

Vraag 1

Voorstel van Wet

In het inleidende deel van dit document wordt gesproken over de compensatieregeling transitievergoeding bij ontslag. Dit lijkt volkomen misplaatst gezien de strekking van het wetsvoorstel.

Artikel 2 Zelfstandigentoets

Lid 1: Er is sprake van zelfstandig ondernemerschap indien de werkende...

Daarna volgt een opsomming van criteria a t/m e. Lid 1 maakt niet duidelijk of het voldoen aan één criterium of alle criteria vereist is om te voldoen aan de definitie. Graag duidelijk maken!

Lid 1 sub b: een deugdelijke administratie voert:

Waarom zou het hebben of ontbreken van een deugdelijke administratie bepalend moeten zijn voor zelfstandig ondernemerschap? Er zijn veel werknemers die hun privé-administratie netjes en orderlijk bijhouden, is dat dan een indicatie dat ze zelfstandig ondernemer zijn? Of zijn bedrijven (klein, middelgroot, groot) die na een belastingcontrole hun administratie niet goed op orde blijken te hebben ineens minder zelfstandig of hun ondernemingsstatus kwijt? Nee, natuurlijk niet. Mijns inziens is dit criterium niet geschikt om ondernemerschap te duiden. Het is een wettelijke plicht om een deugdelijke administratie te voeren als ondernemer. Dit wordt afgedwongen in meerdere andere (belasting)wetten. Voor de beoordeling van de werkrelatie is dit echter geen geschikt criterium. Laten vervallen dus.

Lid 1 sub d: een adequate voorziening heeft getroffen tegen het risico van arbeidsongeschiktheid:

Dit criterium is ongeschikt voor de beoordeling van zelfstandig ondernemerschap om diverse redenen:

1. Dit criterium creëert een ongelijk speelveld in de arbeidsmarkt. Werkgevers kunnen ervoor kiezen om eigenrisicodrager te zijn voor het risico van arbeidsongeschiktheid of ziekte van hun werknemers. Die vrijheid hebben zelfstandigen dan niet. Dit criterium creëert nu een verplichting voor zzp'ers om een voorziening te treffen.
2. Criterium d is strijdig met criterium a. Ondernemers kiezen voor vrijheid om hun eigen keuzes te maken hoe ze ondernemen en hoe ze daarbij hun (ondernemers)risico's willen beheren. Zelfstandig ondernemen is voor eigen risico en rekening. Het risico van arbeidsongeschiktheid valt binnen de reikwijdte van criterium a. Dus als criterium a bevestigend is, dan is criterium d strijdig, omdat die voorschrijft dat een ondernemer voor dit risico een voorziening moet treffen en de ondernemer de keuzeoptie ontnemt hoe hij met dit risico wil omgaan.
3. Criterium d gaat veel interpretatievraagstukken geven: Wat is dan een adequate voorziening? Is het opbouwen van een bufferkapitaal binnen de onderneming, in plaats van het hebben van een arbeidsongeschiktheidsverzekering, ook een adequate voorziening? Keep it simple, laat dit criterium vervallen.
4. Zie het gemaakte punt bij onderdeel **"Artikel610AB"**

Lid 1 sub e: voorzien heeft in een proportionele bijdrage voor een voorziening bij pensionering

Dit criterium is ongeschikt voor de beoordeling van zelfstandig ondernemerschap om diverse redenen:

1. Dit criterium creëert een ongelijk speelveld in de arbeidsmarkt. Er zijn (kleine) werkgevers die niet verplicht aangesloten zijn bij een bedrijfstakpensioenfonds. Voor deze werkgevers bestaat er dus geen algemene plicht om te voorzien in een pensioenregeling voor hun werknemers, maar voor zzp'ers ontstaat met dit criterium deze verplichting dus wel. Terwijl beide partijen in het werkveld met elkaar moeten kunnen concurreren.
2. Zie ook de genoemde redenen #2 t/m #4 bij lid 1 sub d. Die zijn hier onverkort een reden om dit onderdeel te laten vervallen bij de zelfstandigentoets.

Artikel 3 Commissie Beoordeling Toetsingskader Zelfstandigenwet

Casussen waarin werkende en werkverstrekker de intentie hebben om een werknemer-werkgeverrelatie aan te gaan, zouden niet door deze commissie beoordeeld moeten worden. De tekst van artikel 3 sluit deze situaties niet uit.

Artikel 4 Wijziging van Boek 7 Burgerlijk Wetboek

Lid 2: Van het verrichten van arbeid in dienst van een werkgever als bedoeld in het eerste lid is in ieder geval geen sprake indien...

Daarna volgt een opsomming van criteria a t/m e. Lid 2 maakt niet duidelijk of het voldoen aan één criterium of alle criteria vereist is om te voldoen aan de definitie. Graag duidelijk maken!

