

Zelfstandigenwet – Vragen & Antwoorden

Vraag 1: Wat wordt er met jullie wet nu concreet anders?

- Er komt een duidelijk wettelijk toetsingskader in plaats van de bestaande jurisprudentie met de negen gezichtspunten uit het Deliveroo-arrest.
- Er komt een zelfstandigentoets die allereerst kijkt naar de zzp'er zelf: is iemand een zelfstandige? Dat is een belangrijk punt uit de wet.
- Vervolgens wordt er gekeken of er belemmeringen zijn in de arbeidsrelatie. Daarbij wordt gekeken naar de criteria uit België. Inbedding van werkzaamheden, een gezichtspunt wat nu voor veel onduidelijkheid zorgt, verdwijnt als zelfstandig gezichtspunt.
- Er komt een sectoraal rechtsvermoeden. Hierdoor kan er voor sectoren die een hoog risico kennen op schijnzelfstandigheid of misbruik maatwerk worden geboden. Denk daarbij aan het tegengaan van oneigenlijke constructies met arbeidsmigranten.
- Er komt een aparte toetsingscommissie die duidelijkheid aan de markt kan geven omdat de beoordelingen openbaar zijn en bindend zijn voor handhavende instanties zoals de Belastingdienst. Het is niet de bedoeling dat iedere zzp'er voor iedere opdracht naar die commissie stapt.
- Meer ruimte voor zzp'ers gaan hand in hand met een gelijk speelveld en sociale bescherming. Daarom worden er voorwaarden voor een adequate voorziening voor arbeidsongeschiktheid en pension gesteld aan zzp'ers om te kunnen werken voor zakelijke opdrachtgevers. Keuzevrijheid bij de invulling van die voorziening staat centraal. Als mogelijke voorbeelden worden genoemd: private verzekeringen, lijfrente, pensioensparen, (vastgoed)beleggingen of een substantieel eigen vermogen. Hierdoor ontstaat er een gelijk speelveld en wordt de sociale bescherming van zzp'er verbeterd.

Vraag 2: Er is al jarenlang politieke discussie over zzp'ers, waarom zou een nieuwe wet nu ineens wel gaan werken?

Deze discussie zit al meer dan tien jaar in een politieke impasse. De ene kant van het politieke spectrum heeft nooit de vrijheid van zzp'ers in de wet willen regelen. De andere kant van het politieke spectrum heeft nooit voorwaarden rondom sociale bescherming zoals arbeidsongeschiktheid en pensioen willen stellen aan zzp'ers. Dit heeft geresulteerd in een situatie waarbij de vraag wanneer iemand als en met zzp'er(s) kan werken door de wetgever werd overgelaten aan de rechter en jurisprudentie. De politiek is er nooit in geslaagd om die politieke impasse te doorbreken en wettelijk te definiëren wanneer en onder welke voorwaarden je als zzp'er kan werken. Dat doet deze wet wel.

De VAR, de modelovereenkomsten, de webmodule en overheidscampagnes zijn allemaal instrumenten die toezien op de handhaving door met name de Belastingdienst. Dit terwijl de vraag wanneer iemand mag werken als zzp'er een vraagstuk is wat moet worden opgelost in het arbeidsrecht. De wetgever heeft nooit zijn handen durven branden aan een oplossing die iets regelt in het arbeidsrecht. Dat doet deze wet wel.

Vraag 3: Waarom wordt een voorziening voor arbeidsongeschiktheid en pensioen voorwaardelijk gesteld?

Meer ruimte voor zzp'ers en betere sociale bescherming gaan in dit wetsvoorstel hand in hand. Het is niet mogelijk om het een te regelen zonder het andere.

Inhoudelijk gezien is het verstandig om een gelijk spelveld te creëren tussen werknemers en zzp'ers. Dan weet je zeker dat de zzp'er echt kiest voor autonomie en vrijheid, en niet zzp'er is vanwege een financiële prikkel of een voordeel. Nog te vaak horen we nu over zzp'ers: *“Ze zijn alleen maar zzp'er om extra geld te verdienen terwijl ze niets hoeven afdragen aan arbeidsongeschiktheid en pensioen”*. Dat argument verdwijnt met dit wetsvoorstel.

We verankeren wel heel duidelijk **keuzevrijheid** daarin zodat zelfstandigen zelf invulling kunnen geven aan die voorziening. Als mogelijke voorbeelden worden genoemd: private verzekeringen, lijfrente, broodfondsen, pensioensparen, (vastgoed)beleggingen of een substantieel eigen vermogen. De meeste zzp'ers hebben momenteel al een voorziening getroffen voor arbeidsongeschiktheid (65%) en pensioen (85%). Voor hen verandert er dus niets door deze voorwaarden.

