

Zet ondernemerscriteria bovenaan bij wetgeving voor zelfstandig ondernemers

Met de publicatie van de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden is door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een nieuwe stap gezet in de modernisering van de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia in een razend tempo veranderd, met een verscheidenheid aan arbeidsvormen. Daarbij is er onder een grote groep een behoefte ontstaan om zelfstandig en in vrijheid te ondernemen, voor eigen rekening en risico. Het is belangrijk om duidelijke kaders te plaatsen waarmee kan worden beoordeeld wie in die categorie valt, en wie niet. De eerste aanzet die het Ministerie middels dit wetsvoorstel heeft gedaan is echter nog onvoldoende. Er zal meer aandacht moeten komen voor de échte en duidelijke ondernemerscriteria alvorens er wordt gekeken naar inbedding en gezag.

Civielrechtelijk rechtsvermoeden via uurtarief

ONL voor Ondernemers kan zich vinden in het op hoofdlijnen ontwikkelde beleid om een civielrechtelijk rechtsvermoeden te koppelen aan het uurtarief van een zelfstandige, te weten €32,24. Door middel van deze limiet voorkom je dat kwetsbare groepen binnen de arbeidsmarkt, zoals jongeren, arbeidsmigranten of werkenden in andere kwetsbare situaties niet in het zzp-schap worden 'geduwd'. Hierbij moet de wetgever wel waken om dit in beton te gieten, waarbij er geen weg terug is. Een weerlegbaar rechtsvermoeden, in te roepen door de werknemer, moet het uitgangspunt zijn. Zoals ook beschreven in het wetsvoorstel. Wanneer een zelfstandig professional voor eigen rekening en risico werkt, maar een lager uurtarief vraagt, moet hij deze keuze ook kunnen maken. Er moet voldoende vrijheid en ruimte worden geboden aan deze groep zelfstandigen.

Stevige ondernemerscriteria

Eerdere pogingen om wetgeving te ontwikkelen rondom ZZP zijn niet verworden tot grote successen. De zelfstandig professionals die door de nieuwe wetgeving zullen worden geraakt, de opdrachtgevers, de Belastingdienst en het bedrijfsleven in algemene zin zijn inmiddels toe aan duidelijkheid. Daarom is doeltreffende en toekomstbestendige wetgeving van groot belang. Er is wetgeving nodig die een einde maakt aan onduidelijkheid en vraagtekens, en een einde maakt aan discussie. Hierbij is het belangrijk dat er wordt gekeken naar de criteria over ondernemerschap. In de beoordeling of iemand zelfstandig ondernemer is óf eigenlijk in dienst van een werkgever is, moeten ondernemerscriteria leidend zijn. Een meerderheid van de Tweede Kamer is het eens met de motie Smals De Jong die de Minister oproep om ondernemerscriteria een 'zo zwaarwegend mogelijke rol' te laten spelen. Hieraan is nog zeker niet voldaan, vind ook ONL voor Ondernemers. Voer daarom scherpe criteria in, deze mogen ook écht stevig zijn. Een zelfstandig professional die zijn eigen zaak wil runnen zal hier zijn hand niet voor omdraaien.

Wankele criteria gezag en inbedding

In het wetsvoorstel is de systematiek ingericht op het 'arbeidsovereenkomst, tenzij'-principe. Dit is in lijn met de arbeidsmarktbeleid brief van april eerder dit jaar. Dit beleid zorgt er echter voor dat de adem- en manoeuvreerruimte voor zelfstandigen steeds schaarser wordt. De A- en B-criteria uit het nieuwe wetsvoorstel werpen direct een flinke blokkade op voor zelfstandigen, die daarmee sneller de schijn tegen krijgen. Daarnaast zijn de uitwerkingen van de A- en B-criteria te summier en te weinig



expliciet. In de huidige vorm kunnen deze criteria juist veel meer discussie veroorzaken. Het bijgevoegde stroomschema over criteria A, B en C is niet op elke situatie te plakken. En zorgt daarnaast dat zelfstandigen sneller in de werknemersrol geraken, terwijl in de kern van hun werk dit helemaal niet aan de orde is, en ook de opdrachtgever bewust heeft gekozen voor externe inhuur.

Van jurisprudentie tot een wettelijk kader

Over de totstandkoming wordt gezegd dat de wet duidelijkheid moet scheppen over of er sprake is van zelfstandig ondernemen of een arbeidsovereenkomst, doormiddel van de implementatie van jurisprudentie in wetgeving. Hierover wordt in de Memorie van Toelichting het volgende subdoel beschreven: “...de jurisprudentie over de beoordeling van arbeidsrelaties te ordenen tot een hanteerbaar wettelijk toetsingskader.” ONL voor Ondernemers zet grote vraagtekens over de daadwerkelijke uitwerking van dit punt. Bij uitspraken en arresten in het Nederlands recht moet er over het algemeen gekeken worden naar alle omstandigheden van het geval. Doordat jurisprudentie is doorontwikkeld naar vaste wetgeving, op een onderwerp waarbij de verscheidenheid van vormen en mogelijkheden erg groot is, kan het als gevolg hebben dat ondernemers straks klem zitten. Zij worden in de nieuwe criteria en vormen niet gezien, terwijl zij in de praktijk wel degelijk als ondernemer worden gezien. Denk hier bij bijvoorbeeld aan ondernemers in de creatieve industrie die op projectmatige basis werken. Hier kan er, door de aard van het werk, sprake zijn van gezag en is het soms een dusdanig vitaal onderdeel dat het onder de nieuwe standaard als inbedding kan worden gezien. In de praktijk is hier echter helemaal geen sprake van en zijn het juist ondernemers die verschillende opdrachten aannemen en vaak worden betaald via beperkte cultuurfondsen en gelden, waar veel culturele projecten van worden gerealiseerd. Dit is slechts een voorbeeld waarbij de praktijk niet strookt met de theorie, en dit komt voor op veel meer aspecten.

Conclusie en aanbevelingen

Het wetsvoorstel ‘Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoedens’ zal de vrijheid van zelfstandigen té veel inperken. Na eerdere pogingen, zoals de Wet DBA, is ook deze poging onvoldoende. De wet zal alleen maar meer discussie opleveren en zijn doel, het verduidelijken van arbeidsrelaties, nooit bereiken. ONL voor Ondernemers ziet graag dat de essentie van de wet naar de voorgrond treed, het ondernemen. Ondernemerscriteria, die best stevig mogen zijn, moeten de basis vormen van nieuwe wetgeving rondom ZZP. Als iemand voldoet aan deze criteria bewijst hij wel degelijk ondernemer te zijn, en er is geen sprake van een verkapte arbeidsrelaties. Schijnzelfstandigheid moet namelijk keihard worden aangepakt, dit kan effectief door een civielrechtelijk rechtsvermoeden via het uurtarief. Hiermee wordt een groot deel van de schijnzelfstandigen, zoals we die zien in de bezorging en schoonmaak, de mogelijkheid geboden om een arbeidsovereenkomst af te dwingen. Werkgevers spelen hierbij ook een belangrijke rol door werknemers een eerlijk loon te betalen, en opdrachtgevers moeten een eerlijke vergoeding betalen aan zelfstandigen.