Lid 2 sub d: sprake is van de vrijheid van organisatie van de werktijd;

Criterium d is overbodig omdat dit binnen de reikwijdte van criterium c al valt (vrijheid van organisatie van werk). Bovendien zou werktijd alleen niet doorslaggevend moeten zijn. Ondernemers die worden ingehuurd door werkverstrekkers, moeten bij hun werktijden zoeken naar manieren die werkbaar zijn. Vaak is afstemming met de werktijden van de werkverstrekker onvermijdelijk. Bijvoorbeeld wanneer afstemming met werknemers van een werkverstrekker nodig is, dan is een ondernemer gebonden aan de arbeidstijden van die werkverstrekker. Wanneer een fabriekshal van een werkverstrekker na 18:00 uur gesloten is, dan kan de zzp'er niet zelfstandig besluiten om daar werk te verrichten, zonder toezicht, om 21:00 uur 's avonds. Tal van andere voorbeelden zijn denkbaar. Daarom dit criterium laten vervallen.

Lid 2 sub e: de partijen de bedoeling hebben om anders dan op grond van arbeidsovereenkomst arbeid te verrichten

Wat nu als de werkende en werkverstrekker daadwerkelijk deze intentie hebben, maar uit de Zelfstandigentoets blijkt dat de werkende niet als ondernemer kwalificeert? Hoe gaat dit artikel van het BW om met deze strijdigheid om hier duidelijkheid aan te geven?

Artikel 610AB

Hier zou mijn advies zijn om een algemeen minimum-uurtarief vast te stellen. Als de werkende, die zelfstandige beoogt te zijn, onder dit minimumuurtarief werkzaam is voor een werkverstrekker, dan moet hier de verplichting uit volgen dat de werkende als een werknemer dient te worden geclassificeerd bij de werkverstrekker. Hiermee wordt ook het risico van arbeidsongeschiktheid en het risico van te weinig pensioen (buiten pijler 1) voor zelfstandigen aanzienlijk ingeperkt. De meest kwetsbare groep zelfstandigen bevindt zich aan de "onderkant van de markt". Daarmee zijn criteria d en e van de zelfstandigentoets temeer overbodig.

Vraag 2

Wat is volgens u een goede toetsbare invulling van de vijf criteria uit de zelfstandigentoets?

Zoals bij vraag 1 toegelicht, acht ik alleen criteria a en c geschikt voor de zelfstandigentoets.

Voor criterium a, arbeid verrichten voor eigen risico en rekening, zijn volgende toetsbare elementen te bedenken:

- Geen doorbetaling bij ziekte of vakantie;
- De zelfstandige draagt zelf het debiteurenrisico over zijn vergoeding;
- Bij aangenomen werk (statement of work) loopt de zelfstandige bovendien een prijsrisico;
- Geen (langdurige) garantie op arbeid voor de werkverstrekker. De werkverstrekker kan de opdracht, met inachtneming van een korte opzegtermijn, altijd opzeggen.
- De zelfstandige draagt zelf het arbeidsongeschiktheidsrisico;

Voor criterium c, zich in het economisch verkeer gedragen als zelfstandig ondernemer, zijn de volgende toetsbare elementen te bedenken:

- De zelfstandige heeft zich ingeschreven als ondernemer/bedrijf bij de Kamer van Koophandel;
- De zelfstandige heeft, indien hij met BTW-belaste prestaties verricht, een BTW-nummer;
- De zelfstandige maakt aan de buitenwereld kenbaar dat hij ondernemer is en waar zijn expertise ligt. Dit kan onder andere, maar niet uitputtend, door middel van het hebben van een website, zichtbaarheid via social media, deelname aan netwerkevents, aantoonbare sponsoring en/of reclame-advertenties, lidmaatschap van een of meer ondernemerclubs, belettering/eigen logo op bedrijfsauto en/of werkkleding;
- De zelfstandige doet belastingaangifte van winst uit onderneming of vennootschapsbelasting, indien hij via een BV werkt.

Vraag 3

Wat is volgens u een goede toetsbare invulling van de vier criteria uit de werkrelatietoets?

Zoals bij vraag 1 toegelicht, acht ik criterium d overbodig voor de werkrelatietoets.

Voor criterium b, geen sprake van hiërarchische controle, zijn de volgende toetsbare elementen te bedenken:

- De werkverstrekker heeft geen bevoegdheid om te bepalen HOE het werk wordt uitgevoerd, alleen over WAT het eindresultaat moet zijn;
- De werkverstrekker heeft de bevoegdheid om kaders vast te stellen waarbinnen de werkende zich begeeft (denk aan: veiligheidsvoorschriften, openingstijden, omgangsvormen etc), maar binnen die kaders heeft de werkende voldoende ruimte en vrijheid om zelf invulling te geven aan zijn opdracht en het organiseren van zijn werk.