De initiatiefwet is gebaseerd op het model wat ze hebben in België. Sociale bescherming is daar ook een onderdeel van. Hierdoor zie je dat de druk op de kwalificatievraag 'werknemer of zzp'er' enorm afneemt. Door gelijk spelveld en sociale bescherming toe te voegen vergroten we het draagvlak in de samenleving en vergroten we de kans dat het wetsvoorstel het haalt.

Vraag 4: Het kabinet heeft toch net besloten om de VBAR aan te passen, waarom komen jullie nu met een eigen wet?

Er is in het verleden veel kritiek geweest van zzp'ers en zzp-organisaties op de wet VBAR. Ondanks de sympathiek klinkende aankondiging dat 'extern ondernemerschap' meer mee gaat tellen, gaat deze wet de huidige situatie niet verbeteren. Het probleem is dat er in de basis van deze wet nog altijd wordt gekeken naar het begrip 'inbedding van werkzaamheden'. In de praktijk zien we dat dat gezichtspunt de meeste onduidelijkheid en onzekerheid oplevert voor zzp'ers. Er is namelijk al relatief snel sprake van inbedding van werkzaamheden. Ook na de aanpassing zijn zzp-organisaties erg kritisch. Ook arbeidsjuristen hebben hun bedenkingen en denken dat deze wet niets gaan veranderen.

Om die redenen komen VVD, D66, CDA en SGP nu zelf met een wetsvoorstel wat meer uitgaat van de zelfstandige zelf. Die krijgt meer ruimte om te werken als zzp'er. Daar staat wel tegenover dat er een gelijk speelveld komt en de zzp'er ook een voorziening moet treffen voor het risico van inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid en pensioen. Zzp'ers hebben zelf de keuzevrijheid om deze voorziening in te vullen.

Het rechtsvermoeden van €33,- uit de VBAR omarmen de initiatiefnemers.

Vraag 5: Welke criteria worden er concreet voorgesteld in het toetsingskader?

Zelfstandigentoets

De wet stelt de volgende criteria aan de zelfstandigentoets:

1. De zelfstandige heeft een rechtsvorm die staat ingeschreven in het Handelsregister bij de Kamer van Koophandel
2. De zelfstandige heeft een btw-nummer.
3. De zelfstandige gedraagt zich in het economisch verkeer als ondernemer en/of zelfstandig werkende. De zelfstandige geeft invulling aan het begrip extern ondernemerschap.

Alle elementen die invulling geven aan het begrip 'extern ondernemerschap' en de wijze waarop een zelfstandige zich in het economische verkeer gedraagt. Deze invulling kan per zelfstandige verschillen. Een aantal elementen die wijzen op deze invulling zijn onder andere, niet-limitatief en niet-exclusief:

- *Het ondernemersrisico wat een zelfstandige draagt zoals het lopen van het risico van inkomstenverlies.*
- *Het investeren in bedrijfsmiddelen zoals gereedschappen, software, voertuigen of cursussen.*
- *Het hebben van meerdere opdrachten en/of opdrachtgevers.*
- *Het naar buiten toe zichtbaar zijn als zelfstandige door bijvoorbeeld te adverteren, offertes uit te brengen en het eigen tarief te bepalen/onderhandelen.*
- *Het actief acquireren en werven van klanten*

4. De zelfstandige heeft een adequate voorziening getroffen tegen het risico van inkomensverlies bij arbeidsongeschiktheid. Het is aan de zelfstandige zelf om invulling te geven aan deze adequate voorziening.

Het staat de zelfstandige vrij om deze adequate voorziening vorm te geven. Daarbij moet worden aangemerkt dat deze voorziening in de ruime zin van het woord moet worden geïnterpreteerd. Denk hierbij aan private verzekeringen, schenkkringen of een aantoonbaar eigen vermogen als financieel vangnet.

5. De zelfstandige voorziet in een proportionele bijdrage voor een voorziening bij pensionering. Het is aan de zelfstandige zelf om invulling te geven aan deze voorziening.

Het staat de zelfstandige vrij om deze voorziening vorm te geven. Daarbij moet worden aangemerkt dat deze voorziening in de ruime zin van het woord moet worden geïnterpreteerd. Hierbij valt te denken aan pensioensparen, een storting in een pensioenfonds, een individuele lijfrente, een (vastgoed)beleggingsportefeuille of een andere vorm van pensioenvoorziening.

Werkrelatietoets

Bij de werkrelatietoets wordt er gekeken naar een viertal elementen:

1. **De wil van de partijen:** is er tussen de opdrachtgevers en opdrachtnemer sprake van vrije keuze voor de samenwerking?

De bedoeling van partijen weegt mee in de beoordeling van de werkrelatie. Beide partijen die een opdracht aangaan verklaren dat zij deze werkrelatie uit vrije wil als opdrachtovereenkomst aan gaan. Het gaat om de wil van de partijen zoals ze in de overeenkomst is uitgedrukt, op voorwaarde dat die wil overeenstemt met de concrete uitvoering van de arbeidsrelatie.

