

‘Beoogde nieuwe zzp-wet geen abc’tje’

Al langere tijd worstelen de arbeidsmarkt en de overheid met het verduidelijken van de arbeidsrelatie tussen zzp'ers en hun opdrachtgevers. Dat geldt ook in de verloskundigenpraktijk. Begin oktober dit jaar verscheen het langverwachte zzp-wetsvoorstel dat meer duidelijkheid moet bieden. Of die duidelijkheid er hiermee daadwerkelijk komt, is nog de vraag...

Wil je als opdrachtgever en zzp'er zelfstandig samenwerken, dan moet je beoordelen dat er geen sprake is van een dienstbetrekking. Is daar wél sprake van, dan heb je een arbeidsovereenkomst met elkaar. Ook de wet DBA (deregulering beoordeling arbeidsrelaties), die sinds 2016 van kracht is, geeft niet altijd de gewenste duidelijkheid over het beoordelen van de samenwerkingsrelatie. Eerder dit najaar publiceerde minister Van Gennip het wetsvoorstel 'Verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie en rechtsvermoeden'. Komt er dan nu meer duidelijkheid? Erik van Dam van VvAA noemt de beoogde nieuwe wet 'geen abc'tje voor de zzp'er'.

Onderdeel van breder zzp-plan

Het wetsvoorstel is onderdeel van een meeromvattend zzp-plan en is bedoeld om de balans in het werken met en als zelfstandige(n) te herstellen.

Dit plan is óók onderdeel van het totale arbeidsmarktbeleid van het demissionaire kabinet.

In het zzp-plan staan ook de onderdelen:

- *Een gelijk speelveld creëren voor werknemers en zelfstandigen.*

Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de afbouw van fiscale voordelen voor zzp'ers en maatregelen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen.

- *De handhaving op schijnzelfstandigheid verbeteren.*

De afgelopen jaren controleerde de Belastingdienst bijvoorbeeld niet of nauwelijks in de praktijk; er was sprake van een 'handhavingsmoratorium'.

Modelovereenkomsten voor verloskundigen

Of er sprake is van een dienstbetrekking of niet toets je op basis van drie criteria: loon, arbeid en werkgeversgezag. Het gaat vooral om het laatste: werkgeversgezag. Het blijkt echter niet eenvoudig om dat vast te stellen. ↪

Om vooraf houvast te geven trok de KNOV samen met de VvAA op om zogenoemde modelovereenkomsten te ontwikkelen en beschikbaar te stellen. De Belastingdienst heeft deze modellen positief beoordeeld voor het werken buiten dienstbetrekking. De modelovereenkomst biedt geen ‘automatische’ vrijwaring van een arbeidsovereenkomst. Erik: ‘Werk altijd volgens de bepalingen die in het contract staan. Uiteindelijk bepalen feiten en omstandigheden of er wel of geen sprake is van een dienstbetrekking.’

Het milde regime

Erik geeft aan dat sinds de invoering van de wet DBA er niet direct is gehandhaafd in de zin van controle en directe sanctionering. ‘Ik noem de

huidige situatie het ‘milde regime’. Dat betekent dat de Belastingdienst eerst langsgaat bij een praktijk voor een gesprek en kop koffie. Als de koffie naar een dienstbetrekking ruikt, kunnen ze een boekenonderzoek starten. Leidt dat tot de conclusie dat er wel degelijk sprake is van een dienstbetrekking, dan krijg je nog even de tijd om de relatie die je met elkaar hebt op een andere manier vorm te geven. Maar als je na drie maanden daar nog niets mee hebt gedaan, dan volgen er alsnog sancties.’ Volledige handhaving op de beoordeling van de arbeidsrelatie wil het kabinet pas hervatten als er duidelijkheid is over regelgeving en er een gelijker speelveld is tussen werknemer en zzp’er. Het doel is om per 1 januari 2025 het handhavingsmoratorium op te heffen, tot die tijd geldt het milde regime.

Modelovereenkomsten

Er zijn twee modelovereenkomsten speciaal voor eerstelijnsverloskundigen: één voor tijdelijke vervanging en één voor tijdelijke extra capaciteit in de praktijk. Deze modellen zijn op dit moment te gebruiken om een eigen overeenkomst te sluiten. Ze zijn per 1 januari 2023 geldig voor de duur van vijf jaar, onder voorbehoud

van wijzigingen in de wet- of regelgeving in die vijf jaar.



Scan de code voor de modelovereenkomsten.

