

Werknemer, tenzij...

8 varianten voor de
vervanging van de Wet DBA

Werknemer, tenzij...

8 varianten voor de vervanging
van de Wet DBA

Inhoudsopgave

Voorwoord

6

Inleiding

Tijd om de knoop door te hakken

8

Samenvatting

12

1. Werknemer, tenzij...

je aan de huidige wet voldoet

16

2. Werknemer, tenzij...

je niet 'ingebed bent' in de organisatie

20

3. Werknemer, tenzij...

je door de Amerikaanse ABC-test komt

22

4. Werknemer, tenzij...

je door de (fiscale) Boot-test komt

26

5. Werknemer, als...

je voldoet aan de EU-richtlijn voor platformwerk

30

6. Werknemer, tenzij...

je voldoet aan de Belgische criteria

34

7. Werknemer, tenzij...

je meer dan 30-35 euro verdient

38

8. Werknemer, tenzij...

je een rechtspositie als zzp'er hebt

42

Literatuur

45

Er zijn duidelijkere regels nodig om te bepalen wanneer een opdrachtgever een zelfstandige kan inhuren en schijnconstructies te bestrijden. Regels die begrijpelijk zijn voor het publiek en hanteerbaar voor de Belastingdienst.

Dat was onlangs in grote lijnen de conclusie van de Algemene Rekenkamer. Het college sloot daarmee aan bij een grote groep experts, onderzoekers, maatschappelijke organisaties, politieke partijen en rechters die tot dezelfde slotsom kwamen. Het is aan minister Karien van Gennip (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) om antwoord te geven op hun oproep.

Ideeën voor oplossingen

De afgelopen jaren zijn er volop ideeën en suggesties geopperd. Die lopen uiteen van handhaving van bestaande regels tot ingrijpende wetswijzigingen. Van een voorbeeld nemen aan het buitenland tot een eigen rechtspositie voor de zzp'er. De gevolgen variëren van beperkte tot zware impact op zelfstandigen en opdrachtgevers.

De commissie Borstlap boog zich over de vraag hoe de regulering van werk eruit zou moeten zien en kwam met het voorstel 'wie eigen arbeid verricht, is werknemer. Tenzij hij kan aantonen dat hij zelfstandige is.' Maar, hoe doe je dat? Werknemer, tenzij... wat eigenlijk?

Overzicht, context en gevolgen

Het is tijd om de knoop door te hakken. Daarvoor is overzicht van de ideeën en gevolgen onmisbaar. Daarom heeft de onafhankelijke redactie van ZiPconomy de meest genoemde oplossingsrichtingen op een rij gezet in acht hoofdstukken. Na een korte omschrijving per variant volgt meer informatie over de context van het idee in de discussie over zzp-regelgeving en de mogelijke voor- en nadelen. Alle betrokkenen verdienen tenslotte een zorgvuldig, goed geïnformeerd besluit.

Hugo-Jan Ruts
Claartje Vogel

Tijd om de knoop door te hakken

De zzp-wereld werd zeven jaar geleden plots geconfronteerd met nieuwe regels rond het inhuren van zelfstandigen door opdrachtgevers. In 2016 verdween namelijk de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR), die werd afgeschaft via de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (Wet DBA). Dit had een kleine aanpassing moeten zijn in aanloop naar grotere veranderingen in arbeidsmarktwetgeving. In plaats daarvan leidde de Wet DBA tot een hoop onrust en onbegrip.

Wet DBA: nog steeds geen oplossing

Nog voordat de nieuwe wet van kracht ging, verdween hij in de ijskast. De Wet DBA leidde namelijk tot een massale 'kopersstaking': opdrachtgevers durfden geen zzp'ers meer in te huren. Ondertussen hielp het ook niet tegen schijnzelfstandigheid en andere misstanden in de zzp-markt. Daarom besloten de verantwoordelijke bewindspersonen Eric Wiebes (staatssecretaris van Financiën) en Lodewijk Asscher (minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) de handhaving voorlopig op te schorten.

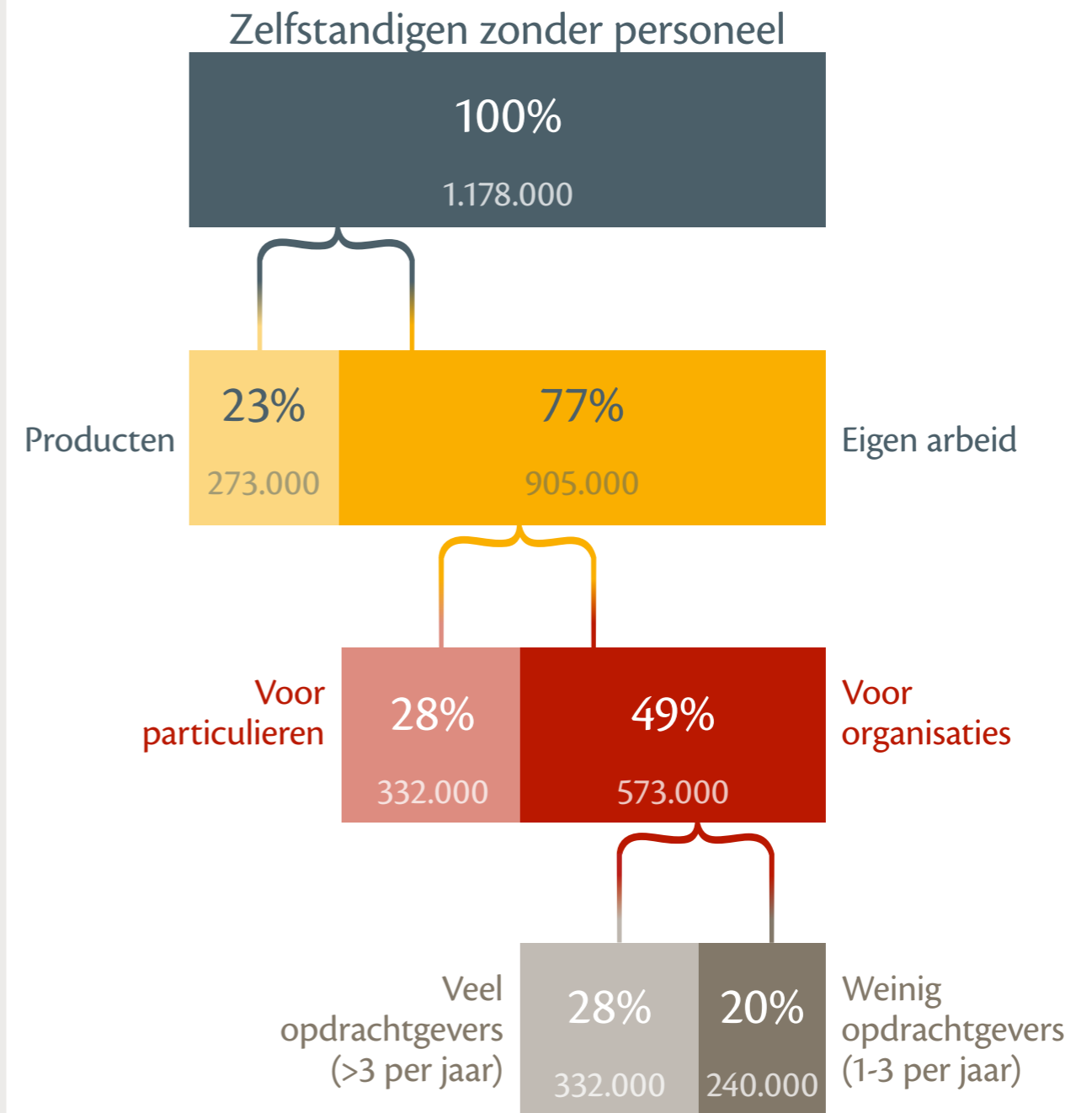
Er moest een alternatief komen. Dit alternatief moest zelfstandigen en opdrachtgevers duidelijkheid en zekerheid geven en tegelijkertijd schijnconstructies bestrijden. Dit was een taak voor de opvolgers van Wiebes en Asscher in een nieuw kabinet. Maar het lukte opvolgers Wouter Koolmees (minister van SZW), Menno Snel (staatssecretaris van Financiën) en Mona Keijzer (minister van Economische Zaken) niet zo'n alternatief uit te werken. Plannen uit het regeerakkoord sneuvelden door weerstand uit de polder. Door de coronacrisis kwam er ook geen - zo gewenste - bredere politiek-maatschappelijke discussie over de wenselijkheid van ontwikkelingen in de zzp-wereld.

Daarom is het nu aan minister van SZW Karien van Gennip om een oplossing te vinden. In de afgelopen zeven jaar zijn talloze suggesties gedaan door belangenorganisaties, juristen en commissies. Er zijn ook voorbeelden uit het buitenland. De opkomst van de zelfstandige is tenslotte geen specifiek Nederlands fenomeen.

