

Nieuwe zzp-wet nog geen gelopen race

Wanneer is er sprake van een arbeidsovereenkomst en wanneer niet? Daar moet de wet 'Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden' (Vbar) duidelijkheid over gaan verschaffen. Met als doel een einde te maken aan schijnzelfstandigheid. Maar het roept ook veel vragen op.

Het wetsvoorstel 'Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden' (Vbar) werd eind vorig jaar ter consultatie gepubliceerd. Doel van de wet is duidelijkheid verschaffen over wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het wetsontwerp is onderdeel van een breder plan om de balans te herstellen op het gebied van werken met of als zelfstandige(n). Zo zijn veel maatregelen voor het creëren van een 'gelijker speelveld met werknemers' al in gang gezet. Zoals de afbouw van de zelfstandigenaftrek.

Open norm

Of er sprake is van een arbeidsovereenkomst wordt bepaald door feiten en omstandigheden. Wat partijen op papier overeenkomen, is dus niet zo zeer van belang. De gedragingen in de praktijk bepalen of iemand 'in dienst van' werkt, en dus of er sprake is van een arbeidsovereenkomst. Het probleem is dat veel feiten en omstandigheden relevant zijn. Er is sprake

van een open norm. Dat maakt het complex voor de samenwerkende partijen.

Hoofdelementen

Om die duidelijkheid te vergroten, categoriseert de minister de relevante feiten en omstandigheden in drie zogenoemde hoofdelementen (zie figuur 1). De eerste twee hoofdelementen, werkinhoudelijke aansturing en organisatorische inbedding, zijn de zogenaamde gezags-elementen. Het derde hoofdelement kijkt juist naar aanwijzingen voor het ontbreken van een arbeidsovereenkomst: waaruit blijkt de zelfstandigheid van de zzp'er? Is er sprake van ondernemerschap? De prominente rol van de organisatorische inbedding, maakt het lastig voor zorgverleners, zoals fysiotherapeuten om als zzp'er te blijven werken. Het gaat immers om werk dat tot de kernactiviteiten van de organisatie behoort. Als het nauwelijks meer mogelijk is om als zzp'er in de fysiotherapie te werken, zelfs

in situaties van 'piek en ziek', dan kan dit grote gevolgen hebben. Want juist dan vormen zij een oplossing.

We moeten ervan uitgaan dat de handhaving per 1 januari 2025 start

Afweging

Het gaat uiteindelijk om de beoordeling. Wegen de gezags-elementen zwaarder dan het werken voor eigen rekening en risico? Dan is er sprake van een arbeidsovereenkomst. En is het andersom, dan is de zzp'er daadwerkelijk zelfstandig ondernemer. De opdrachtgever, praktijkhouder of instelling, is dan geen werkgever en hoeft bijvoorbeeld geen loonbelasting

Basis		Hoofdelementen	Indicaties
Gezag	A	Werkinhoudelijke aansturing (materieel gezag)	Werkverschaffer: 1. Heeft bevoegdheid tot geven aanwijzingen/instructies (+opvolging) 2. Heeft mogelijkheid tot controle en bevoegdheid om in te grijpen
	B	Organisatorische inbedding (formeel gezag)	Binnen organisatie werkverschaffer: 1. Werk verrichten binnen organisatorisch kader 2. Werkzaamheden behoren tot kernactiviteit 3. Werkzaamheden hebben structureel karakter 4. Werk verrichten zij-aan-zij met werknemers
Ondernemerschap	C	Eigen rekening en risico (binnen arbeidsrelatie)	Werkende: 1. Draagt financiële risico's en resultaten 2. Is verantwoordelijk voor gereedschap, hulpmiddelen en materialen 3. Is in bezit van specifieke opleiding, ervaring, kennis of vaardigheden 4. Treedt zelfstandig naar buiten tijdens de werkzaamheden Opdracht: 5. Is van korte duur en/of beperkt aantal uur per week
	C+	Gedrag in economisch verkeer (buiten arbeidsrelatie)	Werkende: 1. Heeft meerdere opdrachtgevers per jaar 2. Besteedt tijd/geld aan reputatie en vinden opdrachtgevers 3. Heeft bedrijfsinvesteringen van enige omvang (niet alleen basisvoorzieningen) 4. Vertoont adm. zelfstandig ondernemersgedrag (KvK, btw, fiscale voordelen)

Figuur 1. Wet Vbar hoofdelementen en indicaties

Bron: VvAA

en sociale premies in te houden en af te dragen.

Zijn de elementen in evenwicht, dan is belangrijk of de zzp'er zich ook buiten de betreffende arbeidsrelatie als ondernemer gedraagt (zie hoofdelement C+ in figuur 1).

Een heel ander onderdeel van het wetsvoorstel dat meespeelt bij de afweging is het 'rechtsvermoeden' van een arbeidsovereenkomst. Bij een uurtarief van €32,24 of minder, moet de opdrachtgever desgevraagd aantonen dat de zzp'er geen werknemer is.

Modelovereenkomsten

De onderliggende indicaties en de weging zijn voer voor discussie. En het is twijfelachtig of dit wetsvoorstel daadwerkelijk zijn doel gaat bereiken. Het zal in ieder geval geen abc'tje worden. En wat de duidelijkheid betreft: die kan zelfs minder worden wanneer de huidige fiscaal beoordeelde modelovereenkomsten verdwijnen. Het enige houvast dat er nu wel is.

Kritiek

De beoogde ingangsdatum van het wetsvoorstel is een half jaar doorgeschoven, naar 1 juli 2025. Van veel kanten is er namelijk kritiek op gekomen. De verantwoordelijke minister Van Gennip erkent in debat met de Tweede Kamercommissie SZW inmiddels dat het duidelijk is dat '...we het criterium inbedding moeten verduidelijken' Iets vergelijkbaars zegt zij over de ondernemerschapscriteria. Dat levert ongetwijfeld extra vertraging op. De minister liet eind januari dit jaar echter weten door te gaan: 'Mijn streven blijft dat wetsvoorstel zo ver mogelijk te brengen, zodat een volgend kabinet er zoveel mogelijk mee kan.'

Handhaving

Een ander belangrijk punt is handhaving. De Belastingdienst gaat voor het hervatten van de reguliere handhaving op schijnzelfstandigheid nog steeds uit van 1 januari 2025. Ondanks dat de wet die duidelijkheid moet geven langer op zich laat

wachten. Maar ook op basis van de huidige regelgeving kan een fiscale controle tot ongewenste gevolgen leiden. Door het jarenlange gebrek aan handhaving op schijnzelfstandigheid is de grens zelfstandigheid-loondienst er namelijk niet scherper op geworden.

1 januari 2025

Inmiddels is moeten we er écht vanuit gaan dat de handhaving per 1 januari 2025 start en dat is voor heel veel praktijken een groot risico als ze niks doen. Met de handhaving in aantocht, moeten partijen die in 2025 samen verder willen, echt opnieuw gaan kijken welke samenwerkingsvorm voor hen het meest passend is. ●

Niets doen is geen optie