



Den Haag, 20 juni 2017

Beste Tafelgenoten,

De zzp'er is opnieuw veel in het nieuws. Hoewel een nieuw kabinet op zich laat wachten hebben we de laatste tijd wel kunnen lezen dat zzp'ers te weinig belasting zouden betalen, dat de fiscus slechts 20 procent van de zzp-contracten goedkeurt en dat handhaving van de wet DBA is opgeschort tot 1 juli 2018. Dat de politiek worstelt met het zzp dossier is overal zichtbaar. Tijdens het laatste door ons in maart 2017 georganiseerde debat met VVD, PvdA, CDA, CU, D66 en GroenLinks bleek dat het overgrote deel van de politici de wet DBA niet goed vond. Minister Asscher van Sociale Zaken heeft eerder een groep ambtenaren aan het werk gezet om met oplossingen voor de huidige problematiek te komen. Een beknopte weergave van hun bevindingen vindt u, met dank aan ONL, in dit verslag. Het hele rapport kunt u nalezen op onze [website](#).

Positief is dat er inmiddels een beter onderscheid wordt gemaakt tussen zzp'ers aan de bovenkant en aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Zelfredzame (vaak hoger opgeleide) vakmensen die bewust zelf kiezen voor de zelfstandigen status omdat ze ondernemend in het leven staan en mensen die min of meer noodgedwongen zzp'er zijn geworden zijn immers twee totaal andere bloedgroepen. De bovenkant van de arbeidsmarkt met ruim 400.000 zelfstandig professionals is een grote groep die specifieke wet- en regelgeving verdient. Iets waar aan de Politieke Ronde Tafel door het bedrijfsleven al langere tijd voor wordt gepleit. De huidige wetgeving heeft als doel schijnzelfstandigheid tegen te gaan en die slechts op 5-8% van de arbeidsmarkt van toepassing is. Hierdoor worden alle zelfstandigen die hun zaken wel op orde hebben en bewust voor eigen rekening en risico ondernemen (de 92-95%) getroffen worden. Er is behoefte aan een systeem waar misbruik gericht aangepakt wordt maar waar het overgrote deel van de ondernemers niet mee lastig gevallen wordt.

Juist door níet te handhaven van de wet DBA is er veel onduidelijkheid ontstaan. The Future Group en ONL pleiten voor een definitievere oplossing waarbij zelfstandigen zonder personeel een eigen wettelijke grondslag krijgen waarbij de keuze van de werkende centraal staat. Vooraf dient er vastgesteld te worden of een werkende juridisch en fiscaal als werknemer of als zelfstandige wordt gezien. Misstanden op de arbeidsmarkt moeten uiteraard worden aangepakt maar bovenal moet er duidelijkheid zijn voor opdrachtgevers en opdrachtnemers over hun civielrechtelijke en fiscale verhouding.

Sinds 2013 organiseerde The Future Group in vier jaar tijd zeven maal een Politieke Ronde Tafel in samenwerking met bedrijfsleven en politiek. Onder andere ABN AMRO, Tata Steel, ING en Alliander openden hun deuren om samen met andere bedrijven en Tweede Kamerleden ervaringen uit te wisselen. Bedrijven die deelnemen aan de Politieke Ronde Tafel geven allen aan dat zelfstandige kenniswerkers voorzien in een belangrijke behoefte. Zo zien de gesprekspartners dat het tegenwoordig in veel gevallen niet lukt om de vereiste kennis in huis te halen door middel van een vacature voor een loondienstverband. Met de toenemende krapte op de arbeidsmarkt wordt dit een groter knelpunt. Een nieuw kabinet zal een nieuwe balans moeten zoeken die recht doet aan de politieke en maatschappelijke context, de belangen van zelfstandigen en het bedrijfsleven en stimulerend werkt voor de Nederlandse economie. Niets doen is geen optie. Laten we de zelfstandig professional erkennen én stimuleren en komen tot een definitieve oplossing die in het arbeidsrecht verankerd is.