Kwalificatie-vraag

Het kernprobleem is in vakjargon de 'kwalificatie-vraag'. Wanneer is iemand die tegen betaling arbeid verricht voor een werkverschaffer een werknemer of een zelfstandige? Hoe beoordeel je of zo'n werkverschaffer een opdrachtgever is of een werkgever?

Het is belangrijk om te weten dat deze kwalificatie-vraag slechts relevant is voor een beperkt deel van alle zelfstandigen zonder personeel. Een kwart werkt (vrijwel uitsluitend) voor particulieren, voor dit soort situaties speelt deze hele discussie niet. Nog eens een kwart van de zzp'ers doet korte opdrachten voor heel veel verschillende opdrachtgevers. Ook voor hen is er geen sprake van een arbeidsrelatie.



Bron: ZEA 2021 (CBS/TNO) + Statline (CBS) Q2 2021
Bewerking: ZiPconomy | percentages zijn afgerond

Werknemer, tenzij... wat eigenlijk?

In dit document hebben wij de oplossingen verzameld. De titels zijn gebaseerd op het arbeidsrechtelijke uitgangspunt 'werknemer tenzij' dat ook door de Commissie Regulier van Werk omarmd is. Iemand is werknemer, tenzij hij kan aantonen dat hij zelfstandige is. Alleen hoe bepaal je dat op een manier die voor iedereen begrijpelijk en duidelijk is.

In de afgelopen jaren zijn op verschillende momenten en door verschillende experts en commissies in totaal acht variaties genoemd:

1. **Werknemer, tenzij... je aan de huidige wet voldoet.**
De variant status quo: geen nieuwe regels, wel handhaven.
2. **Werknemer, tenzij... je niet 'ingebeld bent' in de organisatie.**
Het advies van de Commissie Regulering van Werk onder leiding van Hans Borstlap.
3. **Werknemer, tenzij... je door de Amerikaanse ABC-test komt.**
De regels die de Amerikaanse staat Californië wilde invoeren: geen gezag, geen kernactiviteit, geen werk dat anderen in loondienst doen.
4. **Werknemer, tenzij... je door de (fiscale) Boot-test komt.**
Voorstel van de Commissie Boot. Zzp'er als twee van de drie criteria in orde zijn: geen kernactiviteit, korte opdracht, hoog tarief.
5. **Werknemer, als... je voldoet aan de EU-richtlijn voor platformwerk.**
Laat de Europese richtlijn voor de kluseconomie ook gelden voor alle andere sectoren.
6. **Werknemer, tenzij... je voldoet aan de Belgische criteria.**
Mix van wettelijk vastgelegde criteria rond de inhuur van zelfstandigen, plus strengere regels voor zzp'ers in bepaalde sectoren.
7. **Werknemer, tenzij... je meer dan 30-35 euro verdient.**
Het voorstel van de SER. Bij uurtarieven van minder dan 30 á 35 euro geldt een rechtsvermoeden van werknemerschap.
8. **Werknemer, tenzij... je een rechtspositie als zzp'er hebt.**
Een aparte rechtspositie voor zzp'ers, zodat iedereen weet wat hun rechten en plichten zijn.

werknemerschap

gelijk voor iedereen
ideologisch gedreven

pragmatisch

zelfredzaam
pragmatisch

keuzevrijheid

Ordering

De acht varianten zijn op verschillende manieren te ordenen:

- Het werknemerschap als leidend uitgangspunt (variant 2) tot meer keuzevrijheid voor werkenden (variant 8 en deels 6);
- Een regeling gelijk voor iedereen (2, 3, 8) tot onderscheid tussen kwetsbare groepen en zelfredzame zelfstandigen (5, 6, en 7);
- Ideologisch gedreven (variant 2,3 en 8) tot meer pragmatische combinaties (4, 5, 6, en 7).

Om een keuze uit deze varianten te kunnen maken is het van belang om inzicht te hebben in wat de varianten betekenen en wat de consequenties zijn. Maar ook om te begrijpen vanuit welke principes, ideologisch of pragmatisch, ze tot stand zijn gekomen en welke problemen ze proberen op te lossen. Dat inzicht, samen met een juist begrip van de feiten uit de wereld van zzp, moet leiden tot een zorgvuldige besluitvorming.

We hopen met deze publicatie daar een bijdrage aan te kunnen leveren. Het is namelijk tijd om de knoop door te hakken. Daar heeft een flink deel van de zelfstandigen en hun opdrachtgever behoefte aan.

Variant	Inhoud	Oorsprong	Wat lost het niet op
1. Huidige wet	<ul style="list-style-type: none"> • Geen aanpassing in wetgeving • Handhaven • Webmodule als voorlichtings- en handhavinginstrument 	Status quo variant	<ul style="list-style-type: none"> • Gaat niet in op aanbevelingen adviescommissies voor meer duidelijkheid en kritiek uit praktijk • Geen oplossing voor kritiek op webmodule (blijvende onduidelijkheid, niet overal toepasbaar, geen sectorale benadering)
2. Inbedding	<ul style="list-style-type: none"> • Geen inhuur van zzp indien deze is 'ingebed' in organisatie. • Variant hierop is: geen kernactiviteit of geen werk dat anderen in loondienst doen. 	Commissie Borstlap	<ul style="list-style-type: none"> • Grijpt fors in op de toch al krappe arbeidsmarkt • Nieuwe definitiekwestie: wat is ingebed? • Maakt geen onderscheid tussen kwetsbare en zelfredzame zelfstandigen. • Waterbedeffect: lokt andere (duurdere) modellen uit als contracting of outsourcing.
3. ABC-test	<ul style="list-style-type: none"> • Alleen inhuur zzp mogelijk indien aan drie voorwaarden voldaan is: geen gezag, geen kernactiviteit, geen werk wat anderen in loondienst doen. 	Californië	<ul style="list-style-type: none"> • Model bleek in praktijk ook zeer belemmerend te werken, ook voor vrije beroepen en echte ondernemers. Daardoor wirwar van uitzonderingsregels gekomen. • Geen oplossing voor lastig te definiëren term 'gezag'. • Knelt met EU regels
4. Boot-test	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdelijk herstel knip tussen arbeidsrechtelijke en fiscale beoordeling. • Inhuur zzp kan (via modelovereenkomst) indien aan twee van de drie criteria wordt voldaan: geen kernactiviteit, korte opdracht, hoog tarief. 	Wet DBA commissie o.l.v. Prof. Boot	<ul style="list-style-type: none"> • Tijdelijke oplossing • Mogelijk nieuwe discussie omtrent 'wat is kernactiviteit'
5. Richtlijn platformwerk	<ul style="list-style-type: none"> • Laat de Europese richtlijn voor de kluseconomie (voldoen aan twee van vijf criteria) ook gelden voor alle andere sectoren. 	Europese Commissie	<ul style="list-style-type: none"> • Ontwikkelde criteria goed handhaafbaar binnen platformen, elders lastiger • Maakt geen onderscheid tussen kwetsbare en zelfredzame zelfstandigen
6. Criteria per sector	<ul style="list-style-type: none"> • Mix van wettelijk vastgelegde criteria rond de inhuur van zelfstandigen, plus strengere regels voor zzp'ers in bepaalde sectoren. • Behandel arbeidsovereenkomst en overeenkomst gelijk 	België	<ul style="list-style-type: none"> • Lost lastig te definiëren punt rond gezag/ hiërarchie niet op.
7. Tarief	<ul style="list-style-type: none"> • Bij uurtarieven van minder dan 30 á 35 euro geldt een rechtsvermoeden van werknemerschap. • Handhaving gericht op kwetsbare situaties (lage inkomens) 	SER	<ul style="list-style-type: none"> • Mogelijk makkelijk te ontduiken door constructies met stukprijzen i.p.v. uurtarieven.
8. ZZP in BW	<ul style="list-style-type: none"> • Een aparte rechtspositie voor zzp'ers, zodat iedereen weet wat hun rechten en plichten zijn. 	ZZP organisaties	<ul style="list-style-type: none"> • Risico op een tussenvariant waarbij iemand geen werknemer, maar ook geen zelfstandige is. • Nieuwe discussie over criteria.

Niets veranderen, wel handhaven

Korte uitleg

De Belastingdienst en de Arbeidsinspectie handhaven de huidige wetgeving. De huidige regels en jurisprudentie zijn voldoende om schijnzelfstandigheid tegen te gaan.

De webmodule is een online tool waarmee opdrachtgevers kunnen controleren of ze een zzp'er mogen inhuren. In de huidige versie van deze online tool is de jurisprudentie verwerkt. Gebruik deze webmodule als voorlichtingsinstrument.

Als alternatief kan een modelovereenkomst van de Belastingdienst zekerheid geven. Als een werkgever en opdrachtnemer werken volgens deze overeenkomst, weten ze zeker dat er geen sprake is van loondienst.

Langere uitleg

Er bestaan al regels en juridische uitspraken over wanneer iemand als zelfstandige kan werken. Maar die zijn niet altijd duidelijk voor werkgevers, opdrachtgevers en zelfstandigen. Daarom zijn er de afgelopen jaren meerdere pogingen gedaan om de wet te verduidelijken.

