

Datum

9 november 2023

Onderwerp

Conceptwetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie en rechtsvermoeden

In de praktijk heerst al jaren onduidelijkheid over het verschil tussen werknemers en ZZP-ers. Met name sinds de afschaffing van de VAR kan schijnzelfstandigheid voor zowel opdrachtgevers als ZZP-ers grote (financiële) gevolgen hebben, zowel arbeidsrechtelijk als fiscaal. Deze onduidelijkheid, het maatschappelijke debat over (laagbetaalde) ZZP-ers, schijnzelfstandigheid en het creëren van een gelijk spelveld voor werkenden, hebben begin oktober 2023 geleid tot het conceptwetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelatie en rechtsvermoeden (hierna: Wetsvoorstel). De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 juli 2025.

Doel wetsvoorstel

Het doel van het Wetsvoorstel is het verduidelijken van het onderscheid tussen werknemers en zelfstandigen. Het Wetsvoorstel bevat twee belangrijke wijzigingen:

- de verduidelijking van het (toetsingskader van het) 'in dienst van'-criterium van artikel 7:610 BW;
- de invoering van het rechtsvermoeden voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst (artikel 7:610aa BW).

Verduidelijking 'in dienst van'-criterium

Artikel 7:610 BW wordt verduidelijkt door hierin de (bestaande lijn uit de) jurisprudentie te codificeren. Er is sprake van het verrichten van arbeid 'in dienst van' een werkgever, indien:

- A. de arbeid wordt verricht onder werkinhoudelijke aansturing door werkgever;
- B. de arbeid of werknemer organisatorisch zijn ingebed in de organisatie van werkgever; en
- C. werknemer de arbeid niet voor eigen rekening en risico verricht.

Als voldaan is aan criteria A en/of B is dit een aanwijzing voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst. Als hieraan niet/zeer gering is voldaan, is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst.

De beoordelingsresultaten van criteria A en B moeten vervolgens worden afgewogen tegen criterium C. Indien A en B zwaarder wegen dan C, is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Indien C zwaarder weegt dan A en B is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Indien criteria A en B even zwaar wegen als criteria C, kan een vierde criterium uitkomst bieden. In dat geval moet aanvullend worden beoordeeld hoe de werkende zich doorgaans in het economisch verkeer gedraagt (criterium C+).



In de Memorie van Toelichting is het toetsingskader als volgt schematisch weergegeven:



In een Algemene Maatregel van Bestuur zullen de criteria hoogstwaarschijnlijk nog worden uitgewerkt. De Memorie van Toelichting heeft al enige indicaties hiervoor gegeven:

- de werkgevende geeft werkinstructies/-aanwijzingen die de werkende moet opvolgen (criterium A);
- de werkzaamheden behoren tot de kernactiviteit van de organisatie en hebben een structureel karakter binnen de organisatie (criterium B);
- de financiële risico's en resultaten van de werkzaamheden liggen bij de werkende en de werkende is zelf verantwoordelijk voor gereedschap, hulpmiddelen etc. (criterium C);
- de werkende heeft meerdere opdrachtgevers per jaar en gedraagt zich (administratief) als ondernemer: ingeschreven bij KvK, btw-ondernemer, geniet fiscale voordelen etc. (criterium C+).

Rechtsvermoeden bestaan arbeidsovereenkomst

Het Wetsvoorstel introduceert een rechtsvermoeden om te bepalen of sprake is van een arbeidsovereenkomst. Werkenden worden geacht hun werkzaamheden te verrichten op basis van een arbeidsovereenkomst, indien een werkende tegen een uurtarief van minder dan € 32,24 bruto (peildatum: 1 juli 2023) werkt en dit kan aantonen. Dit tarief is afgeleid van het minimumloon. Indien werkgever meent dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst, is het aan werkgever om dit te bewijzen.

Vervolg en reacties

Tot op heden zijn de meeste reacties vanuit de internetconsultatie niet positief. In bepaalde sectoren, zoals de zorg, is men bang om arbeidskrachten te verliezen. Het is nog de vraag of het Wetsvoorstel in zijn huidige vorm wet wordt. Dit is mede afhankelijk van de verkiezingsuitslagen. Voor nu is het belangrijk om het Wetsvoorstel in het achterhoofd te houden bij het aangaan van nieuwe werkrelaties met ZZP-ers, zodat men – na eventuele inwerkingtreding – niet voor onaangename verrassingen komt te staan.