

Wanneer ben je zelfstandige en wanneer werknemer? Dit zegt het arbeidsrecht uit 1907 erover...

Position Paper ONL voor Ondernemers

Het arbeidsrecht is sterk verouderd en nodig toe aan vernieuwing. Arbeidsrelaties en het bijbehorende socialezekerheidsstelsel zijn ingericht op de arbeidsmarkt van de vorige eeuw: werkenden die op basis van een (fulltime) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd werken bij één werkgever. Werkenden die van andere arbeidscontracten gebruik willen maken lopen tegen grenzen en onduidelijkheden van de wet aan. Werkenden wisselen steeds vaker van werkgever, sector of gaan als ZZP'er aan de slag. Tegelijkertijd bestaat er bij werkgevers de behoefte om op sommige momenten – voor bepaalde duur - over een werkende met specifieke kennis en vaardigheden te kunnen beschikken. De wijze waarop een arbeidsovereenkomst wordt afgebakend sluit daarom allang niet meer aan bij onze moderne arbeidsmarkt. Dat ZZP'ers en opdrachtgevers hier de dupe van zijn, is eigenlijk al oud nieuws.

ZZP'er, ondernemer of schijnzelfstandige?

- ❖ Het zelfstandig ondernemerschap wordt niet wettelijk erkend. Indien iemand als ZZP'er aan de slag wil moet er op basis van een overeenkomst van opdracht gewerkt worden. Het werken op basis van zo'n overeenkomst leidt in de praktijk tot onduidelijkheid over de fiscale behandeling richting de opdrachtgever en het ontbreken van sociale zekerheden voor de opdrachtnemer.
- ❖ Voor opdrachtgevers en opdrachtnemers is niet duidelijk wanneer een werkende als opdrachtnemer of werknemer aangemerkt moet worden. ONL spreekt dagelijks ondernemers, zelfstandigen en opdrachtgevers, die worstelen met de onduidelijke criteria en de onzekerheid rondom het al dan niet handhaven van de Belastingdienst. Het is voor ondernemers lastig om uit de onduidelijke regelgeving en tegenstrijdige berichtgeving op te maken wat er van ze verwacht wordt. In de praktijk blijkt dat ondernemers niet bij de Belastingdienst terecht kunnen voor verduidelijking en informatie.

Uitstel Wet DBA brengt opdrachtgevers en opdrachtnemers nú in de problemen

- ❖ De kabinetsplannen om pas in 2021 met de opvolger van de Wet DBA te komen vindt ONL erg zorgwekkend en onverstandig. ONL kan niet vaak genoeg benadrukken hoe belangrijk het is voor opdrachtgevers en opdrachtnemers dat er snel duidelijkheid komt over de kwalificatie van arbeidsrelaties.
- ❖ Opdrachtgevers moeten vooraf kunnen bepalen of een werkende kan worden aangemerkt als opdrachtnemer of niet. Wanneer achteraf blijkt dat een opdrachtnemer - voor de sociale zekerheid en fiscale regelgeving - toch als werknemer gezien moet worden, ziet de opdrachtgever zich geconfronteerd met hoge boetes en naheffingen. Ondanks de opschorting van handhaving van Wet DBA durven opdrachtgevers het nog steeds niet aan om opdrachtnemers opdrachten te geven. De praktijk toont aan dat opdrachtgevers dit risico niet durven te nemen, waardoor opdrachtnemers miljoenen euro's aan opdrachten mislopen.
- ❖ In een enkel geval wordt het ZZP-schap oneigenlijk gebruikt om de loonkosten te drukken, om bepaalde sociale zekerheden te ontzeggen of om concurrentie te vervalsen. ONL beaamt de doelstellingen van de Wet DBA en het Regeerakkoord om schijnzelfstandigheid en concurrentie op arbeidsvoorwaarden aan te pakken, maar ziet in dat beide geen oplossing bieden op de korte termijn.

Kwalificatie van arbeidsrelaties: geef ZZP'ers een plek in het arbeidsrecht

- ❖ De arbeidsmarkt vraagt nú om een werkbare kwalificatie van arbeidsrelaties om onzekerheid weg te nemen. ONL pleit voor een kortetermijnoplossing voor de Wet DBA, in de vorm van een snel te realiseren antimisbruikbepaling, terwijl gewerkt wordt aan een lange termijn oplossing. Een wettelijke en fiscale grondslag voor zelfstandigen is hierbij het uitgangspunt.
- ❖ De antimisbruikbepaling kan gemakkelijk vormgegeven worden. Artikel 6a (oud) in de Wet op de Loonbelasting 1964, dat door de Wet DBA is verdwenen, kan in gewijzigde vorm terugkomen. Het eerste lid bepaalt dat een opdrachtgever niet als inhoudingsplichtige wordt gezien indien de opdrachtnemer zich ingeschreven heeft in het handelsregister, er gewerkt wordt op basis van een overeenkomst van opdracht én er geen sprake is van misbruik zoals omschreven in het tweede lid.
- ❖ In het daaropvolgende tweede lid komt de omschrijving van misbruik te staan. Aanpak van misbruik wordt tegengegaan door de volgende voorwaarden te stellen: het ontslaan van een medewerker om deze vervolgens tegen een lagere vergoeding als zelfstandige in te huren wordt gezien als misbruik. Tussen een vast dienstverband (voor onbepaalde tijd) en een overeenkomst van opdracht of aanneming bij hetzelfde bedrijf, dient een rustperiode te zitten om misbruik tegen te gaan. Wat wel en niet tot onwenselijk gebruik van faciliteiten voor zelfstandigen gerekend kan worden, blijft grotendeels een politieke keuze. Duidelijk is in ieder geval dat voorkomen moet worden dat de faciliteiten gebruikt worden om: sociale zekerheden te ontwijken en te concurreren op prijs door medewerkers uit te buiten.

Sluit het socialezekerheidsstelsel aan op de behoeften van ZZP'ers

- ❖ Het probleem dat aan de hele discussie rondom zelfstandig ondernemerschap ligt is de gebrekkige aansluiting van sociale zekerheden op de manier waarop nu gewerkt wordt. De sociale zekerheden moeten gemoderniseerd worden om alle soorten werkenden – zoals zelfstandigen - in hun behoeften te voorzien. Keuzevrijheid mag hierbij niet beperkt worden. Als werkenden voor eigen rekening en risico gaan ondernemen dan moeten ze niet geconfronteerd worden met verplichte (dure) verzekeringen en pensioenopbouw. Wel is het belangrijk dat er passende faciliteiten zijn die aansluiten op de wensen en behoeften van zelfstandigen. Ondernemers moeten kunnen kiezen of ze (semi-)collectief verzekerd zijn en/of pensioen opbouwen of op een andere manier voorzieningen willen aanleggen.

Herziening van het arbeidsrecht en de sociale zekerheidsregels is noodzakelijk. Allereerst moeten er moderne toetsingscriteria komen voor de kwalificatie van arbeidsrelaties. De oplossing is het wettelijk vast leggen wanneer opdrachtgevers niet inhoudingsplichtig zijn voor de sociale premies en heffingen. Daarnaast komt er een wettelijke bepaling waarmee schijnzelfstandigheid gericht wordt aangepakt. Duidelijk is dat oude zekerheden, zoals het vaste contract met bijbehorende sociale zekerheden, niet meer het gros van de werkenden representeert.