Van VAR naar Wet DBA

Tot 2016 was er de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR): een document dat een zelfstandige kon aanvragen bij de Belastingdienst. Als een zzp'er in het bezit was van een VAR, kon een werkgever hem zonder veel risico inhuren. De overheid en zzp-belangenorganisaties vonden dat de VAR vervangen moest worden, want die bood te veel ruimte voor schijnzelfstandigheid. Na een mislukte poging om dat via een digitale tool te doen, kwam de Wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie (Wet DBA). Kern van de Wet DBA is het afschaffen van de VAR. De Wet DBA werd in 2016 ingevoerd, maar de handhaving werd snel stopgezet. Zzp'ers gaven aan dat ze opdrachten verloren door de wet, omdat werkgevers niet meer met ze durfden samen te werken. In afwachting van een alternatief werden er dus geen waarschuwingen en boetes gegeven, behalve aan 'kwaadwillende' bedrijven.

Handboek Loonheffingen en 'gezagsverhouding'

In de tussentijd verduidelijkte voormalig minister Wouter Koolmees (Sociale Zaken) in 2018 het begrip 'gezagsverhouding' in het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst. Dit is het naslagwerk van de Belastingdienst over alles wat met aangifte loonheffingen te maken heeft. Voor een verduidelijking was dus geen wetswijziging nodig. Een gezagsverhouding is een belangrijke aanwijzing voor een dienstverband, maar dit criterium was niet duidelijk genoeg.

Daarom kwam Koolmees met een lijst aanwijzingen voor een arbeidsrelatie, gebaseerd op een analyse van de actuele jurisprudentie. Die Leidraad Beoordeling Gezagsverhouding is in 2018 als 'beleidsbesluit' opgenomen in het Handboek Loonheffingen.

Wat lost het op / Wat lost het niet op?

Partijen zoals belangenorganisaties, de Commissie Borstlap en de Algemene Rekenkamer vinden de bestaande wet- en regelgeving te onduidelijk om zekerheid vooraf te geven. Maar er zijn ook partijen die vinden dat de huidige regels en jurisprudentie duidelijk genoeg zijn om te handhaven. In het commissiedebat over arbeidsmarktbeleid (april 2022) pleitte onder meer PvdA voor het opstarten van de handhaving. Barbara Kathmann (PvdA): “Er zijn meerdere rechtszaken waaruit schijnzelfstandigheid blijkt bij platformen. Schrap dus het handhavingsmoratorium.”

Handhaving is nodig, maar eerst duidelijkheid

Vakbond FNV dringt sinds 2019 aan op handhaving. Toen bepaalde de rechter dat de freelancers van maaltijdbezorger Deliveroo geen zelfstandigen zijn maar recht hebben op een arbeidsovereenkomst. Het gaat de vakbond voornamelijk om bescherming van kwetsbare, laagbetaalde zzp'ers. FNV steunt namelijk ook het SER-advies, zie variant 7 ‘Werknemer, tenzij je meer dan 30-35 euro verdient’.

In 2022 kwam de Algemene Rekenkamer met een rapport over de handhaving van Wet DBA. De Rekenkamer benadrukt dat de wet uitgevoerd moet worden, maar waarschuwt ook dat de huidige regels eigenlijk te complex zijn voor handhaving. “Alleen met duidelijke wetgeving kunnen burgers en bedrijven regels uit zichzelf naleven, zonder dwingende en kostbare acties door de Belastingdienst”, zei collegelid Ewout Irrgang. “Die duidelijkheid ontbreekt nu. Daardoor kan de Belastingdienst handhaven noch adviseren.”

‘Criteria moeten duidelijker’

Volgens de Rekenkamer schieten pogingen om de wet te verduidelijken tekort. Zo is de Leidraad Beoordeling Gezagsverhouding in het Handboek Loonheffingen wel een erg lange lijst. Bovendien zijn voor sommige criteria meerdere interpretaties mogelijk. Bovendien zijn sommige normen belangrijker voor de beoordeling dan anderen, maar het is niet duidelijk welke. Omdat de lijst geen wegingsfactoren bevat, is niet duidelijk welke criteria zwaarwegend of doorslaggevend zijn. Daarom kunnen ondernemers, intermediairs, zzp'ers en zelfs de Belastingdienst vooraf geen goede inschatting maken of iemand als zelfstandige mag werken.

Webmodule heeft gebreken

De webmodule is grotendeels samengesteld op basis van deze criteria. In de webmodule zitten wel wegingsfactoren. Toch blijkt dat de webmodule vaak geen uitsluitel geeft over de vraag of een zzp'er een opdracht mag uitvoeren. Uit een pilot van de overheid blijkt dat in 28,4% van de gevallen geen oordeel mogelijk is.

Veel zzp-organisaties zijn bovendien niet blij met het feit dat de webmodule alleen toetst op de arbeidsrelatie en geen rekening houdt met factoren rond het ondernemerschap van de werkende, zoals inschrijving bij de Kamer van Koophandel (KvK) of bedrijfsinvesteringen. Rechters kijken daar bijvoorbeeld wel naar. Verder is de webmodule niet geschikt voor zelfstandigen die vanuit een bv werken en ook niet voor inhuur van zelfstandigen via een intermediair.

De visie van de Commissie Borstlap

Korte uitleg

Het vaste contract moet weer de norm zijn, zegt de Commissie Borstlap. De kernactiviteiten van een organisatie zijn de taak van werknemers en nooit van zzp'ers. Wie zich bezighoudt met reguliere werkzaamheden, doet dat via een reguliere arbeidsovereenkomst. Alleen een uitzendcontract is geschikt om werknemers te vervangen bij ziekte of tijdelijke drukte.

Of iemand 'ingebed' is in de organisatie moet daarom het leidend principe zijn in het onderscheid tussen werknemer- of zzp-schap. Alleen een werknemer houdt zich bezig met 'regulier werk' in een organisatie.

Langere uitleg

Dit idee komt van de Commissie Regulering van Werk, ook wel Commissie Borstlap. Deze commissie onder leiding van Hans Borstlap onderzocht hoe een nieuw ontwerp voor de regulering van werk eruit zou moeten zien. Een rode draad in het document is het terugdringen van alle vormen van flexibele arbeid. Voor alle 'reguliere arbeid' binnen bedrijven moet werknemerschap de norm worden.

Moderniseren van het criterium 'gezag'

De commissie schrijft dat het gezagscriterium als definitie van de arbeidsovereenkomst aan vernieuwing toe is. Het advies van de commissie Borstlap is: let meer op de aard van de werkzaamheden en leg meer nadruk op in hoeverre de werkende 'ingebed is' in de organisatie. Dit betekent dat de rechter kijkt in hoeverre de werkzaamheden van de

persoon overeenkomen met de andere werknemers in het bedrijf. Hier vloeit de regel uit voort dat alleen werknemers zich bezighouden met reguliere activiteiten van de organisatie.

Werknemer, tenzij...

Daarbij pleit de Commissie Borstlap voor een omgekeerde bewijslast: werknemer, tenzij. Iemand is werknemer, tenzij de werkgever kan bewijzen dat hij niet ingebed is in de organisatie.

In het regeerakkoord staat dat het rapport van de Commissie Borstlap en het SER-advies samen de leidraad zijn voor nieuw arbeidsmarktbeleid. Of de minister van Sociale Zaken inderdaad inbedding in de organisatie leidend maakt bij de beoordeling van een arbeidsrelatie, is nog niet duidelijk.

Wat lost het op / Wat lost het niet op?

Het voorstel van de Commissie Borstlap kan zeer grote impact hebben. Veel zelfstandigen zonder personeel die diensten leveren aan opdrachtgevers, zijn enigszins ingebed in de organisatie of doen min of meer regulier werk. Het heeft dus ook gevolgen voor organisaties die werken met zelfstandigen die niet in een kwetsbare positie zitten. Denk aan interim-managers of zelfstandig IT-professionals. In veel moderne organisaties werken hybride teams met een mix van mensen met verschillende contractvormen, vaak ieder vanuit een eigen specialisme. Dit past bij het projectmatig (of 'agile') werken. Of het ongewenst is dat deze personen werken als zelfstandige, is vooral een politieke keuze.

Verder blijft er discussie bestaan over de definitie. Wanneer is iemand ingebed in de organisatie? Welke taken horen precies bij de kernactiviteiten? Hoe bepaal je dat, zonder dat er achteraf discussie over kan bestaan?

