

Autoriteit Consument & Markt  
Postbus 16326  
2500 BH Den Haag

**Betreft:** Oneigenlijke marktwerking voor zelfstandigen zonder personeel  
**Uw registratie nummer:** 19391

Geachte Autoriteit Consument en Markt,

Reeds eerder schreef ik uw organisatie aan inzake oneigenlijke marktwerking voor zelfstandigen zonder personeel (ZZP). In de bijlage treft u mijn schrijven van 3 augustus 2016 in dat kader. De bijlagen van destijds kan ik u indien gewenst nogmaals nasturen. De afgelopen weken heb ik zitten twifelen uw organisatie nogmaals aan te schrijven. Destijds heeft uw organisatie het aan de wet en regelgever toevertrouwd, met naar mening veel negatieve gevolgen. Uiteindelijk heb ik besloten uw organisatie voor de zekerheid mijn visie op recente ontwikkelingen niet te onthouden.

Het betreft het advies van de SER n.a.v. een sociaal akkoord tussen werkgeversorganisaties en vakbonden een minimum tarief van 35 euro voor zzp-ers in te voeren.

De SER stelt o.a.:

“Arbeidsmarkt, inkomensbeleid en gelijke kansen

De SER stelt dat structureel werk in principe georganiseerd wordt op basis van arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De raad geeft in het advies concreet aan hoe andere contractvormen (uitzendarbeid, oproepcontracten, tijdelijke contracten, ZZP) beter moeten worden gereguleerd zodat meer werk- en inkomenszekerheid ontstaat en concurrentie op arbeidsvoorwaarden wordt voorkomen.”

Hierin kan ik mij natuurlijk volledig vinden evenals uw organisatie. Het vetrekpunt is goed. Helaas de uitwerking wat minder.

Want dan volgt natuurlijk de vraag waarom de grens bij 30 à 35 euro is gelegd. Navraag bij de SER leert dat de inspiratie voor dit bedrag is opgedaan in de Werkloosheidswet (WW). Bij de berekening van de WW-uitkering wordt gerekend met een maximumdagloon. Dit is een bedrag van 223,40 euro per dag. Reken je dat om naar een uurloon, dan kom je uit op 27 euro bij een 8-urige werkdag. Daar is volgens de SER-woordvoerder nog een ‘marge’ bovenop gedaan voor de kosten die iemand, die in dienst is, door de werkgever betaald krijgt, zoals bijvoorbeeld pensioen. Dan kom je uit op een bedrag tussen 30 en 35 euro.

Hier gaat het in mijn beleving toch redelijk mis. Laten we realistisch zijn, hoeveel procent van de Nederlandse beroepsbevolking heeft een bruto uurloon van 27 euro of hoger. Maximaal 20% schat ik in. Het staat ook zo haaks op het bruto minimum loon van nog geen 10 euro per uur. Daarnaast voeren de vakbonden actie ( <https://www.voor14.nl/> ) voor het verhogen van het wettelijk minimumloon naar 14 euro, waar overigens duidelijk niet echt breed draagvlak voor lijkt te bestaan bij werkgeversorganisaties. Wat hier ogenschijnlijk speelt is het uitruilen van zzp-schap voor

uitzend en payroll constructies. Er is bedongen in het akkoord dat uitzendkrachten vanaf dag 1 net als payroll krachten recht krijgen op de inlenersbeloning conform het geldend CAO loon bij de inlener. Dit zal de kostprijs van uitzenden iets verhogen. Dit zou kunnen resulteren in omzet daling. Maar daar tegenover staat dat Uitzendbureaus en Payrollbedrijven met aanzienlijk lagere bruto uurlonen kan rekenen dan een zzp-er.