Met vriendelijke groet,

Bart Timmer

Initiator Politieke Ronde Tafel



MOGELIJKHEDEN KWALIFICATIE ARBEIDSRELATIE

Zelfstandig professionals en hun opdrachtgevers hebben te lang onduidelijkheid gehad over de kwalificatie van hun arbeidsrelatie. Duidelijkheid vooraf is cruciaal en dat bracht de Wet DBA en het systeem van modelovereenkomsten niet. Nu moet gezocht worden naar een oplossing waarmee opdrachtgevers en opdrachtnemers duidelijkheid en rechtszekerheid hebben, schijnzelfstandigheid aangepakt wordt en recht wordt gedaan aan de realiteit op de (toekomstige) arbeidsmarkt.

VARIANT ONL EN THE FUTURE GROUP

Korte termijn

De Wet DBA verdwijnt en komt niet meer terug. Bij de beoordeling van de arbeidsrelatie staat de keuze van de werkende centraal, hierbij wordt gekeken naar de keuze in het contract en of opdrachtnemer in het handelsregister staat ingeschreven. Met een heldere en afgebakende misbruikbepaling wordt misbruik aangepakt en worden andere zelfstandigen met rust gelaten. De misbruikbepaling zoekt aansluiting bij de IB-ondernemer-criteria van de Belastingdienst.

Middellange termijn

Zelfstandigen zonder personeel krijgen een eigen wettelijke grondslag in titel 10 boek 7 BW, met daarin de definitie van een zelfstandige en de onderscheidende criteria. Middels een catalogus aan niet-cumulatieve criteria kan vooraf vastgesteld worden of een werkende juridisch en fiscaal als werknemer of als zelfstandige wordt gezien. Voor misbruik worden concrete oplossingen gevonden waar ondernemers die bewust voor eigen rekening en risico ondernemen geen last van hebben.

Voordelen:

- Op korte termijn kunnen opdrachten zonder risico verleend worden en wordt 95% van de opdrachtgevers en opdrachtnemers niet lastig gevallen;
- Duidelijkheid voor opdrachtgevers en opdrachtnemers over hun civielrechtelijke en fiscale verhouding;
- Bij de beoordeling van de arbeidsrelatie wordt rekening gehouden met de wens van opdrachtnemers;
- Bij de beoordeling van de arbeidsrelatie wordt rekening gehouden met de specifieke omstandigheden van het geval;
- Het systeem van modelcontracten worden niet meer gebruikt;
- Het arbeidsrecht wordt in lijn met de praktijk gebracht.

Nadelen:

- Het arbeidsrecht moet worden herzien.

Duiding ONL:

Huidige wetgeving houdt geen rekening met zelfstandig professionals, dat moet veranderen, deze derde groep van werkenden moet een eigen grondslag krijgen waaraan werkgever en -nemer zekerheid kunnen ontlenen.





VARIANTEN BEHANDELD IN DE AMBTELIJKE VERKENNING

VARIANT A: HANDHAVEN

De huidige opschorting van de handhaving vervalt en vanaf 1 januari 2018 gaat de Belastingdienst over de hele linie handhaven. Met een beleidsbesluit en een bijsluiter bij de modelovereenkomsten moet duidelijk worden wanneer wel of niet met een modelovereenkomst gewerkt wordt.

Voordelen:

- Schijnzelfstandigheid wordt aangepakt.

Nadelen:

- Er is nog steeds geen duidelijkheid. Het grijze gebied tussen werknemerschap en zelfstandigheid blijft bestaan.
- Er wordt nog steeds met modelovereenkomsten gewerkt, met onduidelijkheid als gevolg.
- De uitvoeringskosten liggen hoger dan gedurende de opschorting van de handhaving.

Duiding ONL:

Het probleem waar opdrachtgevers en opdrachtnemers momenteel mee zitten wordt niet opgelost. Er komt geen duurzame oplossing om duidelijkheid te bieden over de kwalificatie van de arbeidsrelatie.