Zelfstandigen voldoen aan drie criteria

Korte uitleg

Neem een voorbeeld aan de Amerikaanse staat Californië waar de AB5-wet geldt. In deze wet staat dat wie werkt voor een bedrijf in Californië in principe in dienst is, tenzij het bedrijf drie zaken kan bewijzen:

- De werkende verleent zijn diensten zonder aanwijzingen of controles van het bedrijf;
- De werkende voert taken uit die niet horen bij de kernactiviteiten van het bedrijf
- De werkende heeft een eigen bedrijf en voert dezelfde soort werkzaamheden ook voor andere werkgevers of klanten uit

Langere uitleg

De zogenaamde California Assembly Bill 5 (AB5) werd in 2020 als wet aangenomen. De wet staat ook wel bekend als de ABC-test. Het Hoogerechtshof van Californië kwam begin 2018 met de ABC-methode om te bepalen of iemand als zelfstandige ingehuurd kan worden. Zzp'ers moeten aan alle drie de voorwaarden voldoen. Zo niet, dan is er sprake van werknemerschap.

Het Hoogerechtshof paste deze methode voor het eerst toe in de zaak rondom transportbedrijf Dynamex. Dit bedrijf ontsloeg zijn chauffeurs en liet ze vervolgens werken als zzp'ers. Aan de hand van de ABC-methode concludeerde de rechter dat hier sprake was van schijnzelfstandigheid.

Meer dan 75 uitzonderingen

De nieuwe wet leidde tot een hoop protest. Zo vonden artsen, advocaten, filmmakers, consultants en franchisenemers de ABC-test een ouderwetse methode die niet past bij hun manier van werken. Inmiddels gelden er meer dan 75 uitzonderingen op de regel. Zo wordt de ABC-test niet toegepast op een hele reeks beroepen, waaronder ingenieurs, accountants en vissers. Daarnaast moeten vele dienstverleners aan specifieke voorwaarden voldoen.

Een paar opvallende uitzonderingen:

- Een marketeer mag alleen als zelfstandige werken als zijn werk 'origineel en creatief van aard is en berust op de uitvinding, het voorstellingsvermogen en het talent van het individu'. Of de gemiddelde copywriter zijn werk zo ervaart, valt te bezien.
- Muzikanten zijn uitgezonderd, onder voorwaarden. Zo mogen ze maar een keer per week op dezelfde locatie spelen. Wie een muzikant op vrijdag en zaterdag wil boeken, moet hem een dienstverband geven.
- Gecertificeerde psychologen kunnen als zelfstandigen werken maar fysiotherapeuten en logopedisten niet.

Tussencategorie voor platformwerker: geen werknemer, geen zzp'er

Platformbedrijven Uber, Lyft en DoorDash waren het niet eens met de AB5-wet. Na een flinke lobby van deze bedrijven kwam er ook een uitzondering op de regels voor digitale platformen. In deze Proposition 22 staat dat digitale platformen freelancers niet in dienst hoeven te nemen, maar ze wel minimumtarieven en een toelage voor ziektekosten moeten betalen. De situatie is vergelijkbaar met de Britse status van 'worker'. Platform-zzp'ers krijgen dus minder bescherming dan werknemers, maar meer dan andere zelfstandigen.

Potentieel strijdig met EU-recht

Juristen Van Steenberg en Wits schreven in het Tijdschrift voor Recht en Arbeid (TRA 2020/91) een pleidooi om deze ABC-methode ook in Nederland toe te passen. Wie aan drie criteria voldoet, is 'vermoedelijk werknemer' (rechtsvermoeden). De Partij van de Arbeid (PvdA) vroeg toenmalig minister Wouter Koolmees (Sociale Zaken) daarop te reageren. Volgens Koolmees zou de ABC-methode niet werken, omdat het in sommige gevallen ingaat tegen Europese regelgeving. "Het is goed voorstelbaar dat werkenden die één of meer criteria van het tegenbewijs niet aannemelijk kunnen maken, Europeesrechtelijk toch als dienstverrichter worden gekwalificeerd. [...] Een dergelijke potentiële strijdigheid tussen Nederlands en Europees recht acht ik kwetsbaar en onwenselijk."

Wat lost het op / Wat lost het niet op?

De drie criteria van de ABC-test zijn onvoldoende om het verschil tussen werknemers en zzp'ers te bepalen. Dat blijkt wel uit de enorme lijst met uitzonderingen en aanvullende eisen voor beroepen. Deze wet maakt het dus niet veel makkelijker om te bepalen wie als zzp'er mag werken en wie niet.

Discussie in de VS gaat door

In de Verenigde Staten wordt bovendien nog steeds gediscussieerd over de wet en alle uitzonderingen. Zo oordeelde de rechter in Californië in augustus 2021 dat de uitzonderingspositie voor platformwerkers in strijd is met de grondwet. Bovendien is de wet niet te handhaven en staat het toekomstige wetgeving om de status van platformwerkers te bepalen in de weg, aldus de rechter.

Effect op zelfredzame zzp'er

Verder heeft de wet soms meer impact op goedbetaalde zzp'ers, dan op de kwetsbare groep. Het doel van de wet is te zorgen dat kwetsbare, slecht betaalde arbeiders een vast contract krijgen. Maar tegelijkertijd dwingt de wet beter betaalde, hogergeschoolde zelfstandig ondernemers een vaste arbeidsrelatie aan te gaan. Het spreekt voor zich dat juist de goedbetaalde interim-managers, aannemers en IT-professionals veel overleggen met hun opdrachtgever, maar zo voldoen ze aan criterium A. Tegelijkertijd hoeft laagbetaald werk vaak minder afstemming.

Zelfstandigen voldoen aan twee van de drie criteria

Korte uitleg

Een werkgever mag een zzp'er inhuren met een modelovereenkomst van de Belastingdienst, als de opdracht aan twee van de volgende drie criteria (de Boot-test) voldoet:

- De opdracht duurt korter dan een bepaalde termijn;
- Het uurtarief is meer dan een bepaalde norm;
- De opdrachtnemer doet geen werk dat hoort bij de kernactiviteiten van de werkgever.

Langere uitleg

Dit idee kwam in 2016 van professor Gerrard Boot. Hij is hoogleraar Arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden, rechter bij het gerechtshof Amsterdam en voormalig voorzitter van de Commissie Boot. Deze commissie onderzocht in opdracht van voormalig staatssecretaris van Financiën Eric Wiebes hoe de Belastingdienst de Wet DBA en de modelovereenkomsten heeft geïntroduceerd.

Tijdelijke oplossing

De modelovereenkomsten mochten blijven, concludeerde de Commissie Boot. Maar er was nog wel wat mis met het systeem. Het moest helderder worden wanneer en op basis van welke criteria overeenkomsten vooraf worden goedgekeurd en achteraf worden getoetst. Net als vele andere experts, pleiten zij voor modernisering van het arbeidsrecht. Omdat

zo'n grote verandering tijd kost, kwam Boot met een tijdelijke oplossing om werkgevers en zelfstandig ondernemers vooraf duidelijkheid te geven over de fiscale status van hun relatie. Ook moet deze oplossing schijnzelfstandigheid bestrijden.

Civiel versus fiscaal

Allereerst wil Boot de fiscale en civiele beoordeling uit elkaar trekken. De civiele beoordeling gaat onder meer over de vraag of een werknemer recht heeft op vakantiedagen en ontslagbescherming. Die beoordeling is voor interpretatie vatbaar met vragen omtrent gezag, die vaak pas achteraf goed te beoordelen zijn. Fiscale vragen zijn feitelijker en geven daardoor ook meer zekerheid voordat een opdracht begint. Met de drie criteria van Boot zou je dit wel vooraf kunnen beoordelen. Omdat het gaat om een fiscale beoordeling van de arbeidsrelatie, hoeft het arbeidsrecht niet aangepast te worden. Ook sluit de test volgens Boot aan bij de manier waarop rechters nu beoordelen of iemand in loondienst is.

Twee van de drie

Als de opdracht aan twee van deze drie criteria voldoet, heeft een werkgever vooraf zekerheid dat hij geen loonheffing of sociale premies hoeft af te dragen. Voldoet de opdracht niet aan een meerderheid van de criteria, dan kunnen werkgever en opdrachtnemer hun overeenkomst laten beoordelen door de Belastingdienst. Als zij kunnen bewijzen dat er toch sprake is van een opdrachtgever/opdrachtnemer-relatie, kunnen ze zekerheid vooraf krijgen van de Belastingdienst. Dit is volgens de commissie een oplossing voor bijzondere omstandigheden op sector- of beroepsniveau.

Vrijwaring voor korte opdrachten

Verder stelt de commissie Boot voor om vrijwaring te geven voor alle korte opdrachten, bijvoorbeeld opdrachten van minder dan vijf uur per week of

minder dan 250 uur per jaar.

In 2016 stemde de Tweede Kamer over verschillende oplossingen van de Commissie Boot. De meeste moties werden weggestemd, maar niet de Boot-test. Een motie van de PvdA om de criteria van Boot mee te nemen bij het opstellen van nieuwe regels, werd aangenomen.

Wat lost het op / Wat lost het niet op?

Met de Boot-test krijgen werkgevers eenvoudig zekerheid vooraf over fiscale zaken. Dat zij hun overeenkomst kunnen laten beoordelen door de Belastingdienst, geeft ruimte voor uitzonderingen en sectorspecifieke werkwijzen.

