

Alternatief voor de Internetconsultatie minimumbeloning zelfstandigen en zelfstandigenverklaring (verder WMZZ)

De arbeidsmarkt is in beweging. Hierdoor dreigen bepaalde mensen buiten de boot te vallen. Voor andere werkenden bieden de ontwikkelingen nu juist meer mogelijkheden hun leven naar eigen wens in te richten.

Het is belangrijk dat er wetgeving is om de zwakkeren op de arbeidsmarkt te beschermen. Een robuuste, eenvoudig uit te voeren en te handhaven methode is daarbij essentieel, om ervoor te zorgen dat de oplossing niet leidt tot nieuwe en andere problemen. Ook behoort wet - en regelgeving de maatschappelijke ontwikkelingen en wensen niet te negeren. Om die reden zie ik oplossing voor de zelfstandigendiscussie in de volgende set van maatregelen:

1. Een grens van € 20,00 bruto per uur als minimum vergoeding voor de arbeid tussen een zakelijke opdrachtgever en een zakelijke opdrachtnemer, onder beperkte voorwaarden.
2. Ondernemersfaciliteiten in de Inkomstenbelasting laten vervallen (daarmee vervalt dan meteen de 1225 uren toets, die tot veel discussie leidt).
3. Uitdrukkelijk vastleggen van de mogelijkheid dat werkenden zonder onderneming zich als fiscaal werknemer kunnen laten verlonen bij een partij naar keuze. Hierdoor ontstaat fiscaal wel maar arbeidsrechtelijk geen werknemerschap
4. Ten aanzien van arbeidsongeschiktheid meedoen aan een beperkt wettelijk stelsel (opbouw tot bijstandsnorm) dan wel anders mits het risico voldoende is afgedekt met bijvoorbeeld een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering.
5. Vereenvoudigen en verlengen zelfstandigenverklaring

Met deze maatregelen zullen minder werkenden opteren voor ondernemerschap. Werkenden met een (te) laag tarief worden verplicht werknemer en zijn daardoor beter beschermd. Dat betekent dat er om een andere dan fiscaal juridische of korte termijn economische motieven wordt gekozen voor ondernemerschap.

Voor opdrachtgever en opdrachtnemer, anders dan nu, behoeven ook niet te twijfelen aan de fiscale economische en juridische gevolgen van de samenwerking. Een (veelal uitvoerige) discussie met de belastingdienst is ook overbodig.

Toelichting.

Ad 1:

A De grens van € 20,00 bruto per uur:

De WMZZ bevat een uitvoerige beschrijving van enerzijds de uren en kosten die moeten worden

toegerekend alsmede een grote hoeveelheid administratieve voorschriften over wat zowel opdrachtgever als werkende moeten bewaren, hoe lang en wat gecontroleerd moet worden. Dit allemaal om tot een tarief te komen van € 16,00.

Aan het tarief van € 16,00 ligt een berekening ten grondslag uitgaande van het netto bestaansminimum en van 67% declarabele uren. Hierbij wordt geen rekening gehouden met het effect van ondernemersfaciliteiten of pensioen en wél met reserveringen voor ziekte en leegloop.

De enorme omvang van de extra administratieve lasten veroorzaakt door het de WMZZ leiden echter onherroepelijk tot een (beduidend) lager percentage declarabele uren. Het wetsvoorstel houdt hier geen rekening mee. Ik verwacht dan ook stellig dat het bestaansminimum na invoering van het minimumtarief bij € 16,00 niet of nauwelijks kan worden gehaald. Met name daar waar een werkende minder administratief onderlegd is en hulp inschakelt, of vaste kosten heeft die niet aan een opdracht kunnen worden toegerekend (denk aan bijvoorbeeld een werkplaats) bestaat het risico dat de werkende na deze kosten te hebben betaald onder het sociale minimum zakken.

Ook vanuit de opdrachtgever bekeken is het tarief van € 16,00 erg laag, zodat het voor bepaalde functies nog steeds financieel aantrekkelijker is een zelfstandige in te schakelen dan een werknemer. Immers; voor de zelfstandige heeft de opdrachtgever, anders dan voor een werknemer géén of minder lasten in verband met zaken als doorbetaling bij ziekte, pensioenopbouw, cao-vergoedingen, premies werknemersverzekeringen en transitievergoedingen. Bij € 20,00 per uur, zullen in de lager betaalde functies de kosten per uur van een werknemer naar verwachting wel vergelijkbaar zijn met een zzp'er die hetzelfde doet.

