

Wil je ZZP-er zijn? Dan minimaal 4 x minimumloon!

Het nieuwe wetsvoorstel "Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden" beoogt vooral schijnconstructies tegen te gaan en daartoe een fundamentele verheldering van Artikel 7:400 e.v. te realiseren. Dit impliceert dat de wet niet een verbouwing van 7:610 e.v. zou moeten zijn, maar een uitwerking van 7:400; maar dat is slechts een vorm commentaar.

Wil je schijnconstructies tegen gaan, dan is in feite een criterium t.a.v. het uurtarief en de aard van de afrekening van de werkzaamheden al voldoende. Immers schijnconstructies komen nagenoeg uitsluitend voor bij beroepen met een beloning dicht bij het minimumloon en die op uurtje-factuurtje betaald worden.

In het voorstel wordt de definitie van zelfstandigheid in het nieuwe Artikel 610 lid 2 toch weer complex en dubbelzinnig gedefinieerd met begrippen als "werkinhoudelijke aansturing", "organisatorisch zijn ingebed" en "in zwaarwegender mate aanwezig". Allemaal begrippen die voor heel discussie vatbaar zijn en waar dus ook op voorhand al weer een AMVB voor nodig is om die begrippen uit te werken.

Doe dat niet!

Daarom dient de wet fundamenteel veranderd te worden en Artikel 7:400 uitgebreid te worden.

Het rechtsvermoeden moet omgedraaid worden.

Alleen ZZP-er bij > 4 x minimumloon

Wie meer dan 4 x een uurtarief cfm. het minimumloon verdient (dus nu meer dan €52 per uur) is geen werknemer indien opdrachtnemer en opdrachtgever dat zelf niet willen. Punt. Eventueel kan die factor op 5 gesteld worden (dus > €65,= per uur)

Daarmee worden alle discussies over ICT-ers, interim managers, kunstenaars, installateurs, docenten e.d. kortgesloten omdat die i.h.a. uurlonen betaald krijgen van €60 en meer. Dit zijn geen zielige maar hoog opgeleide ondernemende mensen, die geen last hebben van schijnconstructies, maar wel van de huidige onzekere regels.

T.a.v. arbeidsverhouding onder de 2 x het minimumloon (dus < €26,= per uur) moet geen rechtsvermoeden gelden, maar een keiharde verplichting tot werknemerschap, met als enige uitzondering wanneer sprake is van aangenomen werk (dus één bedrag voor een afgebakende hoeveelheid werk en oplevering voor eigen rekening en risico). Artikel 7:400 is dus voor hen nooit van toepassing.

Voor de tussenliggende categorie (dus tussen 2 en 4 keer het minimumloon) geldt:

- a. als de periode korter is dan 3 maanden, dan kan de arbeidsverhouding naar keuze van opdrachtnemer/opdrachtgever gebaseerd zijn op Artikel 7:400 (aanneming van werk, afrekening op uurtje-factuurtje.).
- b. is of wordt de periode langer dan 3 maanden, dan geldt **verplicht**, met terugwerkende kracht vanaf het begin van de arbeidsrelatie, een arbeidsovereenkomst.
- c. het "opvolgend werkgeverschap" criterium wordt ingebouwd, zodat de draaideur constructie onmogelijk wordt gemaakt.

Daarmee zijn de criteria glashelder, er hoeft niet naar complexe "inbedding" en vage gezagsrelaties te worden gekeken. En alle schijnconstructies zijn de wereld uit. Want die zien niet op arbeidsverhoudingen met tarieven van meer dan €50,=.

Bij lage lonen worden werkgevers verplicht om personeel gewoon altijd in dienst te nemen, tenzij sprake is van duidelijk aangenomen werk. Bij middel lonen mogen ze alleen ZZP-er zijn als de opdrachten korter dan 3 maanden duren.

Er zullen zeker mensen gaan piepen; en mogelijk ook ongewenste ZZP-ers over blijven. Dat zij dan maar zo. Er is geen eenvoudige wet of regel te maken die alle randgevallen afdekt. Dat moet je ook niet willen.

Op deze wijze ban je alle schijnconstructies 100% zeker uit, zonder eindeloze disputen bij de kantonrechter i.v.m. dubbelzinnige criteria.

En voor de categorie echt zelfstandige ZZP-ers (dus met hogere uurtarieven) zijn alle discussies ook uit de lucht. En voor de middelcategorie geldt niet een complex criterium, maar gewoon een periode criterium van 3 maanden. Wie langer dan 3 maanden tegen uurtje-factuurtje onder HBO-niveau tarief werkt is geen ZZP-er, maar gewoon een werknemer. Dat weet iedereen met gezond boerenverstand.