Het voordeel van een scheiding tussen de fiscale en civiele beoordeling is dat werkgevers en opdrachtnemers op korte termijn duidelijkheid krijgen over de arbeidsrelatie. Maar Boot benadrukt dat het geen langetermijnoplossing is: het arbeidsrecht moet vernieuwd worden, in samenhang met andere discussies rond arbeidsrechtelijke bescherming van werkenden. Daarom heeft hij het ook over een tijdelijke maatregel.

Verder schept een uurtarief niet in alle gevallen duidelijkheid. Zo moet een zzp'er zijn uren registreren en niet alle zelfstandigen doen dat. Verder is het niet te controleren bij ondernemers die een totaalprijs afspreken voor hun diensten, zoals bezorgers die per pakketje betaald krijgen. Tot slot is het soms lastig te bepalen wanneer iemand zich bezighoudt met kernactiviteiten van een organisatie.

Laat criteria voor platformen ook gelden voor andere sectoren

Korte uitleg

De Europese Unie heeft een ontwerprichtlijn voor platformbedrijven die met zzp'ers werken. Voorbeelden van dit soort werkgevers zijn Uber, Bolt en Upwork. Die platform-richtlijn zou ook kunnen gelden voor alle andere werkgevers.

In de richtlijn staat dat een platformbedrijf een werkgever is, als de arbeidsrelatie in de praktijk voldoet aan twee of meer van de volgende criteria:

- Het platform bepaalt de beloning van de werkende
- Het platform stelt eisen aan het uiterlijk van de werkende (hij moet bijvoorbeeld een uniform dragen)
- Het platform monitort de prestaties van de werkende via digitale middelen
- Het platform bepaalt de werktijden
- Het platform beperkt de mogelijkheden van de werkende om voor anderen te werken.

Als de werkrelatie aan twee of meer van de criteria voldoet, ontstaat een rechtsvermoeden van werkgeverschap. Dan heeft de platformwerker automatisch dezelfde rechten als iemand in loondienst, ongeacht wat in zijn contract staat. Bedrijven die met echte zzp'ers werken moeten kunnen bewijzen dat er geen sprake is van een afhankelijkheidsrelatie. De bewijslast ligt bij het platform.

Langere uitleg

In december 2021 presenteerde de Europese Commissie een ontwerprichtlijn over 'eerlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming voor platformwerkers'. Nadat de Europese Commissie de richtlijn heeft besproken (naar verwachting in de tweede helft van 2022), gaat hij ter beoordeling naar de 27 lidstaten en het Europees Parlement. Als de richtlijn wordt aangenomen, moeten de lidstaten die binnen twee jaar omzetten in hun eigen wetgeving.

Een variant is om deze regels dan gelijk maar van toepassing te verklaren op alle situaties waarin organisaties zzp'ers inhuren.

Speciaal voor platformen

Deze richtlijn zal specifiek gelden voor digitale arbeidsplatformen (ook wel 'gigplatform' of platformbedrijf). Dit is een online marktplaats die werkenden verbindt met werkmogelijkheden. Denk niet alleen aan maaltijdbezorging via Deliveroo en taxiritten via Uber, maar ook aan kenniswerk zoals vertalen, programmeren en grafisch ontwerpen via bijvoorbeeld Upwork.

Met deze definitie sluit de Europese Commissie aan op een uitspraak van de rechtbank Den Haag. Die oordeelde in september 2021 dat Uber zijn taxichauffeurs in dienst moet nemen, omdat zij rijden onder 'modern werkgeversgezag' via de app. De werkende is daarbij afhankelijk van het systeem: de app bepaalt werktijden en beloning, platformwerkers kunnen niet onderhandelen over tarieven en voorwaarden. Dit is bijvoorbeeld zo bij Uber en Deliveroo.

Wat lost het op / Wat lost het niet op?

In de platformeconomie verwacht de Europese Commissie forse impact. Als de richtlijn wordt aangenomen, schat de commissie dat ruim 4,1 miljoen platformwerkers een dienstverband krijgen en er minstens 121 euro per jaar op vooruit gaan. Werkenden die onterecht geclassificeerd zijn als freelancer krijgen recht op zaken als minimumloon en sociale zekerheid. Ondertussen kunnen zzp'ers die niet onder gezag werken doorgaan met het gebruiken van platformen.

De platformwerkers hoeven niet zelf naar de rechtbank om hun recht op te eisen, dankzij de omgekeerde bewijslast. Als er aan twee of meer van de bovenstaande criteria voldaan wordt, dan is het aan de werkgever om te bewijzen dat iemand geen werknemer is. Verder is de definitie van het criterium 'gezag' concreter en moderner dan nu bijvoorbeeld in de Nederlandse wet staat.

Een punt van aandacht is natuurlijk ook dat deze vrij strikte criteria specifiek voor platformen ontwikkeld zijn. Een sector die bekend staat om vaak lage tarieven. Daarnaast zijn een aantal criteria vanwege de digitalisering bij platformen ook beter te controleren dan bij traditioneel werk.

Mogelijk geen volledige bescherming

Of deze wet werkenden volledige werknemersbescherming geeft, betwijfelen advocaten Cara Pronk, Niels van Boekel en Barbara van der Veen (Van Doorne). Zij denken dat er een tussencategorie kan ontstaan, vergelijkbaar met de Britse 'worker'. Het rechtsvermoeden van de EU gaat namelijk niet uit van een arbeidsovereenkomst, maar arbeidsverhouding. De advocaten twijfelen of dit kwalificeert als een arbeidsovereenkomst naar Nederlands recht. "Mogelijk biedt de richtlijn ruimte voor implementatie van een soort van tussencategorie 'werkers' die bepaalde rechtsbescherming kunnen genieten (zoals wat betreft arbeidsomstandigheden en minimumloon), maar niet de volledige werknemersbescherming."

Verder blijft er discussie bestaan over de definitie. Wanneer is iemand ingebed in de organisatie? Welke taken horen precies bij de kernactiviteiten? Hoe bepaal je dat, zonder dat er achteraf discussie over kan bestaan?

Meerdere criteria in samenhang, sectorale uitzonderingen

Korte uitleg

Neem een voorbeeld aan de Arbeidsrelatiewet in België. In die wet staat onder welke voorwaarden een werkgever zelfstandigen (freelancers) mag inhuren om diensten voor en bij hem te verrichten. Anders dan de ABC- en Boot-test, bepalen alle criteria in samenhang of iemand als freelancer mag werken. Voor alle freelancers gelden neutrale criteria (bijvoorbeeld inschrijving bij de Kamer van Koophandel) en algemene criteria (mate van hiërarchie en vrijheid in de werkrelatie).

Er gelden aanvullende sectorale criteria voor zes branches waar de kans op schijnzelfstandigheid groter is. Zo moet een freelancer in de bouw bijvoorbeeld vrij vervangbaar zijn en herkenbaar als zelfstandige (bijvoorbeeld met een logo op zijn jas). Ook voor de sector vervoer (waaronder pakketbezorgers) gelden dergelijke zwaardere, aanvullende eisen. Die komen er binnenkort ook voor platformwerkers.

De Belgische wetgever combineert dus wettelijk vastgelegde criteria met de behoefte aan uitzonderingen voor verschillende sectoren en type freelancers (kwetsbaar versus zelfredzaam).

Langere uitleg

Moet iemand in loondienst zijn of mag hij als zelfstandige de opdracht uitvoeren bij een werkgever? Dat kun je in België bepalen aan de hand van de criteria in de Arbeidsrelatiewet. Die geldt sinds 2006. Anders dan bij de ABC-test uit Californië hoeft de overeenkomst niet aan alle criteria te voldoen, maar worden de voorwaarden in relatie tot elkaar bekeken. Zo kun je een zelfstandige volgens een werkrooster laten werken, mits de opdracht aan voldoende andere criteria voldoet.

Gezagsrelatie als zwaarste norm

Van alle criteria weegt hiërarchische controle het zwaarst. Dat betekent dat er geen gezagsrelatie mag zijn tussen een opdrachtgever en zzp'er. Is er wel sprake van gezag, dan moet iemand in loondienst werken.

Er zijn drie type criteria:

- Neutrale criteria.
Bijvoorbeeld dat de opdrachtnemer geregistreerd is bij de Kamer van Koophandel, een BTW-nummer heeft en administratie voert;
- Algemene criteria.
Hierbij gaat het om de wil der partijen (beide partijen hebben bewust gekozen voor een opdrachtgever-opdrachtnemerrelatie in plaats van een arbeidsovereenkomst), vrijheid van organisatie van de werktijd, vrijheid van organisatie van het werk en hiërarchische controle.
- Aanvullende specifieke criteria voor zes sectoren.