Volgens de WMZZ heeft de wetgever een zeer ruime bevoegdheid om - buiten het wetgevend proces om- extra voorwaarden te scheppen en is de regelgeving op meerdere punten onduidelijk. Ik noem hier bijvoorbeeld het begrip "vrijwilligers" en de vraag op welk moment allemaal getoetst zou moeten worden om te beoordelen of de werkende werknemers in dienst heeft. Daarnaast moet de werkende verschillende documenten maken en bewaren. Een fout is dan ook zo gemaakt. Als hierop een boete volgt bij de werkende zal dit, gezien de hoogte van de boetes- al snel leiden tot een negatief resultaat bij de werkende met een tarief in de buurt van het minimum.

Vanuit de zijde van de overheid is de WMZZ slecht te handhaven. Enerzijds door de hoeveelheid mogelijke situaties en het aantal documenten dat per situatie beoordeeld moeten worden, en anderzijds omdat de regelgeving ruimte laat voor meerdere interpretaties.

Tenslotte bestaat het risico dat bedragen zoals genoemd in de WMZZ beschouwd zullen gaan worden als normbedragen in plaats van minimumbedragen. Temeer daar ook de opdrachtgever extra administratieve verplichtingen krijgt en het risico loopt dat zijn controle onvoldoende was, verwacht ik dat in ieder geval een deel van de opdrachtgevers dit (deels) in het tarief van de werkende verdisconteert.

Conclusie:

Beperk de administratieve lasten en toezicht op de samenstelling van de fee, maar eis dat

werkenden tenminste € 20 bruto per uur moeten kunnen factureren voor de arbeid, te controleren bij de daadwerkelijke facturatie. Bij minder is de werkende zowel fiscaal als arbeidsrechtelijk aan te merken als werknemer. Dit is eenvoudiger uit te voeren en te handhaven. De handhaving zal zich dan ook meer kunnen richten op de fraudegevallen, waar bijvoorbeeld een opdrachtnemer feitelijk twee uur werkt en maar één uur mag declareren .

Het is praktisch om in plaats van een soort min- of meer parallelle regels te maken bestaande regelgeving omtrent het minimumloon van overeenkomstige toepassing te verklaren. Ik denk hierbij aan de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (waarin onder meer benoemd staat welke zaken niet meetellen als vergoeding voor de arbeid in de zin van die wet) en de Wet aanpak schijnconstructies waarin het doorleggen van aansprakelijkheid voor de betaling is opgenomen.

B. Alleen zakelijke opdrachtgevers en opdrachtnemers:

In de WMZZ blijven opdrachtnemers die gedurende acht uur of meer per week een werknemer hebben buiten beschouwing. Dit begrijp ik niet. Enerzijds is mijn ervaring dat in bepaalde sectoren juist de werkende met personeel beneden het bestaansminimum geraakt. Bovendien is dit een makkelijke manier om misbruik in de hand te werken. Opdrachtgevers kunnen immers gaan eisen dat een werkende personeel aanneemt en een opdrachtnemer kan zijn aantrekkelijkheid vergroten door het aannemen van personeel. Dit is niet wenselijk, vooral niet ten opzichte van diegene die dan voor acht uur per week in dienst komt bij een werkende zonder de wens, kennis en vaardigheden om een goed werkgever te zijn.

Voor particulieren geldt in de WMZZ een soort beperkte toepassing van de regelgeving. Ik verwacht dat een groot deel van de particulieren deze regels niet gaat (kunnen) naleven. Ook de handhaafbaarheid is dubieus zowel door de omvang van het aantal transacties als door de onduidelijkheden in de regelgeving. Zo rees bij mij bijvoorbeeld de vraag wat onder kleine opdrachten valt. Een keer de dienst van een glazenwasser inhuren is een kleine opdracht, maar wat als je een overeenkomst voor onbepaalde tijd sluit waarin hij maandelijks een keer voorbij komt?

Ik verwacht dat de weerstand tegen dan wel angst voor de WMZZ regelgeving zal leiden tot een toename van de zwarte economie. Wat de overheid niet weet kan de overheid ook niet controleren. Een bijzonder ongewenst effect dus.

Conclusie:

Pas het minimumtarief toe in alle zakelijke verhoudingen en laat de particuliere markt er buiten.

Ad 2:

Ondernemersfaciliteiten laten vervallen

De fiscale ondernemersfaciliteiten in de inkomstenbelasting maken het aantrekkelijker om inkomsten te genereren als ondernemer dan als werknemer of als resultaatgenieter. Dit heeft een aanzuigende werking. Werkenden vinden zichzelf al snel een ondernemer om zo maximaal rendement te behalen. Maar ook opdrachtgevers profiteren van de ondernemingsfaciliteiten. Een opdrachtnemer kan momenteel immers netto meer over houden van elke euro die hij bruto ontvangt dan een werknemer en alleen al daarom zal de werkende snel goedkoper zijn dan de werknemer. Een kosten efficiënte manier dus om bijvoorbeeld - maar zeker niet uitsluitend - thuiszorg te organiseren. Alleen betalen zowel de werkende zelf als de maatschappij hier uiteindelijk wel een prijs voor.