Laten we de zelfstandig werkende Kok als uitgangpunt nemen. Deze verdient tussen de 1700 en 2500 euro bruto per maand. Als we aan de bovenkant zitten dan verdient deze 14 euro bruto per uur. Payroll bedrijven werken veelal met een factor van 1,65 van het bruto uurloon en Uitzendbureaus met een factor 2.0. De inlenende Horeca organisatie betaald bij een Payrollbedrijf 23,10, bij een uitzendbedrijf 28 euro en moet een zzp-er 30-35 euro gaan betalen. Wellicht volgt u mij dan in mijn gedachte dat hierdoor puur op prijs in elk geval niet voor de zzp-er gekozen zal worden.

De branche verenigingen waar de Uitzenders en Payrollbedrijven bij zijn aangesloten hebben in elk geval enthousiast gereageerd op het sociaal akkoord. De zzp-ers zelf zaten niet aan tafel en worden onvoldoende vertegenwoordigd.

De denkrichting van een minimum tarief kan ik wel volgen. In de huidige situatie is er sprake van oneigenlijke concurrentie door bijvoorbeeld Bulgaarse zelfstandig werkende champignon oogsters met all-in tarieven van nog geen 13 euro. Het is wenselijk dat er een level playing field ontstaat te meer uitbating dan ook kan worden voorkomen. Want deze Bulgaren hebben echt geen benul in wat voor een constructie ze werken en hoe ze misbruikt worden. Een wel werkende denkrichting is het bruto CAO uurloon te nemen geldend bij de inlener zoals de SER voor ogen heeft voor Uitzenders en Payrollers. Payroll bedrijven hanteren een factor van 1,65, waarbij de kosten van ontslagvergoeding nog bij de inlener komt. Derhalve zou een factor van 1,68 voor zzp-ers, namelijk factor 1,65 verhoogd met de transitievergoeding, wellicht een betere oplossing zijn, die oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt helpt voorkomen.

Persoonlijk blijf ik van mening dat uw organisatie mede verantwoordelijk is voor een "Level playing field" en het tegen gaan van oneigenlijk concurrentie op de arbeidsmarkt. In hoeverre uw organisatie mede op basis van mijn eerdere input en dit schrijven bereid is de handschoen op te pakken is niet aan mij. Wel ben ik van harte bereid u nader te informeren en te ondersteunen indien u dat wenst.

Autoriteit Consument & Markt  
Postbus 16326  
2500 BH Den Haag

**Betreft:** Oneigenlijke marktwerking voor zelfstandigen zonder personeel  
**Uw registratie nummer:** 19391

Geachte Autoriteit Consument en Markt,

Naar aanleiding van de invoering wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (DBA) neem ik contact met u op. Ruim drie jaar ben ik al bezig met het attent maken van partijen op de risico's die deze wet, oftewel de vervanging van de Verklaring Arbeidsrelatie met zich mee brengt en hoe deze kan leiden tot oneerlijke marktwerking. Ik heb kamer leden gesproken, kamer vragen laten stellen, met tussenpersonen en opdrachtgevers overleg gehad en met het Ministerie van Financiën overleg gevoerd over de g-rekening en de bancaire functie van payroll bedrijven en brokers.

Ondanks dat ik veel begrip ontvang is per 1 mei naar mijn mening onzorgvuldig en overhaast de Wet DBA toch door gevoerd. Aangezien momenteel steeds duidelijker wordt dat zelfstandigen zonder personeel in de markt hierdoor gedupeerd worden verzoek ik uw organisatie in te grijpen.

Het betreft de markt van ter beschikking stelling van arbeid. In deze markt zijn uitzendbureaus, payrollbedrijven, brokers en detachering bureaus actief en 1 miljoen zelfstandigen zonder personeel. De afgelopen 15 jaar hebben opdrachtgevers bijvoorbeeld middels marktplaatsen en community's de zelfstandige zonder personeel rechtstreeks betrokken bij het inhuur proces. Middels de verklaring arbeidsrelatie kon de zelfstandige de opdrachtgever vrijwaren van aansprakelijkheden in het kader van loonheffingen en sociale lasten. Door de wet DBA kunnen de zelfstandigen zonder personeel geen duidelijkheid meer vooraf geven. Het ontbreekt de zelfstandige aan mogelijkheden dit op te lossen voor haar opdrachtgevers. In dat kader wijs ik u op bijlage 1 met daarin antwoorden op kamer vragen inzake het gebruik van de g-rekening. De staatssecretaris van Financiën erkent dat een zelfstandige zonder personeel momenteel geen g-rekening kan openen.

