid, zoals het uitvoeren van risicoanalyses, de toepassing van de werkkostenregeling, het begeleiden van looncontroles door de Belastingdienst en het adviseren en begeleiden van aansprakelijkstellingen door de Belastingdienst. Daarbij hoort ook het voeren van bezwaar- en beroepsprocedures op het terrein van de loonheffingen.

### Contact

Voor informatie kunt u contact opnemen met de praktijkgroep People Advisory Services, EY Belastingadviseurs LLP. De leden van deze praktijkgroep zijn vertegenwoordigd op de volgende kantoren:

Postbus 7925 1008 AB Amsterdam tel.: 088 - 407 10 34	Postbus 455 5600 AL EINDHOVEN tel.: 088 - 407 45 51
--	---

Postbus 30116 6803 AC ARNHEM tel.: 088 - 407 61 46	Postbus 90636 2509 LP Den Haag tel.: 088 - 407 37 70
--	--

Postbus 2295  
3000 CG ROTTERDAM  
tel.: 088 - 407 99 21

© 2020 EY Belastingadviseurs LLP

#### *Alle rechten voorbehouden*

Deze publicatie bevat informatie in samengevatte vorm en is daarom enkel bedoeld als algemene leidraad. Ze is niet bedoeld om te dienen als een substituuut voor gedetailleerd onderzoek of voor het aanwenden van een professioneel oordeel. Noch EYGM Limited, noch enig ander lid van de wereldwijde EY organisatie kan aansprakelijk worden gesteld voor het verlies van iemand die handelde of die ervan afzag te handelen ten gevolge van enige informatie in deze publicatie. Bij elke specifieke aangelegenheid dient steeds een geschikte adviseur geraadpleegd te worden.