



Reactie Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

Inleiding

Platform Zelfstandige Ondernemers (PZO) vertegenwoordigt sinds 2002 vele zelfstandigen in verschillende beroepsgroepen. Deze zelfstandigen kiezen heel bewust voor het zelfstandig ondernemerschap en leveren een belangrijke bijdrage aan organisaties, de economie, ons welzijn in de breedte en de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarkt heeft zich onder invloed van verschillende factoren heel snel ontwikkeld. De wereld ziet er heel anders uit dan 20 of zelfs 10 jaar geleden. Vanaf eind 20^e eeuw is er een digitale informatierevolutie gaande, die in razend tempo de aard en de organisatie van werk radicaal en onomkeerbaar verandert. Door specialisatie en flexibilisering van arbeid is een toenemende diversiteit aan contractvormen ontstaan. Daarnaast hebben veel werkenden zich door emancipatie ontwikkeld in de richting van individuele verantwoordelijkheid, onafhankelijkheid en ondernemerschap. De bewuste keuze voor een identiteit als zelfstandig professional verdient eigen ruimte.

De arbeidsmarkt kent momenteel voldoende uitdagingen en dat vraagt om vernieuwende regelgeving. PZO ziet en erkent de worsteling om deze zelfstandig professional een plek op de arbeidsmarkt te geven, waarbij de juridische werkelijkheid en de Europese ontwikkelingen niet ontkend kunnen worden. Wel ziet PZO een aantal zaken anders en meer ruimte dan het kabinet in deze. In dit wetsvoorstel wordt te weinig rekening gehouden met de verschillende manieren waarop werkenden tegenwoordig hun werkzame leven invullen. Mensen werken meer en meer hybride, dus deels als werknemer deels als zelfstandige. Mensen wisselen ook de contractvormen steeds vaker af, dus de ene keer werken ze als werknemer en de volgende keer als zelfstandige. Mantelzorg wordt met de uitdagingen in de zorg een steeds zwaardere taak, ook van werkenden. Een vast dienstverband werkt dan voor veel mensen niet.

PZO waardeert de inzet van het kabinet om duidelijkheid te creëren, want daar snakt inmiddels iedereen naar. De manier waarop deze duidelijkheid wordt gecreëerd leidt wel tot een aantal zorgpunten die we niet onbesproken wensen te laten. Het voorstel om een weerlegbaar rechtsvermoeden in te voeren zien wij als een goed middel om schijnzelfstandigheid aan de basis van de arbeidsmarkt aan te pakken.

Omvang van het probleem

Dit wetsvoorstel heeft tot doel een oplossing te bieden voor een probleem van schijnzelfstandigheid waarvan de omvang volstrekt niet duidelijk is. Sterker nog, in de MvT wordt nadrukkelijk aangegeven dat het aantal schijnzelfstandigen niet is te kwantificeren. Om in te kunnen grijpen op de arbeidsmarkt met een wet is het noodzakelijk dat het probleem duidelijk en concreet kan worden afgebakend en is het echt onvoldoende om op aanwijzingen af te gaan.



Vanaf 2016 is de Wet DBA niet echt gehandhaafd en leven we met een handhavingsmoratorium. Door de minimale handhaving bestaat inmiddels ook de indruk dat het probleem van schijnzelfstandigheid een enorme omvang kent, terwijl dat op geen enkele manier is vastgesteld.

PZO vindt het zeer zorgelijk dat met de onduidelijkheid over de omvang van het probleem met dit wetsvoorstel een 'one size fits all' regeling wordt opgetuigd die aan de werkelijkheid geen recht doet.

Geen duidelijkheid

In de afgelopen jaren zijn er meerdere pogingen gedaan om echte zelfstandigen van de schijnzelfstandigen te onderscheiden en om duidelijkheid te geven aan zelfstandigen en hun opdrachtgevers. De zelfstandigenaftrek is flink afgeschaald, de aov voor zelfstandigen wordt ingevoerd, maar ook is het Handboek Loonheffingen verrijkt met informatie over het toepassen van het gezagscriterium.

PZO heeft steeds aangegeven dat als we blijven werken met het criterium gezag om het onderscheid te kunnen maken tussen een werknemer en een zelfstandige en we niet bereid zijn om een aantal zaken te objectiveren, de beoordeling van de arbeidsrelatie heel lastig blijft voor de opdrachtgevers en de zelfstandigen.

Organisatorische inbedding, waarmee dit wetsvoorstel het gezagscriterium wil verduidelijken, is net als gezag een open norm. Het wetsvoorstel is gebaseerd op jurisprudentie op het gebied van organisatorische inbedding. Deze jurisprudentie is echter noch uitgekristalliseerd noch onderscheidend. Er wordt een nieuwe open norm toegevoegd die in de praktijk niet zal leiden tot precieze duidelijkheid over de arbeidsrelatie.