Bij een "level playing field" op deze markt, zouden voor alle spelers dezelfde spelregels van toepassing moeten zijn. Om opdrachtgevers te vrijwaren van aansprakelijkheden inzake loonheffingen en sociale lasten kunnen uitzendbureaus, payrollbedrijven, brokers en detachering bureaus een g-rekening openen. De opdrachtgever stort een deel van de factuur op de g-rekening, indien het een SNA geregistreerd bedrijf is volstaat 25% en anders volstaat 40%. Nu zelfstandigen zonder personeel dit niet kunnen verslechteren hun kansen op opdrachten en ontstaat oneigenlijke marktwerking.

In dat kader verzoek ik uw organisatie maatregelen te nemen bestaande uit; het laten opschorten van de Wet DBA tot het moment dat deze problematiek is opgelost en zelfstandigen zonder personeel ook gebruik kunnen gaan maken van de g-rekening.

Om de urgentie te benadrukken geef ik een aantal voorbeelden van (contractuele) situaties die thans ontstaan waaruit blijkt dat zelfstandigen zonder personeel onevenredig hard geraakt worden door de wet DBA.

#### **Voorbeeld 1**

In bijlage twee treft u een voorbeeld van een door de belastingdienst goedgekeurde model overeenkomst. In deze overeenkomst staat artikel 8.

#### **8. BELASTINGEN EN PREMIES SOCIALE PREMIES**

8.1. Onderhavige overeenkomst is bedoeld een overeenkomst van opdracht te zijn zoals omschreven in artikel 7:400 e.v. van het Burgerlijk Wetboek. Opdrachtgever zal dan ook over de in het kader van deze overeenkomst verschuldigde honoraria geen loonheffing en premies werknemersverzekeringen inhouden en afdragen.

8.2. Mocht .... en/of diens Opdrachtgever op enig moment onverhoopt worden geconfronteerd (bijvoorbeeld op grond van een werkelijke dan wel fictieve dienstbetrekking) met één of meerdere (na)heffingsaanslagen loonbelasting of sociale premies in verband met onderhavige overeenkomst, dan vrijwaart Opdrachtnemer deze partijen voor eventuele aanspraken ter zake. De daarmee samenhangende bedragen worden dan op eerste verzoek van ..... (terug)betaald door Opdrachtnemer.

8.3. In het in artikel 6 genoemde tarief zijn eventuele loonbelasting en sociale premies begrepen.

8.4. Indien de situatie als bedoeld in artikel 8.2 zich voordoet, is Opdrachtnemer – zo mogelijk gezamenlijk met Opdrachtgever van ..... en/of ..... – gerechtigd het oordeel van de Belastingdienst omtrent de vermeende inhoudings- en afdrachtplicht aan te vechten alvorens tot betaling over te gaan.

8.5. Artikel 8.3 en 8.4 zijn van overeenkomstige toepassing als Opdrachtnemer op enig moment claimt of stelt dat de arbeidsverhouding tussen hem en ..... of diens Opdrachtgever kwalificeert als (echte en/of fictieve) dienstbetrekking.

Een tussenpersoon probeert hier alle risico's, eenzijdig voor haarzelf als wel voor haar opdrachtgever neer te leggen bij de zzp-er. Dit gaat in de praktijk niet werken. Indien er bij de opdrachtgever een controle plaatsvindt en blijkt dat er sprake is van Gezag Arbeid en Loon (GAL) dan gaat het volgende gebeuren. Het betaalde uurtarief exclusief BTW wordt aangemerkt als netto uurloon. De zzp-er krijgt van de broker derhalve een claim die kan oplopen tot 1.5 maal de gefactureerde omzet. Een zzp-er die dit tekent gaat een potentiële verplichting aan die zijn faillissement zowel zakelijk als privé met zich mee kan brengen.

