

Reactie op zelfstandigenwet

Reactie vraag 1:

Positief-kritische reactie op de initiatief-Zelfstandigenwet

--Waardering voor het streven naar duidelijkheid en modernisering--

Het is zonder twijfel prijzenswaardig dat de indieners van dit wetsvoorstel – VVD, D66, CDA en SGP – de handschoen oppakken om het al decennialang slepende probleem van onduidelijkheid rond de zzp-status aan te pakken. De afgelopen twintig jaar zijn getekend door beleid dat enerzijds schijnzelfstandigheid onvoldoende tegenging, en anderzijds bonafide zelfstandigen in onzekerheid hield. De voorgestelde tweedelige toetsing biedt op het eerste gezicht een duidelijk en hanteerbaar kader dat tegemoetkomt aan een breed gedeelde behoefte aan rechtszekerheid. Daarmee wordt een belangrijke stap gezet richting een moderne arbeidsmarkt waarin ruimte is voor verschillende werkvormen, mits goed gereguleerd.

De expliciete erkenning van de waarde en zelfstandige positie van zzp'ers in het wetsvoorstel is eveneens een positieve ontwikkeling. Het benadrukken van autonomie, zoals vrijheid in werktijd en werkorganisatie, sluit aan bij de realiteit van veel hedendaagse professionals en ondernemers.

--Constructieve kanttekeningen: aandachtspunten en risico's--

1. Balans tussen toets en praktijk

Hoewel het tweeluik van zelfstandigentoets en werkrelatietoets helder oogt op papier, roept het de vraag op hoe deze criteria in de praktijk zullen worden geïnterpreteerd en gehandhaafd. Bijvoorbeeld: wanneer is sprake van "vrijheid van organisatie van werk" en hoe hard is het criterium "geen hiërarchische controle"? In complexe werkpraktijken – zoals in de zorg, cultuur, of IT-sector – kunnen gezagsverhoudingen subtiel en situationeel zijn. Zonder een goede toelichting of jurisprudentiële onderbouwing bestaat het risico dat interpretatieverschillen blijven bestaan, en dat rechtszekerheid dus niet volledig wordt gerealiseerd.

2. Extra lasten en verantwoordelijkheid voor zzp'ers

De verplichting voor zzp'ers om voorzieningen te treffen voor arbeidsongeschiktheid en pensioen is principieel verdedigbaar, zeker vanuit het oogpunt van solidariteit en duurzame sociale zekerheid. Tegelijkertijd vereist dit wel zorgvuldige aandacht voor uitvoerbaarheid en proportionaliteit. Zonder collectieve infrastructuur of toegankelijke producten, kan de verplichting in de praktijk neerkomen op extra administratieve en financiële druk voor zelfstandigen. Een begeleidend beleidskader of stimulerende maatregel (zoals fiscale prikkels of een eenvoudig basisproduct) zou de effectiviteit van deze bepaling kunnen versterken.

3. Sectorale verschillen en rechtsvermoeden

De introductie van een sectorale benadering (met rechtsvermoedens in risicosectoren) is potentieel krachtig, maar ook gevoelig. Dit vergt nauwe samenwerking met sectorpartijen en voortdurende monitoring om te voorkomen dat onbedoeld bonafide zzp'ers worden uitgesloten. Een transparante en zorgvuldig ingerichte toetsingscommissie kan hier waardevol zijn, maar zal enkel effectief zijn als zij laagdrempelig, snel en onafhankelijk kan opereren.

4. Samenloop met andere wetgeving (VBAR)

Tot slot verdient het aandacht dat er al een conceptwet VBAR bestaat waarin een rechtsvermoeden van werknemerschap op basis van uurtarief is opgenomen. De samenloop van meerdere wetsvoorstellen met overlappende doelstellingen vereist zorgvuldige coördinatie. De markt heeft vooral behoefte aan één integraal en coherent wettelijk kader – niet aan verwarring door parallelle wetgeving.