VARIANT B: OORDEEL OVER DE STATUS VAN EEN ARBEIDSRELATIE (OSA)

Opdrachtgevers krijgen na het invullen van een aantal vragen (op een digitaal platform) een kwalificatie van de arbeidsrelaties. Hieraan mogen ze zekerheid ontleen zolang de praktijk overeenkomt met wat men heeft ingevuld.

Voordelen:

- Opdrachtgever kan volstaan met één OSA voor al zijn opdrachtnemers.
- Op termijn kan de OSA de modelovereenkomsten vervangen.

Nadelen:

- Ontwikkeling en bouw van een online tool is zeer complex en zal tot hoge uitvoeringskosten leiden.
- Zodra het systeem eenmaal gebouwd is, zal het zeer lastig of onmogelijk zijn het aan te passen.
- De OSA werkt alleen voor evidente gevallen en biedt geen zekerheid in het grijze gebied.
- Absolute zekerheid vooraf is niet mogelijk.
- Biedt geen duidelijkheid bij veranderende opdrachten.

Duiding ONL:

Dit wordt een duur systeem dat de problemen voor opdrachtgever en opdrachtnemer niet oplost, maar alleen duidelijkheid verschaft voor evidente gevallen.



VARIANT C:

CRITERIA VOOR MOGEN GEBRUIKEN VAN EEN MODELOVEREENKOMST (OPTIE-BOOT)

Op basis van een beperkt aantal criteria kunnen partijen zien of ze gebruik kunnen maken van een modelovereenkomst. Alleen indien de criteria niet in de richting van een dienstbetrekking wijzen, kan gebruik gemaakt worden van modelovereenkomsten.

Voordelen:

Deze optie kent geen voordelen.

Nadelen:

- Nog steeds geen duidelijkheid, men moet eerst kijken of aan de criteria én de modelovereenkomst voldaan wordt.
- Biedt geen zekerheid in het grijze gebied, indien criteria richting een dienstbetrekking wijzen hebben opdrachtgever en opdrachtnemer geen zekerheid.
- Bestuurlijk handhaven is tijdrovend, intensief en daardoor lastig.
- Geen duidelijkheid bij overeenkomsten waarbij de duur tijdens de opdracht verandert.
- Opdrachtnemers met een slechte onderhandelingspositie zullen alleen nog contracten van korte duur krijgen, om niet onder de dienstbetrekking te vallen.

Duiding ONL:

De onduidelijkheid zal blijven terwijl de belastingdienst zal blijven worstelen om duidelijkheid te bieden aan ondernemers terwijl deze opdrachten blijven mislopen.

VARIANT D: RECHTSVERMOEDEN VOOR HET ONTBREKEN VAN EEN DIENSTBETREKKING

Aan de hand van een beperkt aantal criteria kunnen partijen zelf bepalen of er een rechtsvermoeden is dat er geen sprake is van een dienstbetrekking. De criteria worden zo opgesteld dat alleen de bovenkant van de arbeidsmarkt hieronder valt. Indien conform de criteria gewerkt wordt (hoog uurtarief, beperkte tijdsduur overeenkomst, ontbreken kernactiviteiten/organisatorische inbedding) vindt er geen naheffing plaats.

Voordelen:

- Opdrachtgevers en opdrachtnemers hoeven zich in voorkomende gevallen niet meer de holistische benadering toe te passen maar hoeven slechts drie criteria te toetsen.
- Duidelijkheid en zekerheid voor opdrachten die aan de criteria voldoen.

Nadelen:

- Werkt alleen voor evidente gevallen, geen duidelijkheid als je aan een van de criteria niet voldoet;
- Indien onduidelijk is hoe lang de opdracht duurt, is er geen zekerheid;
- Vereist wetwijziging maar brengt geen fundamentele oplossing;
- Toetsing of aan de criteria is voldaan is tijdrovend en intensief;
- Criteria zijn aan interpretatie onderhevig en bieden onvoldoende duidelijkheid;
- Connotatie dat je alleen zelfstandige bent als je een hoog uurtarief en korte opdrachten hebt.