Overigens merk ik ten aanzien van de ondernemersfaciliteiten nog het volgende op:

- a. De ondernemersfaciliteiten staan los van de mogelijkheid tot fiscale aftrek van kosten bij ondernemer en resultaatgenieter. Daadwerkelijke kosten komen dus nog steeds in aftrek.
- b. De ondernemersfaciliteiten kennen als eis onder meer de 1225 uren norm (het aantal uur dat in een jaar aan de onderneming moet worden besteed). Deze norm leidt frequent tot discussies tussen belastingdienst en belastingplichtige. Met het eindigen van ondernemersfaciliteiten komt hier ook meteen een eind aan

Conclusie:

Met het vervallen van de ondernemersfaciliteiten wordt een fiscale prikkel voor ondernemerschap uitgeschakeld en tegelijk meer duidelijkheid gerecreëerd.

Ad 3:

Verlonen als fiscaal werknemer door een derde expliciet regelen in de loonbelasting

De WMZZ lijkt zich uitsluitend te richten op werkenden met een onderneming (en dus inschrijving in de Kamer van Koophandel). Zo kan alleen de werkende met een Kamer van Koophandel inschrijving de zelfstandigenverklaring afspreken.

Er is echter een groeiende populatie van niet-ondernemers en niet-werknemers, fiscaal aan te duiden als resultaatgenieters. Onze verwachting is dat, na vervallen van de ondernemersfaciliteiten, deze groep nog zal toenemen. Er is immers geen fiscale prikkel meer voor ondernemerschap.

Deze groep van werkenden is op zoek naar flexibele opdrachten én onafhankelijkheid van degene voor wie gewerkt wordt. Denk daarbij aan IT'ers die enkele jaren full time op een project zitten maar ook aan sportdocenten of studenten die af te toe willen bijverdienen bij verschillende opdrachtgevers. Ik acht het niet opportuun deze groep geheel te negeren.

De hoofdregel in het huidige stelsel is dat deze groep een administratie moet voeren, aangifte doen en Inkomstenbelasting en premies volksverzekeringen afdragen. Daarnaast moeten zij zelf zorgen voor aanvullende regelingen om zichzelf te beschermen tegen bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid.

Dit is vanuit de werkende zelf, vanwege de administratieve lasten en onduidelijkheid over wat hij aan het eind van de rit netto overhoudt, niet altijd wenselijk. Vanuit een opdrachtgever is het aantrekkelijk om ook -daar waar conform de wens van partijen geen sprake is van een werknemers-werkgeversrelatie - te weten dat verschuldigde heffingen betaald zijn en de werkende weet waar hij aan toe is. Tenslotte is het ook voor de autoriteiten praktisch om alvast voorheffingen te ontvangen en een aantal fictief werkgevers te beoordelen in plaats van alle individuele werkers.

Ik stel derhalve voor expliciet te bepalen dat niet werknemers ervoor kunnen kiezen zich te laten verlonen door een door hen aan te wijzen partij. Een dergelijke werkwijze is momenteel al bijvoorbeeld ten aanzien van artiesten die door een artiestenbureau verloond kunnen worden in de wet ingeregeld.

In dit model spreekt de werkende zelf zijn opdracht en de fee daarvoor af en draagt hij zijn fee vervolgens af aan een door hem te kiezen fiscaal werkgever. Deze berekent heffingen en doet afdrachten. De werkende ontvangt onder inhouding van loonbelasting en premies volksverzekeringen en premie ZVW een salaris en kan desgewenst deelnemen aan verschillende aanvullende diensten aangeboden via de fiscale werkgever zoals verzekeringen of de mogelijkheid pensioen te sparen. Anders dan bij een uitzendbureau of een payrollbureau ligt de regie over de gewerkte uren en de voorwaarden geheel bij de werkende zelf en weet hij welke vergoeding de opdrachtgever bereid is voor hem te betalen (bij uitzendbureau of payroll bureau is dat regelmatig een goed bewaakt geheim).

Op dit moment is fiscaal werkgeverschap bij een derde zeer beperkt geregeld in de wet.