In de rechtspraak wordt de holistische benadering toegepast; alle omstandigheden van het geval worden in samenhang beoordeeld. Ook de Belastingdienst zal in de handhaving niet ontkomen aan deze holistische aanpak en is het de vraag of deze "verduidelijking" tot een betere handhaving leidt. Voor zelfstandigen en opdrachtgevers is deze aanpak echter te complex en is in veel gevallen te veel gevraagd. Daarmee wordt in de ogen van PZO aan de organisaties en de mensen waar het om gaat geen duidelijkheid gegeven.

Proportionaliteit en subsidiariteit

De wetgever is verplicht om zich te houden aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit op het moment dat nieuwe wetgeving wordt geïntroduceerd. Het Burgerlijk Wetboek aanpassen en ingrijpen in het arbeidsrecht is zeer verstrekkend, terwijl er minder zware middelen zijn om hetzelfde doel te bereiken.

Het Handboek Loonheffingen is een goed middel om werkgevers te helpen met de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Zoals eerder vermeld is dit ook uitgebreid gebeurd en is de wetgeving in dit Handboek verduidelijkt. Wegens het handhavingsmoratorium is echter in de praktijk niet getoetst of deze verduidelijking in de meeste gevallen al voldoet.



De handhavingsstrategie van de Belastingdienst is in de afgelopen jaren ook veranderd, in de zin dat de Belastingdienst veel aandacht besteedt aan informeren, uitleggen, samenwerken met de markt etc. Om de effecten van deze strategie te zien, is het noodzakelijk dat er tijd overheen gaat, dat er voldoende capaciteit en kennis bij de Belastingdienst is en dat de handhaving gecontroleerd wordt opgestart.

Dit wetsvoorstel is evenmin proportioneel omdat in de situaties waar de inzet van zelfstandigen “normaal” is geworden, bijvoorbeeld vervanging en interim management, die inzet onmogelijk wordt gemaakt. Dus, voor een probleem waar de omvang niet van bekend is wordt een wetsvoorstel gepresenteerd waardoor heel veel zelfstandigen hun werk niet meer kunnen doen.

Alleen al om de redenen van proportionaliteit en subsidiariteit zou het wetsvoorstel geen doorgang mogen vinden.

Grondrecht vrijheid van ondernemerschap

In het coalitie akkoord is uitdrukkelijk vermeld dat echte zelfstandigen worden ondersteund en ondernemerschap wordt gestimuleerd. In juni is met grote meerderheid een motie aangenomen waarin onder meer is meegegeven dat ondernemerschapscriteria een zwaarwegende rol moeten spelen en dat de persoonlijke kenmerken van de werkende als ondernemer mee moeten worden gewogen bij de beoordeling van de arbeidsrelatie.

Europa kent het grondrecht van vrijheid van ondernemerschap, opgenomen in het EU Handvest. Onder dit grondrecht valt ook het zelfstandig ondernemerschap (*self-employment*), waaronder wordt verstaan het bedrijfsmatig uitoefenen van een vak, beroep, specialisme, het verrichten van diensten. In de MvT wordt dit grondrecht terzijde geschoven omdat deze zou worden begrensd door de dwingendrechtelijke bescherming van werknemers. Voor PZO is dat een te beperkte benadering en een uitholling van dit grondrecht, terwijl nota bene een grondrecht een hoger recht is.

Toepassing van het grondrecht vrijheid van ondernemerschap in de beoordeling van de arbeidsrelatie moet ervoor zorgen dat een zorgvuldige afweging wordt gemaakt. Door dit in dit wetsvoorstel niet mee te nemen wordt geen recht gedaan aan de breed aangenomen motie en evenmin aan het grondrecht.

Geen overgangsrecht

In het wetsvoorstel is geen overgangsrecht opgenomen. Dat betekent dat terugwerkende kracht bestaat. Dit leidt ook tot veel onzekerheid en dat is ongewenst. Organisaties kunnen daardoor nog tot vijf jaar terug worden aangeslagen voor loonheffingen en premies. Een ook de zelfstandigen blijven zo lange tijd in onzekerheid over de juistheid van hun aangifte inkomstenbelasting.



Rechtsvermoeden

Het voorstel om een weerlegbaar rechtsvermoeden te introduceren, zou een groot deel van de schijnzelfstandigen aan de basis van de arbeidsmarkt goed moeten helpen. PZO dringt er dan ook op aan om met de voorstel verder te gaan. Dit voorstel zal veel meer zorgen voor het gelijke speelveld, waar het kabinet zo naar op zoek is.

Conclusies

Concluderend komt PZO tot de volgende punten:

- Onvoldoende grond om wetsvoorstel om artikel 7:610BW aan te passen met het criterium inbedding
- Er moet ruimte komen voor een meer zorgvuldige afweging tussen werknemers- en ondernemersschapscriteria, waardoor recht wordt gedaan aan het grondrecht vrijheid van ondernemerschap
- Laat de eerder genomen maatregelen op verduidelijking en een gelijk speelveld naast het weerlegbaar rechtsvermoeden eerst hun werk doen en start de handhaving door de Belastingdienst gecontroleerd op.

Platform Zelfstandige Ondernemers
Bezuidenhoutseweg 12
2594 AV DEN HAAG
www.pzo.nl
secretariaat@pzo.nl