Duiding ONL:

Alleen evident duidelijke zelfstandigen krijgen vooraf duidelijkheid, terwijl het voor de Belastingdienst veel tijd en geld kost om te kijken of deze opdrachtnemers volgens de criteria werken.



VARIANT E:

NADERE INVULLING VAN HET CRITERIUM 'PERSOONLIJK VERRICHTEN VAN ARBEID'

Bij de beoordeling of er sprake is van een dienstbetrekking wordt niet gekeken of er een verplichting bestaat tot het persoonlijk verrichten van de arbeid, maar wordt gekeken of de arbeid feitelijk persoonlijk verricht wordt. Als arbeid feitelijk door de opdrachtnemer, onder gezag wordt verricht en er een verplichting bestaat tot betalen van loon, is er een dienstbetrekking.

Voordelen:

- Het is voor de Belastingdienst zeer eenvoudig om aan te tonen dat werkenden onder een dienstverband vallen.

Nadelen:

- Iedereen die tegen betaling, de arbeid feitelijk persoonlijk, onder gezag verricht heeft een dienstverband;
- Zelfstandig ondernemen wordt onmogelijk gemaakt;
- Startende ondernemers moeten de feitelijke arbeid door anderen laten verrichten anders worden ze als werknemer aangemerkt.

Duiding ONL:

Zelfstandigen zonder personeel worden afgeschaft, om onder deze variant geen dienstbetrekking te hebben moet je niet zelf daadwerkelijk de feitelijke arbeid verrichten.

VARIANT F:

FICTIEVE DIENSTBETREKKING MET UITZONDERING VOOR ONDERNEMERS

Wettelijk worden groepen werkenden gelijkgesteld met werknemers voor de toepassing van werkgeversverzekeringen en de loonheffing, terwijl ze arbeidsrechtelijk niet als werknemer worden aangemerkt. Iedereen die aan de cumulatieve criteria voldoet wordt behandeld als ware er een dienstverband. Dat de arbeid niet verricht wordt in uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep is een van de criteria.

Voordelen:

Deze optie kent geen voordelen.

Nadelen:

- Geen zekerheid vooraf;
- Het is niet mogelijk om zelf vast te stellen wanneer iemand ondernemer is en dus uitgesloten is van de fictieve dienstbetrekking;
- De Belastingdienst zal veel verzoeken om beoordeling krijgen, waardoor de uitvoeringslasten toe zullen nemen.

Duiding ONL:

Zelfstandigen aan de onderkant van de arbeidsmarkt zullen verplicht worden om bij te dragen aan het sociale stelsel, terwijl het onduidelijk is hoe ze dit kunnen voorkomen.



VARIANT G: SECTORALE EIS VAN ARBEIDSOVEREENKOMST

In wet- en/of regelgeving wordt voor specifieke sectoren verplicht gesteld dat gewerkt wordt op basis van arbeidsovereenkomsten. Door deze eis zijn al deze werkenden tevens verplicht verzekerd voor werknemersverzekeringen.

Voordelen:

Deze optie kent geen voordelen.

Nadelen:

- In het buitenland gevestigde zelfstandigen vallen niet onder deze regeling;
- De politiek bepaalt wie er onder een arbeidsovereenkomst gaat werken, met rechtsonzekerheid en het risico van willekeur tot gevolg;
- Gaat in tegen het principe van vrij ondernemerschap;
- Deze variant heeft ook gevolgen voor civielrechtelijke verhoudingen;
- In strijd met het Europese interne markt recht;
- Bij koppeling of verandering van functies is het lastig vast te stellen of dit onder de verplichtstelling valt;
- Lastig te handhaven;

Duiding ONL:

In deze variant wordt de keuze om zelfstandig te ondernemen weggenomen en bepaalt de overheid dat in bepaalde sectoren verplicht op basis van arbeidsovereenkomsten werken. Dit is juridisch lastig en praktisch onwenselijk.