Sinds 2012 gelden in België strengere regels voor sectoren als de bouw, vervoer, schoonmaak en landbouw. Daar geldt een 'weerlegbaar vermoeden van een arbeidsovereenkomst'. Dat betekent dat een werkende een werknemer is, tenzij de opdrachtgever kan aantonen dat het niet zo is. Dat principe geldt in België alleen voor sectoren of activiteiten waarin het risico op bijvoorbeeld onderbetaling en kwetsbare werkenden groot is. Deze uitzondering geldt binnenkort ook voor de platformeconomie.

Wat lost het op / Wat lost het niet op?

Diverse organisaties pleiten om in Nederland dit Belgisch model toe te passen. Hilde Palland (CDA) diende in 2021 een motie in om te kijken naar de manier waarop het in België geregeld is. Branchevereniging voor intermediairs en brokers Bovib stuurde een position paper naar het nieuwe kabinet met daarin de aanbeveling om de Belgische criteria toe te passen. Minister Karien van Gennip (Sociale Zaken) kijkt 'uitgebreid naar de wetgeving voor freelancers in België', zei ze tijdens het commissiedebat over arbeidsmarktbeleid in april 2022. Zij wil niet alles overnemen, maar selecteren wat werkt en bij de Nederlandse situatie past.

Eenvoudig en effectief

Pleitbezorgers vinden dat de Belgische Arbeidsrelatiewet eenvoudig is en goed aansluit bij de Nederlandse praktijk. De sectorale benadering zou handhaving effectiever maken. Bovendien gaan de criteria ook over ondernemerschap van de zelfstandige en de 'vrije wil' van de werkende. In de Nederlandse webmodule is daar bijvoorbeeld geen sprake van.

De Arbeidsrelatiewet heeft gezorgd dat de feitelijke omstandigheden leidend zijn, in plaats van wat op papier staat. Dat concluderen Vincent Dooms (eerste voorzitter van het Arbeidshof Gent) en Tom Messiaen (advocaat-vennoot bij Monard Law) in hun boek 'Arbeidsrelatie 2.0'. "De arbeidsovereenkomst wordt onmiskenbaar op gelijke voet behandeld met andere benoemde overeenkomsten, zoals de aannemingsovereenkomst."

Gezagsverhouding blijft onduidelijk

Maar de Belgische methode heeft niet de discussie over de gezagsverhouding opgelost. In het juridisch tijdschrift Jura Falconis schrijft Leslie Machtelings dat er nog steeds grote onzekerheid bestaat omtrent de invulling van de gezagsverhouding. Het is namelijk niet altijd duidelijk in hoeverre een werkgever of opdrachtgever controle uitoefent. Bovendien zijn controle en hiërarchie soms logisch aanwezig in beroepen die typisch door zelfstandigen worden uitgeoefend. Denk bijvoorbeeld aan IT-consultants die samen een project opleveren of een interim-manager die samen met de organisatie een verandertraject doorvoert.

Dat schrijven ook Dooms en Messiaen in hun boek. Ze suggereren de Arbeidsrelatiewet aan te vullen met duidelijkere criteria om de aanwezigheid van gezag vast te stellen. Hun voorwaarden lijken op de criteria die de EU noemt in de richtlijn voor de platformeconomie (zie variant 'Werknemer, als je voldoet aan de EU-richtlijn voor platformwerk'). Verder zien Dooms en Messiaen nog een ander verbeterpunt, ook voor Nederland interessant: meer uniformiteit in controles op schijnzelfstandigheid. Dat is efficiënter, eenduidiger en draagt zo bij aan duidelijkheid voor werkgevers.

Tot slot pleiten de auteurs voor een strengere controle bij het inschrijven van nieuwe zelfstandigen. Dit idee sluit aan bij een plan van onder meer FNV Zelfstandigen en ZZP Nederland uit 2013. Zij pleiten voor een 'Bewijs van ondernemerschap': het resultaat van een inhoudelijke ondernemerstoets voor aanstaande zzp'ers.

Het advies van de Sociaal Economische Raad (SER)

Korte uitleg

Als een werkgever een zzp'er minder dan 30 á 35 euro per uur betaalt, is er een rechtsvermoeden van werknemerschap. Bij lagere tarieven is dus in principe sprake van een dienstverband, tenzij een werkgever kan bewijzen dat het om een echte zzp-opdracht gaat.

Bij tarieven boven dit tarief verandert niets. Als werkgevers en werknemers het niet eens zijn over hun arbeidsrelatie, moeten ze dat uitvechten bij de rechter. Als de werkende vindt dat hij in loondienst zou moeten zijn, moet hij dit bewijzen. De werkgever kan tegenbewijs opstellen.

Langere uitleg

Dit rechtsvermoeden van werknemerschap bij uurtarieven van minder dan 30-35 euro is een advies van de Sociaal Economische Raad (SER, 2021). De SER wil op deze manier kwetsbare werkenden beschermen. "De meest acute problemen met schijnzelfstandigheid doen zich voor aan de basis van de arbeidsmarkt waar veelal de onderhandelingspositie van werkenden onvoldoende is om een adequaat tarief te bedingen", staat in het advies gemaakt voor het nieuwe kabinet.

Gelijk speelveld

Het SER-rapport voor de middellange termijn (SER MLT) is belangrijk, want in het nieuwe coalitieakkoord staat dat dit advies en het rapport van Commissie Borstlap samen de leidraad zijn voor hervorming van de arbeidsmarkt. Naast een rechtsvermoeden onder een tarief van 30-35 euro, wil de SER een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor alle zzp'ers (aov-zzp) en afbouw van de zelfstandigenaftrek. Die maatregelen horen volgens de SER echt bij dit tariefvoorstel, want ze maken de verschillen tussen werknemers en zzp'ers kleiner. SER streeft naar eigen zeggen naar 'een gelijk speelveld'.

Verwarring: geen minimumtarief

Toen het SER MLT-rapport uitkwam noemden sommige media het voorstel voor een rechtsvermoeden een 'minimumtarief', maar de SER benadrukt dat het dat beslist niet is. Het is geen verbod om als zelfstandige onder de 30 á 35 euro per uur te werken. Wel wil de SER dat de Belastingdienst handhaving richt op werkgevers die zzp'ers inhuren onder dit bedrag.

Zelfs ambtenaren leken in de war. Zo schreven zij in het introductiedocument voor staatssecretaris Marnix van Rij (CDA/Fiscaliteit) dat het 'SER-voorstel voor een minimumuurtarief voor zzp'ers door het kabinet in eerdere kamerbrieven als onuitvoerbaar is beoordeeld'. Dat klopt niet, want het gaat niet om een minimumtarief en dit voorstel is in kamerbrieven nog helemaal niet besproken.

Terwijl een eerder voorstel - het 'Arbeidsovereenkomst bij Laag Tarief' plan - in strijd was met Europees recht, is dit voorstel dat niet. De voorgestelde EU-richtlijn voor platformwerk (zie variant 'Werknemer, als je voldoet aan de EU-richtlijn voor platformwerk') werkt tenslotte ook volgens het principe van een rechtsvermoeden.

Wat lost het op / Wat lost het niet op?

Een rechtsvermoeden van werknemerschap bij uurtarieven van minder dan 30-35 euro beschermt een grote groep kwetsbare zelfstandigen. Het maakt duidelijk onderscheid tussen kwetsbare en zelfredzame zelfstandigen die eigen arbeid verkopen aan organisaties.

Maar het lost niet alle moeilijkheden op. Wie onder de wet uit wil komen, kan sjoemelen met urenregistraties. Verder werkt de regel alleen bij zzp'ers die werken met een uur- of dagtarief. Het is niet te controleren bij ondernemers die een totaalprijs afspreken voor hun diensten. Denk aan bezorgers die betaald krijgen per afgeleverde pizza.

Daarnaast blijkt uit CBS-cijfers dat zzp'ers met lagere inkomens vaker producten verkopen of werken voor particulieren. Deze twee groepen (ongeveer de helft van alle zzp'ers) hebben niets te maken met discussies over schijnzelfstandigheid.

Het SER-MLT advies sluit aan op het advies van de Commissie Borstlap, maar niet als het gaat om dit tarief. Oud-commissievoorzitter Hans Borstlap is er kritisch op. Hij noemt het uurtarief een 'kwetsbaar punt'. Borstlap vreest dat het lastig te handhaven is en extra administratieve lasten meebrengt voor zelfstandigen.

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

Begrip zzp'er in het Burgerlijk Wetboek

Korte uitleg

De term 'zelfstandige zonder personeel' komt nog niet voor in wetten en regels. Het begrip 'zzp'er' heeft geen juridische of fiscale betekenis. Als de term in het Burgerlijk Wetboek staat, dan is voor iedereen duidelijk welke rechten en plichten een zzp'er heeft. Zo kan een werkende een bewuste keuze maken voor zelfstandig ondernemerschap en is er geen discussie meer over of hij zzp'er is.

Langere uitleg

Veel belangenbehartigers en politieke partijen zijn voorstander van zo'n rechtspositie. Platform Zelfstandige Ondernemers (PZO), Vereniging Zelfstandigen Nederland (VZN) en werkgeversvereniging VNO-NCW willen wettelijk vastleggen wat een zzp'er is.