--Conclusie--

Deze initiatiefwet is ambitieus, goed doordacht en getuigt van de politieke wil om een lang slepend probleem daadwerkelijk aan te pakken. De voorgestelde aanpak is veelbelovend en biedt perspectief op rust, duidelijkheid en eerlijkheid op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zijn er enkele inhoudelijke en uitvoeringsvraagstukken die verdere uitwerking en aandacht verdienen. De sleutel tot succes ligt in de balans tussen juridische helderheid, praktische toepasbaarheid en sociale rechtvaardigheid.

Met de juiste dialoog en zorgvuldige implementatie kan deze wet een waardevolle basis vormen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt waarin vrijheid en verantwoordelijkheid hand in hand gaan.

Vraag 2:

Toetsbare invulling van de vijf criteria uit de zelfstandigentoets

1. Werken voor eigen rekening en risico

Toetsbare invulling:

- De opdrachtnemer factureert zelf, ontvangt direct betalingen van opdrachtgevers en draagt zelfstandig zorg voor belastingverplichtingen.
- De opdrachtnemer loopt het ondernemersrisico: bijvoorbeeld bij uitval, wanbetaling of fouten in het werk.
- Er wordt op eigen kosten geïnvesteerd in bedrijfsmiddelen of specialistische software.

Bewijsstukken:

- Facturen, contracten, btw-aangiften.
- Polis beroeps- en of bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering.
- Inkoop- of leaseovereenkomsten van bedrijfsmiddelen.

2. Een deugdelijke administratie voeren

Toetsbare invulling:

- Er wordt een boekhouding gevoerd conform fiscale richtlijnen.
- Urenregistratie en projectadministratie zijn beschikbaar.
- Er is inzicht in zakelijke inkomsten en uitgaven.

Bewijsstukken:

- Jaarrekening of winst-en-verliesrekening.
- Inzage in boekhoudsoftware of spreadsheets.
- Fiscale aangiften (btw, inkomstenbelasting).

3. Zich gedragen in het economisch verkeer als zelfstandig ondernemer

Toetsbare invulling:

- De opdrachtnemer presenteert zich actief onder eigen naam of handelsnaam, via bijvoorbeeld een website of zakelijke netwerken.
- Acquisitie wordt zelfstandig verricht.
- Er is sprake van positionering als dienstverlener met expertise.

Bewijsstukken:

- KvK-inschrijving.
- Formulier belastingdienst toekenning BTW nummer
- Marketinguitingen, website, LinkedIn-profiel.
- Deelname aan vakbeurzen, netwerkevenementen of brancheverenigingen.

Let op sectorale nuance:

Het aantal opdrachtgevers per jaar is géén eenduidige maatstaf en verschilt sterk per sector. Bijvoorbeeld in de bouw- en infrasector zijn opdrachten vaak langdurig en complex. Het is daar: veelal praktisch onhaalbaar om meerdere opdrachtgevers per jaar te hebben. In veel gevallen zelfs onwenselijk, omdat opdrachtgevers specifieke specialisten inhuren voor een cruciale taak in een langlopend project. Daarom dient het toetsingskader sectorafhankelijken flexibel te worden toegepast.

Beter is om het aantal opdrachtgevers per jaar niet mee te wegen. Dit zegt niets over zelfstandigheid. Hetzelfde met betrekking tot de duur van een opdracht. Ook hiervoor geldt dat in meerdere sectoren langdurige

projecten zijn waarbij het wenselijk is dat een professional voor de duur van het project aanblijft. We zien veelvuldig dat max twee jaar de veilige norm is. Hierover staat niets in de wet.

4. Een adequate voorziening tegen arbeidsongeschiktheid

Toetsbare invulling:

- Er is een verzekering afgesloten (AOV), of
- Deelname aan een broodfonds of schenkring, of
- Eigen spaarvoorziening, met aantoonbare intentie en realisatie.

Bewijsstukken:

- Polisblad, lidmaatschapsovereenkomst of spaarrekeningafschriften.
- Schriftelijke verklaring over aard en omvang van de voorziening.

5. Een proportionele bijdrage voor pensioenvoorziening

Toetsbare invulling:

- Periodieke stortingen in een pensioenproduct (lijfrente, bankspaarproduct).
- Deelname aan een beroepspensioenfonds (waar van toepassing).
- Alternatief eigen spaar- of beleggingsplan, aantoonbaar en gestructureerd.