VARIANT H: OPT-OUT VAN DE LOONHEFFINGEN EN DE WERKNEMERSVERZEKERINGEN

Werkenden die aan bepaalde voorwaarden voldoen krijgen de keuze om niet onder het regime van loonheffingen en werknemersverzekeringen te vallen.

Voordelen:

- rechtszekerheid;
- werkenden kunnen zelf kiezen of ze onder het sociale stelsel vallen;

Nadelen:

- Handhaving is zeer tijdrovend en intensief en vergt gedetailleerde regulering;
- Het civiele kader en bereik werknemersverzekeringen en loonheffingen lopen verder uit elkaar. Dit vergroot de complexiteit van regelgeving.
- Is door de voorgestelde criteria alleen een oplossing voor de bovenkant van de markt;
- doorbreekt verplichte solidariteit en zet het sociale stelsel onder druk

Duiding ONL:

Keuzevrijheid voor werkenden is positief, door het arbeidsrecht niet mee aan te passen wordt de regelgeving echter een stuk complexer.



VARIANT I: ONDERNEMERSVERKLARING

Een selectieve groep opdrachtnemers krijgt op basis van een aantal strikte criteria een ondernemersverklaring. Indien de opdrachtnemer deze verklaring overlegt aan de opdrachtgever dan krijgt deze vrijwaring voor loonheffingen met betrekking tot de in de verklaring genoemde werkzaamheden. Het systeem van de modelovereenkomsten blijft bestaan voor de opdrachtnemers die niet voldoen aan de strikte criteria.

Voordelen:

- Voor opdrachtgevers die werken met opdrachtnemers met een verklaring is er zekerheid en duidelijkheid.

Nadelen:

- Alleen voor opdrachtnemers die aan de zeer strikte criteria voldoen krijgen opdrachtgevers duidelijkheid.
- Geen fundamentele oplossing en geen duidelijkheid voor alle zelfstandigen;
- De ondernemersverklaring dient jaarlijks opnieuw te worden aangevraagd, wat tot regedruk leidt;
- Bij de Belastingdienst moet een massaal werkproces ingericht worden voor de afgifte van beschikkingen en de bezwaar en beroepsprocedures bij afwijzingen en intrekkingen;
- De voorgestelde criteria zijn subjectief en te strikt, dit maakt het bijvoorbeeld voor startende ondernemers of voor ondernemers die meer tijd werken dan ondernemen onmogelijk om een ondernemersverklaring te krijgen;
- Het systeem van modelovereenkomsten met alle onzekerheden blijft bestaan voor iedereen die niet aan de strikte criteria voldoet.

Duiding ONL:

De ondernemersverklaring is een mooi systeem om duidelijkheid te verschaffen aan opdrachtgevers en opdrachtnemers. Indien de criteria cumulatief en zeer strikt zijn, zal ook deze variant geen uitkomst bieden.

VARIANT J: GELIJKE BELONING OPDRACHTNEMERS EN WERKNEMERS

In de wet wordt geregeld dat opdrachtnemers en werknemers die bij een bepaald bedrijf hetzelfde werk verrichten dezelfde beloning krijgen. Hiermee wordt beoogd de kostenvoordelen bij inhuur van zelfstandigen te verminderen zonder in te grijpen in de arbeidsrechtelijke kwalificatie.

Voordelen:

Deze optie kent geen voordelen.

Nadelen:

- De overheid gaat bepalen wat opdrachtnemers gaan kosten;
- Werknemers en opdrachtnemers worden even duur maar opdrachtnemers krijgen niet dezelfde rechten als werknemers;
- Opdrachtnemers worden duurder, waardoor het voor opdrachtgevers minder aantrekkelijk is om zich in Nederland te vestigen;
- Het hanteren van een minimumtarief is in strijd met de Europese interne markt regels.
- Het systeem stimuleert opdrachtnemers vanuit het buitenland te werken.

Duiding ONL:

Het duurder maken van opdrachtnemers is onwenselijke symptoombestrijding. Het probleem wordt niet opgelost terwijl medewerkers onbetaalbaar worden, deze variant is gevaarlijk voor de Nederlandse economie.