2. **De vrijheid van organisatie van de werktijd:** heeft de zelfstandige een grote mate van vrijheid om de eigen werktijd en/of verlof te bepalen?

Alle elementen die wijzen op een grote mate van vrijheid van de organisatie van de werktijd. Onder de vrijheid van organisatie van de werktijd wordt onder meer verstaan dat een zelfstandige zelf zeggenschap heeft over wanneer het werk wordt uitgevoerd en dat hij niet zonder eigen zeggenschap verplicht en dwingend aanwezig moet zijn volgens een werktijdregeling of rooster die in een onderneming is vastgelegd. Ook wordt hieronder verstaan een grote mate van vrijheid om verlof- (en vakantie)dagen zelf te kunnen bepalen.

Wel dient er bij de beoordeling van dit criterium altijd rekening gehouden te worden met de eigen specifieke kenmerken van de concrete werkrelatie en/of de opdrachtgever. Zo kunnen bepaalde beperkingen aan de vrijheid om de werktijd te organiseren het gevolg zijn van commerciële of organisatorische verplichtingen.

Denk hierbij bijvoorbeeld aan bepaalde openingstijden van een onderneming, het werken met een dienstrooster die vooraf (weliswaar in grote mate van vrijheid) bepaald moet worden in verband met bezetting of capaciteit of het verzoek voor het invullen van timesheets met het oog op facturatie. Dergelijke elementen zijn op zichzelf geen beperking van de vrijheid van organisatie van de werktijd.

3. **De vrijheid van organisatie van het werk:** heeft de zelfstandige een grote mate van vrijheid om zelf te bepalen hoe de werkzaamheden worden uitgevoerd of georganiseerd?

Alle elementen die wijzen op een grote mate van vrijheid van de organisatie en inrichting van de werkzaamheden. Bij de onderbouwing kan het ook gaan om de afwezigheid van zeer precieze gedetailleerde omschrijving van de uit te voeren taken, de afwezigheid van zeer precieze uitvoeringstechnische instructies en de afwezigheid van uitvoeringstechnische beslissingen van een hiërarchische meerdere in het dagelijkse werk.

Wel kan er sprake zijn van aanwezigheid van bovengenoemde elementen wanneer zij het directe gevolg zijn van de aard van de uitgeoefende activiteit of omdat die nodig zijn om het vastgestelde resultaat te verwezenlijken. In dat geval zegt dat niets over de vrijheid van organisatie van werk.

4. **De mogelijkheid hiërarchische controle uit te oefenen:** kan de opdrachtgever directe hiërarchische controle over de zelfstandigen uitoefenen? Deze vraag dient negatief te worden beantwoord.

Alle elementen die wijzen op de afwezigheid van directe hiërarchische controle over een zelfstandigen. Hierbij valt te denken aan onderwerping aan een hiërarchische controle en bijgevolg de blootstelling aan interne sancties, rapporteringsplicht over de dagelijkse uitvoering van de taken, sancties die zijn opgenomen in de overeenkomst of negatieve gevolgen (ook al worden die niet uitdrukkelijk benoemd als sanctie) wanneer de instructies over de organisatie van het werk niet worden uitgevoerd.

Hierbij dient te worden opgemerkt dat controle is niet hetzelfde als werken conform protocollen of algemene werkzaamhedeninstructies die moeten toezien op de kwaliteit en/of veiligheid op de werkvloer. Ook kunnen er binnen een zelfstandig samenwerkingsverband praktische afspraken worden gemaakt in verband met de organisatie, de aard en de omvang van het uit te voeren werk.

Het gaat hier om de mogelijkheid om hiërarchisch toezicht te houden op de uitvoering van het werk. Voorbeelden zijn rapportageverplichtingen over dagelijkse werkzaamheden, interne sancties bij het niet opvolgen van instructies, of negatieve gevolgen die voortvloeien uit het niet naleven van afspraken over de werkorganisatie. Belangrijk is echter dat dergelijke controle méér inhoudt dan het werken volgens kwaliteitsprotocollen of veiligheidseisen: die zijn immers ook gebruikelijk binnen zelfstandige samenwerkingen.

Het bestaan van praktische afspraken over de organisatie, aard of omvang van het werk wijst niet automatisch op een gezagsverhouding. Dergelijke afspraken kunnen ook in het kader van een zelfstandige opdracht worden gemaakt, zonder dat er sprake is van inbedding in een organisatie of directe aansturing. Ook is het mogelijk dat zelfstandigen en werknemers naast elkaar functioneren binnen één organisatie. De Hoge Raad overwoog in het Uber-arrest dat in situaties van gelijke gezagsverhoudingen de doorslag kan liggen bij het bestaan van aantoonbaar ondernemerschap aan zelfstandige zijde. Dit onderstreept dat het criterium van hiërarchische controle zorgvuldig moet worden afgewogen in samenhang met andere criteria, en dat ruimte moet blijven bestaan voor zelfstandigheid binnen moderne werkrelaties.