Werkvormen



Wetsvoorstel geen abc'tje

Terug naar het nieuwe wetsvoorstel voor de verduidelijking van de arbeidsrelatie. Het voorstel lijkt met het beoordelingskader voor het wel of niet in dienstbetrekking werken op het eerste gezicht een eenvoudig handvat te bieden. De onderliggende indicaties en weging blijven echter voer voor discussie. In de kern beschrijft het wetsvoorstel de beoordeling ‘werken in dienst van’ op een schijnbaar mathematische wijze, waarbij:

A Werkinhoudelijke aansturing.

In hoeverre de opdrachtgever de mogelijkheid heeft om instructies te geven hoe de opdracht moet worden uitgevoerd.

B Organisatorische inbedding.

In hoeverre de functie of de zzp’er is ingebed in de organisatie van de werkverschaffer.

C Werken voor eigen rekening en risico.

De indicaties die juist op zelfstandigheid in de arbeidsrelatie wijzen.

Ligt het zwaartepunt bij de hoofdelementen die gaan over gezag (A+B)? Dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Ligt het zwaartepunt bij C, dan is de zzp’er daadwerkelijk zelfstandig. En ligt het in het midden? Pas dan wordt bekeken hoe de zzp’er zich ook buiten de betreffende arbeidsrelatie in economische zin (als ondernemer) gedraagt, ook wel ‘C+’ genoemd.



Erik van Dam

is sinds 2014 senior-adviseur kennismangement bij VvAA, een vereniging waarbij meer dan 130.000 zorgprofessionals zijn aangesloten, waaronder een groot deel van de praktijkhoudende verloskundigen. Samen met ruim 700 collega's ondersteunt hij de leden met advies op onder meer bedrijfskundig, financieel, juridisch en verzekeringsgebied.

Wat het wetsvoorstel lastig maakt voor de zorg, is de discussie of werken conform de geldende richtlijnen en protocollen gezien moeten worden als werkinhoudelijke aansturing en/of organisatorische inbedding. Of dat dit beroepsnormen zijn en daarmee weinig zeggen over de gezagsrelatie tussen de samenwerkende partijen. Worden richtlijnen en protocollen aangemerkt als indicatie voor werkinhoudelijke aansturing of organisatorische inbedding, dan is zzp'en in de zorg praktisch onmogelijk en verdwijnt de zo benodigde smeeroeliefunctie in de zorg.

Arbeidsovereenkomst geeft meer duidelijkheid

'Jaarlijks doe ik onderzoek onder praktijkhouders die met zzp'ers werken', merkt Erik op. 'In de resultaten is te zien dat eigenaren van verloskundepraktijken meer dan gemiddeld aangeven dat ze geregeld op structurele basis met zzp'ers werken.

'Denk eens na over waar je over vijf jaar wilt staan'

Dat is wel opvallend. Daarmee lijkt de arbeidsovereenkomst wat uit beeld geraakt. Maar in situaties die naar 'schijnzelfstandigheid' neigen – en die zijn er best – kan het ook voordelen hebben als je als werkgever-werknemer verder gaat werken. Je hebt dan meer duidelijkheid, rust en langetermijnperspectief. Een praktijkhouder kan aangeven dat hij in z'n praktijk een bepaalde kant op wil en vraagt of z'n medewerker daar ook een rol in wil hebben. Aan een zelfstandige kun je dat niet vragen, want dat gaat al meer richting dienstbetrekking.'

Maak nú een plan

Of het wetsvoorstel daadwerkelijk een wet wordt, is gezien alle maatschappelijke discussie erover nog maar de vraag. Hoe dan ook is het belangrijk om van tijd tot tijd de onderlinge samenwerkingsrelatie met elkaar te evalueren.

Denk eens na over waar je over vijf jaar wilt staan, is de tip van Erik. 'Bekijk met elkaar de praktijk van bovenaf en maak een plan. Vraag je af hoe je met elkaar samenwerkt en hoe zich dat de komende jaren kan ontwikkelen. Zou de zzp'er wellicht een goede toekomstige of mede-eigenaar kunnen zijn? Zou je je als zzp'er willen verbinden aan die praktijk? Mijn advies is om daar nu mee te beginnen, in alle rust. Anders moet je snel reageren als op 1 januari 2025 de sanctionerende handhaving weer opgepakt wordt. 'En snel reageren bij langetermijnbeslissingen, zou ik sowieso niet aanraden.' ↩



Scan de code om een samenvatting en duiding van het wetsvoorstel te lezen.