Rechten en plichten van de zzp'er

Een aparte rechtspositie voor zzp'ers maakt duidelijk welke rechten, plichten en verantwoordelijkheden horen bij het zelfstandig ondernemerschap. Een zzp'er weet precies hoe hij moet omgaan met contractvorming, belastingregels en sociale zekerheid. Als hij een aparte rechtspositie heeft, staat dat namelijk in de wet.

In het regeerakkoord van het vorige kabinet was afgesproken dat er een onderzoek zou komen naar de wenselijkheid van zo'n aparte status voor zzp'ers. Dat onderzoek is nooit uitgevoerd. In diverse handreikingen en position papers pleitten belangenbehartigers voor een aparte rechtspositie.

In de vele voorstellen schrijven zij veel over de mogelijke voordelen, maar weinig over wat er dan in de wet moet staan. Zelfstandig ondernemerschap gaat wat betreft VZN in ieder geval over 'onafhankelijkheid en zelfredzaamheid' en over het zelf kunnen dragen van de verantwoordelijkheid van het ondernemerschap. PZO wil 'vooral kijken of iemand debiteurenrisico loopt'. Over dit soort zaken kan nog steeds discussie bestaan.

Politieke discussie

Judith Tielen (VVD) wil minimaal eisen dat zzp'ers zelf beslissen of ze een opdracht aannemen. Ook moeten zij hun eigen tarieven vaststellen. Tielen: "Met een rechtspositie kunnen we zzp'ers echt bewust maken van de rechten, plichten en verantwoordelijkheden van zzp-schap. Als een zzp'er verklaart dat hij bereid en in staat is alle consequenties te dragen, dan wil ik hem met rust laten. Dat is een utopie, maar een rechtspositie kan alles fiscaal en juridisch wel een stuk makkelijker maken."

In oktober 2021 stemde een ruime meerderheid van de Tweede Kamer voor een motie van JA21 voor een 'wettelijke regeling voor zelfstandig ondernemerschap die de rechtspositie van zzp'ers in alle relevante aspecten vastlegt'. Alleen CDA, ChristenUnie, PvdA en GroenLinks stemden tegen. Minister Karien van Gennip (Sociale Zaken) lijkt niet enthousiast. Tijdens een overleg met de Kamercommissie (14-04-2022) zei ze dat ze aan de slag gaat met het 'doel' van deze motie (duidelijkheid, zekerheid). Daarmee impliceert ze dat ze geen voorstander is van de 'vorm': de aparte rechtspositie.

Wat lost het op / Wat lost het niet op?

Sommige experts twijfelen of een aparte rechtspositie voor zzp'ers iets oplost. In een uitgebreid achtergrondartikel vertelt advocaat en Commissie Borstlap-lid Johan Zwemmer dat zo'n aparte positie nieuwe onduidelijkheden oplevert. Het begrip 'ondernemer' is tenslotte al vastgelegd, zegt Zwemmer. "Voor een echte zzp'er zou het geen moeite moeten kosten om aan te tonen dat hij zelfstandig ondernemer is."

In het Burgerlijk Wetboek staan ook al de termen 'overeenkomst van opdracht' en de 'overeenkomst van aanneming van werk'. Een zzp'er kan nu een opdrachtnemer zijn op basis van een opdracht- of aannemingsovereenkomst, of hij is werknemer als het werk voldoet aan de criteria in de definitie van de arbeidsovereenkomst. Zwemmer: "Wanneer je nog een bijzondere overeenkomst gaat opnemen in het Burgerlijk Wetboek maar dan speciaal voor de zzp'er, moet duidelijk worden gemaakt waarin deze zich onderscheidt van een opdrachtnemer binnen een opdracht- of aannemingsovereenkomst."

Verder zal de politiek het eens moeten worden over de definitie van zzp'er. Als voor zzp'ers andere criteria gelden dan voor ondernemers, ontstaat een nieuwe categorie. Dat heeft als mogelijk ongewenst effect dat zzp'ers minder als ondernemer gezien worden. Zo'n tussenvariant bestaat bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk: de 'worker'. Zij hebben minder rechten dan werknemers, maar zijn ook geen volwaardig ondernemers. Daarom vinden veel partijen zo'n aparte status ongewenst.

1. Werknemer, tenzij... je aan de huidige wet voldoet

- De 'nieuwe' do's and don'ts voor opdrachtgevers en zzp'ers. Wat mag wel en niet van de Belastingdienst? ZiPconomy, Hugo-Jan Ruts. (06-12-2018)
<https://www.zipconomy.nl/2018/12/de-nieuwe-dos-and-donts-voor-opdrachtgevers-en-zzpers-wat-mag-wel-en-niet-van-de-belastingdienst-2/>
- Pilot Webmodule <https://survey.pilotwba.nl/mrIWeb/mrIWeb.dll>
- De webmodule, 10 opdrachten en de uitkomst. Een analyse. ZiPconomy, Hugo-Jan Ruts.(12-01-2021)
<https://www.zipconomy.nl/2021/01/de-webmodule-10-opdrachten-en-de-uitkomst-een-analyse/>
- Pilot webmodule afgerond. Besluit vervolg is aan nieuw kabinet. Handhavingsmoratorium blijft. ZiPconomy, Hugo-Jan Ruts (20-09-2021)
<https://www.zipconomy.nl/2021/09/breaking-pilot-webmodule-afgerond-besluit-vervolg-is-aan-nieuw-kabinet-handhavingsmoratorium-blijft/>
- FNV overweegt gang naar rechter om handhaving wet tegen schijnzelfstandigheid. FNV, José Kager. (03-02-2022)
<https://www.fnv.nl/nieuwsbericht/algemeen-nieuws/2022/02/fnv-overweegt-gang-naar-rechter-om-handhaving-wet>
- Focus op handhaving Belastingdienst bij schijnzelfstandigheid. Algemene Rekenkamer (05-04-2022)
<https://www.rekenkamer.nl/publicaties/rapporten/2022/04/05/focus-op-handhaving-belastingdienst-bij-schijnzelfstandigheid>
- Algemene Rekenkamer: Belastingdienst handhaaft Wet DBA niet. En kan dat ook nauwelijks. ZiPconomy, Hugo-Jan Ruts (05-04-2022)
<https://zipconomy.nl/2022/04/rekenkamer-belastingdienst-handhaaft-wet-dba-niet-en-kan-die-ook-nauwelijks-handhaven/>

2. Werknemer, tenzij... je niet 'ingebied bent' in de organisatie

- Rapport 'In wat voor land willen wij werken?' Eindrapport van de Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap) (22-01-2020)
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2020/01/23/rapport-in-wat-voor-land-willen-wij-werken>
- Voorstellen commissie Borstlap betekenen einde van huidige ZP-model. Zipconomy, Hugo-Jan Ruts (22-01-2020)
<https://www.zipconomy.nl/2020/01/voorstellen-commissie-borstlap-betekenen-einde-van-huidige-zp-model/>
- Alle voorstellen van de Commissie Regulering van Werk op een rij. Zipconomy, redactie (22-01-2020)
<https://www.zipconomy.nl/2020/01/alle-voorstellen-van-de-commissie-regulering-van-werk-op-een-rij/>
- Dit zijn de de 43 wijzigingen voor de arbeidsmarkt van de Commissie Borstlap. Personeelsnet (27-01-2020)
<https://www.personeelsnet.nl/bericht/dit-zijn-de-de-43-wijzigingen-voor-de-arbeidsmarkt-van-de-commissie-borstlap>

3. Werknemer, tenzij... je door de Amerikaanse ABC-test komt

- The California Supreme Court Deals A Blow To Independent Contractors. Forbes, Tony Marks (29-05-2018)
<https://www.forbes.com/sites/tonymarks/2018/05/29/the-california-supreme-court-deals-a-blow-to-independent-contractors/?sh=2f926e8770a1>
- I'm Independent Coalition Rally Urges Legislators to Protect Independent Contractors. HRwatchdog (16-08-2018)
<https://hrwatchdog.calchamber.com/2018/08/rally-urges-legislators-protect-independent-contractors/>

- Senaat in Californië stemt over omstreden ABC-test voor zzp'ers. Zipconomy, Claartje Vogel (30-08-2019)
<https://www.zipconomy.nl/2019/08/senaat-in-californie-stemt-over-omstreden-abc-test-voor-zzpers/>
- Naar een doeltreffend onderscheid tussen werknemerschap en ondernemerschap. Hoe een vermoeden van werknemerschap schijnzelfstandigheid kan terugdringen. Van Steenberghe en Wits. TRA 2020/91, blz. 30-36
- Reactie uitspraak Hoge Raad 6 november 2020 inzake de partijbedoeling en reactie op het artikel 'Naar een doeltreffend onderscheid tussen werknemerschap en ondernemerschap'. Kamerbrief, minister Wouter Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. 10-02-2021.
- Rechter in Californië vindt uitzondering voor Uber op gig-economy regels ongrondwettelijk. Zipconomy, Hugo-Jan Ruts (24-08-2021)
<https://www.zipconomy.nl/2021/08/rechter-in-californie-vindt-uitzondering-voor-uber-op-gig-economy-regels-ongrondwettelijk/>
- California Assembly Bill 5 (AB5), Investopedia, Rebecca Lake (09-01-2022)
<https://www.investopedia.com/california-assembly-bill-5-ab5-4773201>