Overigens staat er ook in deze overeenkomst dat werkgeverslasten kunnen worden verhaald op de zzp-er,

Minister Asscher twitterde daarop al:

“werkgever mag premies NIET verhalen op werknemer. Overtreden verhaalverbod is strafbaar. Max 1 maand hechtenis”

Hoe kan de belastingdienst een dergelijke modelovereenkomst goedkeuren? Het heeft er alle schijn van dat de belastingdienst niet goed voorbereid is op de Wet DBA.

#### **Voorbeeld 2**

In bijlage 3 treft u een email van een gerenommeerd tussenpersoon die voor diverse groot gebruikers van externe inhuur de contractuele afhandeling verzorgt. Veel zelfstandigen zonder personeel werken middel het zogenaamde “impresario model” . Ze hebben een tussenpersoon waarmee ze een relatie hebben opgebouwd waarbij die tussenpersoon o.a. zorg draagt voor opdrachten. In dat kader hebben de “impresario” en de zelfstandige zonder personeel met elkaar prijs afspraken gemaakt. Uit deze bijlage blijkt dat er partijen zien die de wet DBA aanhalen om marktwerking in dat kader te verstoren.

### **Voorbeeld 3**

Op marktplaatsen en in aanvragen van tussenpersonen blijkt dat zelfstandigen zonder personeel bij het doen van een aanbidding moeten instemmen met een "payroll constructie". Ze worden bij gunning van een opdracht gedwongen bij een payroll bedrijf op de loonlijst te gaan. Dit kost de zelfstandige zonder personeel veel geld en zo wordt men tevens, tegen hun wil in, verplicht in de slechte Stipp pensioenregeling gedwongen. Door een payroll constructie is het voorts de vraag of de zelfstandige zonder personeel uiteindelijk krijgt waar men recht op heeft. Zie <https://www.beks.nl/faillissementen/interfacet-b-v/> in verslag 1 legt top curator de Lauwere uit waarom de mensen überhaupt niet bij een payroll bedrijf in dienst waren. Dus niet naar het UWV kunnen en de opdrachtgever maar aansprakelijk moesten stellen voor achterstallig loon en continuering van de dienstbetrekking.

Ook de reclame code commissie deed reeds een uitspraak over payrollling <https://www.reclamecode.nl/webuitspraak.asp?ID=138076&acCode> waaruit op te maken is dat een dergelijke constructie niet de beloofde oplossing is.

### **Voorbeeld 4**

In bijlage 4 treft u uitleg over de bancaire functie van tussenpersonen en hoe bij insolventie van tussenpersonen met name zelfstandigen zonder personeel door oneigenlijk gebruik van de g-rekening de rekening moeten betalen. Ook in dat kader is sprake van oneerlijke marktomstandigheden die op te lossen is door ook zelfstandigen zonder personeel beschikking te geven over een g-rekening.

In media treft u nog veel meer voorbeelden. Zoals zelfstandige docenten die bijvoorbeeld minder opdrachten krijgen dan voorheen. In media wereld komen zelfstandigen lastiger aan opdrachten dan voorheen.

Tot slot is er nog een vreemde vorm van markt ongelijkheid ontstaan. De belastingdienst is van mening dat een zelfstandige zonder personeel meerdere opdrachtgevers moet hebben. Nu de VAR niet meer bestaat zijn opdrachtgevers bang zelfstandigen in te huren voor langlopende projecten. Maar het kan toch niet zo zijn dat uitzendbureaus, payrollbedrijven, brokers en detachering bureaus eindeloos bij een Bank mensen mogen inzetten en dat zelfstandigen zonder personeel gedwongen worden hun opdracht in te leveren indien deze langer dan een bepaalde periode duurt.

Al met al word ik hier niet vrolijk van en hoop ik dat u aanleiding ziet in te grijpen. Vanzelfsprekend ben ik bereid nadere informatie te verstrekken. Graag verneem ik uw reactie in deze.

Hoogachtend,  
Arbeidsbemiddelaar