



Geachte klant,

Deel 2 over schijnzelfstandigheid. Meer details.

Algemeen

Tot 2016 hadden we de VAR, waar overduidelijk de ondernemer zelf werd beoordeeld op specifieke kenmerken van ondernemerschap door de Belastingdienst.

Van 2016 tot 2026 hebben we de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie.

Vanaf 1 jan 2026 hebben we de wet Verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie en rechtsvermoeden

Let op dat het kader dus arbeidsrecht betreft. Het wordt van die kant ingeschoten. Dat is dus anders dan bij de VAR.

Dus op dit moment is deze laatste wet een wetsvoorstel, maar op basis van dit wetsvoorstel wordt wel gehandhaafd vanaf 1 jan 2025 !!

Kortom, 10 jaar van donkergrijs gebied zonder veel controle. Dat gaat veranderen. De nadruk ligt op het in evenwicht brengen van spelregels voor werknemers en zelfstandigen en verduidelijking van de scheidslijn.

Laten we de belangrijkste tegenstellingen in een tabel zetten:

Werknemer, kenmerk arbeidsovereenkomst	Zelfstandige, kenmerk ovk van opdracht
Persoonlijke arbeid, gedurende zekere tijd	Vervanging mogelijk, duurt tot opdracht is voltooid
Loonbetaling van werkgever voor tijd in contract	Vergoeding voor product of prestatie
Gezagsverhouding	Geen gezagsverhouding

Er zijn wat praktijkgevallen geweest waarbij de grens werd opgezocht, bijvoorbeeld Deliveroo met maaltijdbezorgers en PostNL koeriers. De rechter heeft uitspraak gedaan en wat deed hij? Hij zette de argumenten voor loondienst op een rij en de argumenten tegen loondienst op een rij en woog het af. En zo ziet de toekomst van onze beoordeling er ook uit.

Wettelijk toetsingskader

De nieuwe wet VBAR geeft een toetsingskader. Toets 1 en 2 worden in kaart gebracht en tegen elkaar afgewogen. Zijn ze gelijk dan volgt Toets 3. Is Toets 1 zwaarder dan duidt het op werknemerschap. Is Toets 2 zwaarder dan duidt dat op zelfstandigheid.

Toets 1)

Indicaties die wijzen op werken als werknemer (werkinhoudelijke en organisatorische aansturing)



- a) Is het niet mogelijk om je te laten vervangen?
- b) Geeft de werkgevende instructies en aanwijzingen over wijze van uitvoering?
- c) Is werkgevende bevoegd om te controleren en in te grijpen?
- d) Ga je op in het organisatorisch kader van werkgevende? Rijd je met busje van het werk, gebruik je gereedschap van het bedrijf, volg je strikte protocollen?
- e) Heeft het werk een structureel karakter?
- f) Wordt er zij-aan-zij gewerkt met werknemers die hetzelfde werk verrichten?
- g) Uitbetaling per gewerkt uur? Geen duidelijk afgesproken product of prestatie?

Is niet gelimiteerd.

Toets 2)

Indicaties die wijzen op werken als zelfstandige

- a) Loop je financiële risico's en ben je aansprakelijk voor het resultaat?
- b) Heb je specifieke kennis die niet in de organisatie te vinden is?
- c) Loop je in eigen kleding met eigen logo?
- d) Kom je met eigen vervoer, gereedschap en machines?
- e) Is er sprake van korte duur, een project, offerte, opdrachtbevestiging?
- f) Mogelijkheid om je te laten vervangen?

Is niet gelimiteerd.

Toets 3)

Kenmerken die veel lijken op de aloude VAR tijd

- a) Meerdere opdrachtgevers
- b) Tijd besteed aan vinden van opdrachtgevers, er wordt reclame gemaakt
- c) Eigen bedrijfsinvesteringen, ruimte, vervoer, gereedschappen en machines
- d) Formele gedragingen als facturen sturen, KvK inschrijving, btw-afdracht, enz.

Kortom, het toetsingskader begint bij het beoordelen van het werk en de organisatie waarin het werk plaatsvindt en daarna pas beoordeling van het ondernemerschap van de persoon zelf.

Dus de uitkomsten van Toets 1 en Toets 2 worden op de weegschaal gelegd en afgewogen. Toets 3 komt alleen in beeld als er een balans is tussen de 2 eerste toetsen.

Dan nu nog een belangrijk onderdeel.

Rechtsvermoeden werknemerschap

Ter bescherming van een categorie werkenden met een zwakke onderhandelingspositie is het rechtsvermoeden van werknemerschap geregeld. Bijvoorbeeld werkenden die gedwongen worden of geacht te worden zelfstandig te zijn, met een laag tarief opgezaald worden en een slechte onderhandelingskracht hebben ten opzichte van een machtige werkgevende. Die categorie verdienen weinig, vallen buiten het sociale stelsel en bouwen geen pensioen op of hebben geen verzekering tegen arbeidsongeschiktheid. De wetgever heeft hier wat tegen willen doen.