4. Werknemer, tenzij... je door de (fiscale) Boot-test komt

- Commissie (Model)overeenkomsten eindrapport. Commissie Boot (28-11-2016).
<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/blg-790603.pdf>
- Debat over de uitwerking van de Wet DBA. 08-12-2016.
https://www.tweedekamer.nl/debat_en_vergadering/plenaire_vergaderingen/details/activiteit?id=2016A04579
- VVD, PvdA zien definitief niets in suggestie Commissie Boot voor snelle reparatie Wet DBA. Zipconomy, Hugo-Jan Ruts (13-12-2016)
<https://www.zipconomy.nl/2016/12/vvd-pvda-zien-definitief-niets-in-suggestie-commissie-boot-voor-snelle-reparatie-wet-dba/>

- Gespreksnotitie Prof. G. Boot, Hugo-Jan Ruts, Amsterdam, 27-06-2017.
- Pilot webmodule afgerond. Besluit vervolg is aan nieuw kabinet. Handhavingsmoratorium blijft. ZiPconomy, Hugo-Jan Ruts (20-09-2021) <https://www.zipconomy.nl/2021/09/breaking-pilot-webmodule-afgerond-besluit-vervolg-is-aan-nieuw-kabinet-handhavingsmoratorium-blijft>
- ‘Fiscale en civiele beoordeling splitsen en webmodule aanpassen’. ZiPconomy, Malini Witlox (21-07-2021) <https://www.zipconomy.nl/2021/07/fiscale-en-civiele-beoordeling-splitsen-en-webmodule-aanpassen/>

5. Werknemer, als... je voldoet aan de EU-richtlijn voor platformwerk

- Proposal for a directive on the European Parliament of the Council on improving working conditions in platform work. Europese Commissie (07-12-2021) <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=24992&langId=nl>
- ‘Bemiddelaars moeten zich zorgen maken over de platformeconomie’. ZiPconomy, Claartje Vogel (19-01-2019) <https://www.zipconomy.nl/2019/01/bemiddelaars-moeten-zich-zorgen-maken-over-de-platformeconomie/>
- Resolutie van het Europees Parlement van 16 september 2021 over eerlijke arbeidsvoorwaarden, rechten en sociale bescherming voor platformwerkers – nieuwe vormen van werkgelegenheid die gekoppeld zijn aan de digitale ontwikkeling (2019/2186(INI)) https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0385_NL.html
- Modern werkgeversgezag: Brussel presenteert criteria voor werkgeverschap in de platformeconomie. ZiPconomy, Claartje Vogel (09-12-2021) <https://zipconomy.nl/2021/12/modern-werkgeversgezag-brussel-presenteert-criteria-voor-werkgeverschap-in-de-platformeconomie/>

- De Richtlijn Platformarbeid nader beschouwd. Van Doorne, Cara Pronk, Niels van Boekel en Barbara van der Veen. (27-12-2021) <https://www.vandoorne.com/Kennisbank/de-richtlijn-platformarbeid-nader-beschouwd/>
- EU-richtlijn over arbeidsplatformen: wat betekent dit voor freelancers? ZiPconomy, Hannah Young (07-02-2022) <https://zipconomy.nl/2022/02/eu-richtlijn-over-arbeidsplatformen-wat-betekent-dit-voor-freelancers/>

6. Werknemer, tenzij... je voldoet aan de Belgische criteria

- Arbeidsrelatiewet - aard van de arbeidsrelatie: loontrekkende of zelfstandige? Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD). <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/sluiten-van-de-arbeidsovereenkomst/bestanddelen-van-de-0>
- “Een analyse van de Arbeidsrelatiewet. Het belang van de wilsautonomie” Leslie Machtelings. Jura Falconis Jg. 52, 2015-2016, nr. 4 www.law.kuleuven.be/
- Arbeidsrelatiewet 2.0. De schijnzelfstandigheid toegepast op de werkvloer. (2020). Vincent Dooms en Tom Messiaen.
- Motie van het lid Palland over de definitie van “zelfstandige” actualiseren en verduidelijken. Hilde Palland (19-11-2021) <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/moties/detail?id=2020Z22104&did=2020D47058>
- Zelfstandigheid, flexibiliteit en sociale zekerheid. Een kijkje over de grens. Whitepaper, ZiPconomy. (maart 2021) <https://zipconomy.nl/whitepaper/zelfstandigheid-flexibiliteit-en-sociale-zekerheid-een-kijkje-over-de-grens-2/>
- Nauwelijks handhaving op schijnzelfstandigheid door gebrek aan regels. Bovib komt met oplossingen. Bovib (11-03-2022) <https://www.bovib.nl/nieuwsberichten/nauwelijks-handhaving-op-schijnzelfstandigheid-door-gebrek-aan-r>

- Zzp'er of werknemer? Minister Sociale Zaken neemt voorbeeld aan regels in België: "We kijken wat werkt en hoe dat in Nederland past". Zipconomy, Claartje Vogel. (14-03-2022)
<https://www.zipconomy.nl/2022/04/zzper-of-werknemer-minister-sociale-zaken-neemt-voorbeeld-aan-regels-in-belgie-we-kijken-wat-werkt-en-hoe-dat-in-nederland-past/>
- Waarom PostNL wel in België maar niet in Nederland aangepakt wordt. Zipconomy, Hugo-Jan Ruts. (12-04-2022) <https://zipconomy.nl/2022/04/waarom-postnl-wel-in-belgie-maar-niet-in-nederland-aangepakt-wordt/>
- Bewijs van Ondernemerschap als alternatief voor de Wet DBA. Josien van Breda (directeur FNV Zelfstandigen) Zipconomy
<https://zipconomy.nl/2016/04/bewijs-van-ondernemerschap-als-praktisch-alternatief-voor-wet-dba/>

7. Werknemer, tenzij... je meer dan 30-35 euro verdient

- Met drie interim-kaders kan Wiebes de kopersstaking ivm Wet DBA breken. De wijsheid ligt op straat. Zipconomy, Hugo-Jan Ruts (14-11-2016)
<https://www.zipconomy.nl/2016/11/de-wijsheid-ligt-op-straat-met-drie-interim-kaders-kan-wiebes-de-kopersstaking-ivm-wet-dba-breken/>
- Sociaal-economisch beleid 2021-2025, Sociaal Economische Raad (SER). (01-06-2021)
<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/adviezen/2021/sociaal-economisch-beleid-2021-2025.pdf>
- SER: aanpak schijnzelfstandigheid focussen op uurtarieven onder 35 euro. Zipconomy, Hugo-Jan Ruts. (02-06-2021)
<https://zipconomy.nl/2021/06/aser-handhaving-schijnzelfstandigheid-focussen-op-tarieven-onder-35-euro/>
- 'Uurtarief voor zzp'ers kwetsbaar punt'. BNR Nieuwsradio (02-06-2021)
<https://www.bnr.nl/nieuws/arbeidsmarkt/10443483/uurtarief-voor-zzp-ers-is-kwetsbaar-punt>

8. Werknemer, tenzij... je een rechtspositie als zzp'er hebt

- Alternatief Sociaal Akkoord ONL, VZN pleit voor 'eigentijdse afbakening werknemer en zelfstandige' Zipconomy 31-05-2021
<https://www.zipconomy.nl/2021/05/alternatief-sociaal-akkoord-onl-vzn-pleit-voor-eigentijdse-afbakening-werknemer-en-zelfstandige/>
- Sociaal Akkoord 2021 (31-05-2021)
<https://onl.nl/wp-content/uploads/2021/05/21.05.31-ONL-AVV-VZN-Sociaal-Akkoord-2021-DEF.pdf>
- Lost een aparte positie voor zzp'ers in het Burgerlijk Wetboek iets op? Zipconomy, Malini Witlox (02-06-2021)
<https://www.zipconomy.nl/2021/06/lost-een-aparte-positie-voor-zzpers-in-het-burgerlijk-wetboek-iets-op/>
- Motie van het lid Eerdmans over een wettelijke regeling voor zelfstandig ondernemerschap die de rechtspositie van zzp'ers in alle relevante aspecten vastlegt (23-09-2021)
<https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2021Z16267&did=2021D35003>
- Tweede Kamer wil eigen rechtspositie voor zzp'ers. Zipconomy, Hugo-Jan Ruts (24-09-2021)
<https://zipconomy.nl/2021/09/tweede-kamer-wil-eigen-rechtspositie-voor-zzpers/>



ZiPconomy
(eigen)zinnig & onafhankelijk