Bewijsstukken:

- Jaaroverzichten van pensioenproducten.
- Transactieoverzichten van stortingen of beleggingen.

Slotopmerking

Voor succesvolle implementatie is het essentieel dat:

Minimumnormen of richtlijnen (bijv. voor spaarniveaus of AOV-dekking) duidelijk worden gecommuniceerd. Er ruimte blijft voor sectorale verschillen, met name in sectoren waar langdurige opdrachten de norm zijn.

Toetsing voorspelbaar en transparant is, bijvoorbeeld door voorbeeldcasussen of sectorale toetsingskaders te publiceren.

Vraag 3:

Toetsbare invulling van de vier criteria uit de werkrelatietoets

1. Er is sprake van vrijheid van organisatie van werk

Toetsbare invulling:

- De opdrachtnemer bepaalt zelf hoe hij of zij de opdracht uitvoert, met eigen werkwijze, methoden of aanpak. Instructies geven mag!
- Er is geen gedetailleerde instructie van de opdrachtgever over de inhoudelijke uitvoering.
- De opdrachtnemer mag zelf bepalen welke middelen of materialen worden gebruikt (tenzij veiligheid of kwaliteit anders vereisen).

Bewijsstukken of signalen:

- Opdrachtovereenkomst waarin staat dat opdrachtnemer vrije invulling heeft van de uitvoering.
- Projectplannen of voorstellen opgesteld door de opdrachtnemer zelf.
- Correspondentie waarin eigen keuzes in aanpak worden geaccepteerd.

2. Er is sprake van vrijheid van organisatie van werktijd

Toetsbare invulling:

- De opdrachtnemer bepaalt zelfstandig wanneer het werk wordt uitgevoerd.
- Er zijn geen verplichte werktijden of aanwezigheidsplichten, anders dan wat redelijkerwijs voortvloeit uit de aard van de opdracht (zoals deadlines of overlegmomenten).
- De opdrachtnemer kan zelf vakanties/vrije dagen, pauzes of werkroosters bepalen.

Bewijsstukken of signalen:

- Geen vaste roosters of prikklokverplichtingen.
- Afwezigheid van opgenomen verlofregistratie of vakantiedagen via de opdrachtgever.
- Afstemming over deadlines i.p.v. vaste werkuren.

3. Er is geen sprake van hiërarchische controle

Toetsbare invulling:

- De opdrachtnemer wordt niet functioneel of inhoudelijk aangestuurd zoals een werknemer.
- Er is geen beoordelingscyclus, functioneringsgesprek of hiërarchische escalatielijn.
- Correctie van fouten vindt plaats op basis van contractuele afspraken, niet via interne managementstructuren.
- Instructies geven mag, opdrachtnemer bepaalt zelf **hoe** hij of zij de opdracht uitvoert

Bewijsstukken of signalen:

- Geen deelname aan functioneringsgesprekken, afdelingsoverleggen, trainingen, gezellige uitjes etc.
- Geen plaats in de organisatiestructuur of hiërarchie van de opdrachtgever.
- Aansturing gebeurt op basis van resultaten, niet via dagelijkse leiding.
- Zichtbaar dat de professional interim is door bijvoorbeeld de vermelding van a.i in de digitale handtekening.

4. De partijen hebben de bedoeling om anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid te verrichten

Toetsbare invulling:

- In de overeenkomst van opdracht staat expliciet dat het géén arbeidsovereenkomst betreft.
- Beide partijen verklaren bij aanvang van de samenwerking dat sprake is van zelfstandigheid.
- De opdrachtnemer heeft een eigen KvK-inschrijving, werkt onder eigen naam, en draagt ondernemersrisico.

Bewijsstukken of signalen:

- Contract met zelfstandigenclausule.
- Facturatie in plaats van loonbetaling.
- Geen loonstroken, pensioenafdrachten of vakantiegeld via opdrachtgever.

Let op: De feitelijke uitvoering prevaleert altijd boven de formele bedoeling. Een duidelijke intentie is vereist maar niet voldoende; gedrag en praktijk zijn doorslaggevend.