Wat houdt rechtsvermoeden werknemerschap in?

Bij een categorie werkenden die in 2023 een tarief hebben lager of gelijk aan € 33, = (voor 2025 zou dat € 36, = worden) bestaat het rechtsvermoeden van werknemerschap. Deze werkenden kunnen bij de rechter recht op minimumloon, ontslagbescherming en doorbetaling bij ziekte en andere werknemersrechten eisen.

Let op, kunnen. Let op, rechtsvermoeden. Het is niet vanzelfsprekend dat je geen zelfstandige kunt zijn met een dergelijk tarief. Dat kan wel degelijk.

Als een werkgever bestrijdt dat deze categorie werkende zijn rechten niet kan eisen, moet zij bewijzen dat er sprake is van ondernemerschap van de werkende. De bewijslast ligt dus bij de werkgever c.q. opdrachtgever. Het rechtsvermoeden beschermt dus deze categorie werkenden.

Het minimumbedrag staat in Burgerlijk Wetboek 7:610aa.

Huidige modelovereenkomsten

De huidige modelovereenkomsten hebben geen waarde meer en de BD gaat daarmee stoppen.

De toetsing geschiedt op feitelijke omstandigheden, niet wat er op papier de situatie zou zijn.

Voorbeelden van de wetgever zelf

In de memorie van toelichting bij het wetsvoorstel zijn 9 casussen opgenomen. Hier kan je de denktrant van de wetgever zelf zien. Het is als bijlage bij deze mail gevoegd. Lees het aub wel door.

Zzp-ers in de branches Zorg en Kinderopvang moeten zich wel zorgen gaan maken. Door de stevige protocollen (medisch en wettelijk) is hier te veel sprake van uitoefening van gezag, controlebevoegdheid en bevoegdheid om in te grijpen.

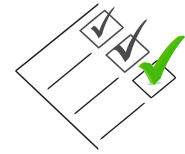
Conclusie en oplossingen

Het moge duidelijk zijn dat deze wet voor zzp-ers is geschreven. Winkels, kantoren, garages, horeca, fabrieken, landbouwers, enz. zaken met duidelijke producten of diensten verkoop hebben niets te vrezen. Zzp-ers die op basis van arbeid zich verhuren, moeten dit goed aanpakken. Buig de basis van arbeid om in een basis van prestatie.

Een BV is geen oplossing.

Door de wet VBAR met het wettelijke toetsingskader en rechtsvermoeden werknemerschap wordt theoretisch zeker duidelijkheid verschaft, maar of deze duidelijkheid in alle praktijkgevallen terug te vinden is, zal de tijd leren. Het is mogelijk om in twijfelgevallen vooroverleg te plegen met de Belastingdienst om meer rechtszekerheid te verkrijgen.

De toetsen 1 en 2 zijn gebaseerd op een groot aantal criteria en aspecten. Wellicht de een wat belangrijker als de ander, maar het wordt uiteindelijk toch een optelsom van voor en tegen.



Kernzaken:

- Raak niet in paniek. Als je vindt dat je hierdoor geraakt wordt, kijk of je door het een en ander anders aan te pakken, wel aan de veilige kant komt.
- Ga in overleg met opdrachtgevers om de opdracht goed af te bakenen en het resultaat goed te beschrijven. Ook de opdrachtgevers zijn gebaad hierbij.
- Je overeenkomst van opdracht is gebaseerd op een goed afgebakende klus of project. Het is prestatie gericht en bevat beschreven eindresultaten.
- Raak niet ingekapseld in een organisatie. Blijf onafhankelijk van de opdrachtgever functioneren.
- Spreek een vergoeding af voor de hele opdracht. Maak een offerte of overeenkomst van opdracht voor het geheel. Factureer het geheel of in delen (percentagegewijs). Factureren van uren per week x tarief heeft de schijn hetzelfde te zijn als een weekloonstrook van een werknemer op basis van een arbeidsovereenkomst. Niet dat 1 criteria doorslaggevend is, maar voorkom de schijn tegen je.
- Besef dat je wellicht met de meeste klussen veilig zit, maar dat een bijzondere afwijkende opdracht zomaar de kant van werknemerschap op kan gaan. Rust dus niet op je lauweren en scheer niet alles over een kam.

Als zzp-er wil je rechtszekerheid. Dat wil je opdrachtgever ook. Dus werk het samen dusdanig uit dat als je zelf de toetsen 1 en 2 uitvoert, toets 2 het zwaarste gaat wegen. Toets 3 heb je natuurlijk zelf in de hand en houdt je daar goed aan ook al is die ondergeschikt.

Mocht je ruggenspraak willen houden met mij dan kan dat natuurlijk altijd. Lees ook deel 1.