Conclusie

Het uitdrukkelijk regelen van de mogelijkheid tot fiscaal werknemerschap met een derde heeft verschillende voordelen. Immers, alleen zo kan worden geborgd dat opdrachtnemer enerzijds de gewenste vrijheid ten opzichte van zijn opdrachtgevers behoudt maar financieel zijn zaken op orde heeft. Alle stakeholders hebben voordeel van een dergelijke opzet.

Ad 4:

Het risico van arbeidsongeschiktheid afdekken

Er is een principe akkoord voor een wettelijke verzekeringsplicht voor zelfstandigen. Dat lijkt mij een prima basis, ervan uitgaande dat deze verzekering (1) betaalbaar blijft omdat de uitkering ook beperkt is tot bijvoorbeeld het bestaansminimum (2) de zelfstandige die kan aantonen dat hij zijn arbeidsongeschiktheid voldoende heeft afgedekt buiten het wettelijk stelsel kan blijven.

Door de wettelijke verzekeringsplicht tegen arbeidsongeschiktheid op deze wijze vorm te geven zal de zelfstandige een betere afweging kunnen maken tussen de kosten en opbrengsten van enerzijds werknemerschap en anderzijds opdrachtnemerschap. Bovendien is de zelfstandige beschermd tegen inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid.

Het geniet daarbij wat mij betreft de sterke voorkeur om ook diegenen die resultaat uit overige werkzaamheden genieten en hiermee een substantieel van hun inkomen genieten, ook onder een wettelijke verzekeringsplicht te laten vallen.

Conclusie

het is wenselijk te borgen dat werkenden verzekerd zijn voor arbeidsongeschiktheid. Een verplichte verzekering voor arbeidsongeschiktheid met een basisregeling waar de werkende buiten kan treden is daarbij een goede oplossing.

Ad 5:

Vereenvoudigen zelfstandigenverklaring en verlengen periode

In de voorstellen omtrent de zelfstandigenverklaring kan ik mij in grote lijnen vinden, met dien verstande dat het systeem een stuk beter werkbaar is als de ingewikkelde en administratief bewerkelijke afspraken uit het wetsvoorstel minimumtarief achterwege zouden blijven.

Wel is in de voorgestelde regeling op enkele punten onduidelijk hoe dit praktisch moet worden uitgelegd: bijvoorbeeld wanneer is sprake van een werknemer in de zin van artikel 45 VWEU? Op welk moment moet de zelfstandigenverklaring ondertekend zijn en hoe moet je als opdrachtgever weten of iemand misschien al indirect voor je gewerkt heeft?

Bovendien is de termijn van een jaar in de praktijk wel erg kort.

Ik verwacht dat door de maatregelen zoals hierboven onder 1. tot en met 4, uitgewerkt de fiscale en economische prikkel om te kiezen voor zelfstandigheid verdwijnt. Als er dan alleen nog werkenden zijn met andere motieven voor zelfstandigheid dan is het veel minder belangrijk om uitvoerige regeleingen te treffen om misbruik te voorkomen en de termijn te beperken tot een jaar. Ik stel voor aan te sluiten bij de periode dat arbeidsrechtelijk bepaalde tijdscontracten kunnen worden gesloten (namelijk drie jaar); zet de werkende de opdracht daarna nog op dezelfde wijze voor een substantieel deel van de werkweek door zou ditv wat mij betreft zowel fiscaal als arbeidsrechtelijk automatisch tot een vast dienstverband moeten leiden.

Conclusie

De zelfstandigenverklaring kan bij genoemde flankerende maatregelen een stuk eenvoudiger en voor een langere periode gelden.

Overige knelpunten WMZZ

In het interview in [Taxlive](#) van 29 november 2019 heb ik - voor zover al niet eerder in dit stuk aan de orde gekomen - de volgende knelpunten in de wet WMZZ benoemd.

- De WMZZ maakt het voor de opdrachtgever te gemakkelijk om inzage te krijgen in het verdienmodel en de kostenstructuur van de opdrachtnemer én
- De administratieve verplichtingen van de opdrachtgever zou wel eens kunnen leiden tot het oprekken van betaaltermijnen

Ik verwacht dat met het door mij voorgestelde alternatief enerzijds recht wordt gedaan aan de wens van maatschappij en wetgever om de positie van werkenden (met name met een lager tarief) te beschermen, maar dan wel met een praktisch uitvoerbaar en handhaafbaar systeem, zonder de nadelen van de huidige WMZZ. Uiteraard ben ik graag tot nader overleg en input.

Met grote dank aan Joyce van Hooff voor al haar hulp.

Bource-Snikkenburg tax advisors
Léone Bource - leone@bource-snikkenburg.nl

Nijmegen, 8 december 2019