--Aanbeveling--

Voor een effectieve toepassing is het raadzaam dat de wetgever:

- Praktijkvoorbeelden en good practices per sector formuleert;
- Een digitaal zelftoetsingsinstrument aanbiedt aan opdrachtgevers en opdrachtnemers;
- Richtlijnen uitwerkt over hoe deze criteria in specifieke beroepsgroepen (zorg, IT, bouw, cultuur) gelden.

Vraag 4:

Ja, het opnemen van een derde lid bij artikel 7:610 BW is zowel noodzakelijk als wenselijk, vooral om rechtsonzekerheid, juridische grijsgebieden en disproportionele gevolgen voor werkenden en opdrachtgevers te beperken. Hieronder geef ik eerst de argumentatie, daarna een voorstel voor de vormgeving van het wetsartikel.

--Waarom een derde lid noodzakelijk en wenselijk is--

1. Rechtszekerheid in grensgevallen

Niet elke werkrelatie zal zwart-wit voldoen aan alle criteria van het voorgestelde tweede lid. In de praktijk bestaan hybride of grijze werkrelaties, waarin een werkende elementen van zelfstandigheid vertoont, maar (nog) niet volledig aan alle voorwaarden voldoet. Zonder derde lid ontstaat het risico dat deze werkenden automatisch in het regime van de arbeidsovereenkomst vallen, wat niet altijd past bij de feitelijke situatie of de bedoeling van partijen.

2. Voorkomen van disproportionele gevolgen

Een directe kwalificatie als werknemer bij het niet voldoen aan één of enkele criteria zou juridisch te hard kunnen uitpakken. Dit kan leiden tot terugvorderingen, boetes of het stopzetten van werkrelaties door

opdrachtgevers uit angst voor naheffingen – met negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid van zzp'ers. Opdrachtgevers blijven huiverig bij de inhuur van ZZPers

3. Bevorderen van groei en professionalisering

Een tussenregeling biedt ruimte voor werkenden die nog in opbouw zijn qua ondernemersvaardigheden of voorzieningen (bv. startende zzp'ers), om zich te ontwikkelen zonder meteen als schijnzelfstandige te worden gekwalificeerd.

Voorstel voor de inhoudelijke vormgeving van het derde lid (BW 7:610 lid 3)

Hieronder een conceptformulering voor een aanvullend derde lid dat rechtszekerheid biedt bij twijfelgevallen:

3. Indien een werkende niet volledig voldoet aan de voorwaarden, bedoeld in het tweede lid, maar wel in overwegende mate zelfstandig opereert en de aard en inrichting van de werkrelatie zich verzetten tegen het aannemen van een arbeidsovereenkomst, kan de rechter of de toetsingscommissie op gemotiveerd verzoek van partijen besluiten dat geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Daarbij wordt in het bijzonder gelet op de mate van autonomie, ondernemersrisico, eigen investering en wederzijdse intentie."

Toelichting op dit voorstel

- Niet volledig voldoet: laat ruimte voor interpretatie en toepassing in complexe situaties.
- Overwegende mate zelfstandig opereert": voorkomt misbruik, en houdt de lat hoog.
- Natuur en inrichting van de werkrelatie: voorkomt juridische automatisering en houdt ruimte voor sectorale context.
- Rechter of toetsingscommissie": zorgt voor een onafhankelijk oordeel.
- "Wederzijdse intentie": erkent de bedoeling van partijen, maar ondergeschikt aan de feiten.

Alternatief: introductie van een tussenstatus

Als alternatief of aanvulling zou men ook kunnen overwegen een tussenstatus wettelijk te erkennen, bijvoorbeeld:

Een "zelfstandig werkende zonder volledige ondernemersstatus", met verplichting tot groei naar volledige zelfstandigheid binnen een termijn van bijv. 2 jaar. Daarbij zouden lichte verplichtingen gelden (zoals minimale pensioenopbouw), maar nog geen volledige gelijkstelling aan loondienst.

Dit kan vooral starters en specifieke sectoren (creatieve industrie, zorg, cultuur) helpen.

Conclusie

Een derde lid voorkomt rigide toepassing van het zelfstandigenkader, biedt nuance, vergroot rechtszekerheid en voorkomt maatschappelijke schade. Het is een noodzakelijke schakel in de balans tussen bescherming enerzijds en ruimte voor zelfstandigheid anderzijds.