

Masterclass Arbeidsrecht: ZZP'ers

Stibbe

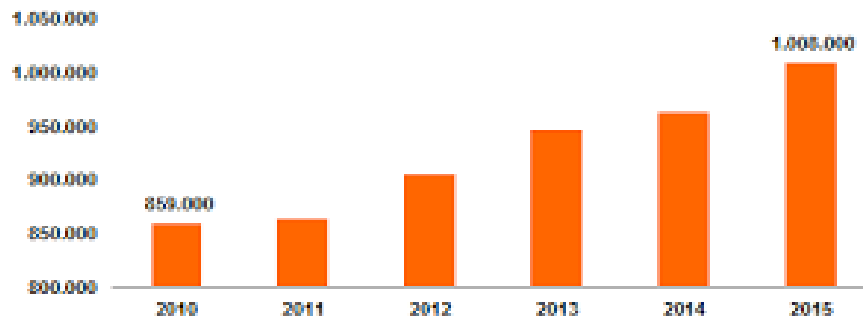
21 november 2017



ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

Meer dan 1 miljoen ZZP'ers

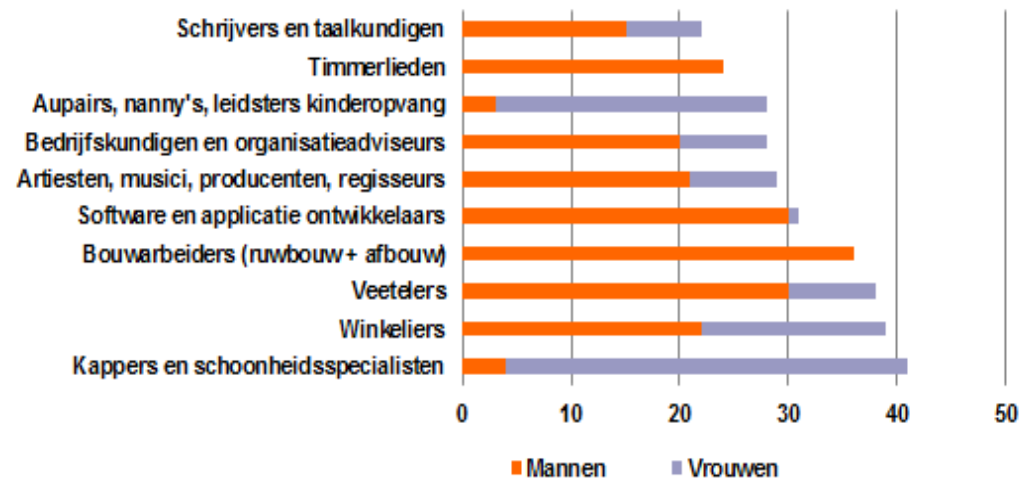
Aantal zzp'ers (15-75 jarigen) in Nederland (in Q1)



Bron: CBS statline, analyse ING Economisch Bureau

Top 10 beroepen met meeste zzp'ers

Aantal zzp'ers x 1000



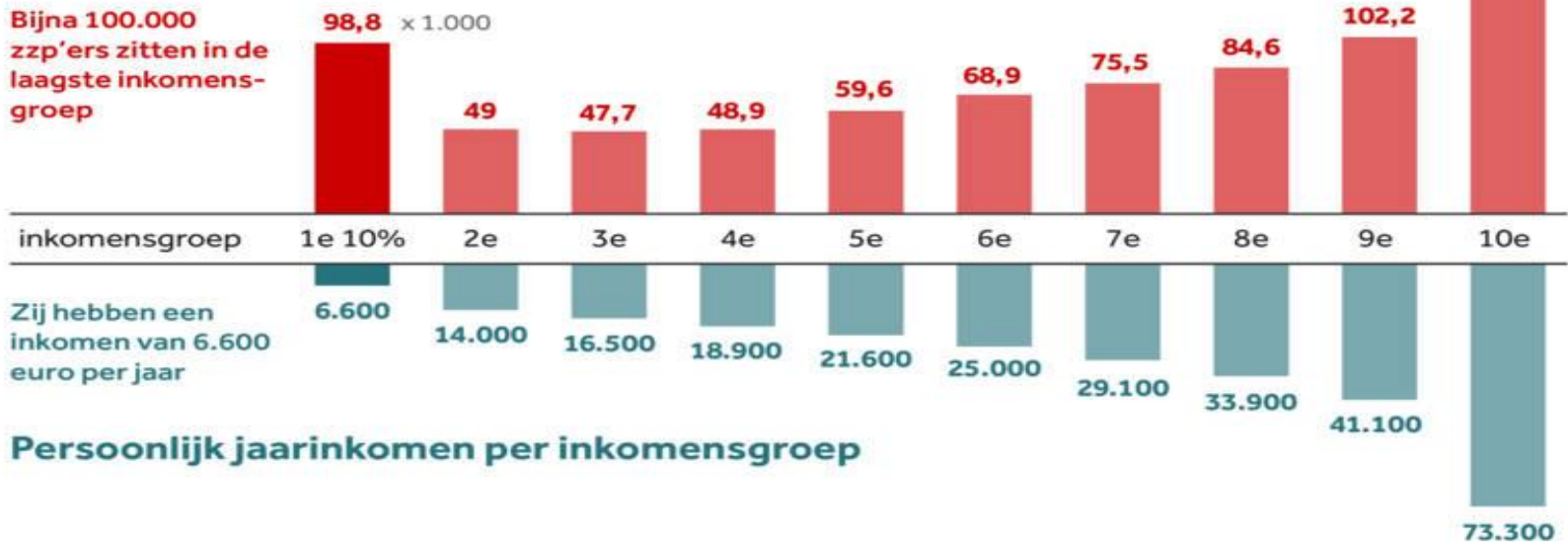
Bron: CBS, analyse ING Economisch Bureau

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

Aantal zzp'ers per inkomensgroep

Zelfstandigen waarbij het inkomen uit hun onderneming de voornaamste inkomensbron is

Bijna 100.000
zzp'ers zitten in de
laagste inkomens-
groep



Persoonlijk jaarinkomen per inkomensgroep

Zij hebben een
inkomen van 6.600
euro per jaar

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

Nieuwe wetgeving voor ZZP-ers

- Wet DBA wordt vervangen. Uitstel handhaving Wet DBA nu al tot ten minste 1 juli 2018 (geen boetes of naheffingen, behoudens ‘kwaadwilligen’)
- Nieuwe wetgeving krijgt een tweeledig doel: voorkomen schijnzelfstandigheid en bij “echte” zelfstandigen zekerheid dat geen sprake is van een dienstverband
- Inkomen / tarief wordt direct van belang voor kwalificatie van overeenkomst (tot nu toe steeds één omstandigheid)

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

1. Laag tarief (< ~ € 15-18 per uur)

- Bij laag tarief én (i) een langdurige samenwerking (> 3 maanden) of (ii) in combinatie met het verrichten van reguliere bedrijfsactiviteiten = automatisch een dienstverband
- Definitie “laag tarief” gekoppeld aan minimumloon of geldende cao-lonen, met een algemene ondergrens ca. tussen de € 15 en € 18 euro per uur.
- Let op: WMM geldt per 1 januari 2018 ook voor alle opdrachtovereenkomsten, tenzij werkzaamheden zijn verricht “in de uitoefening van een beroep of bedrijf” (= ondernemerschap in fiscale zin, aldus Minister). Ook bij stukloon.

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

2. Midden-tarief

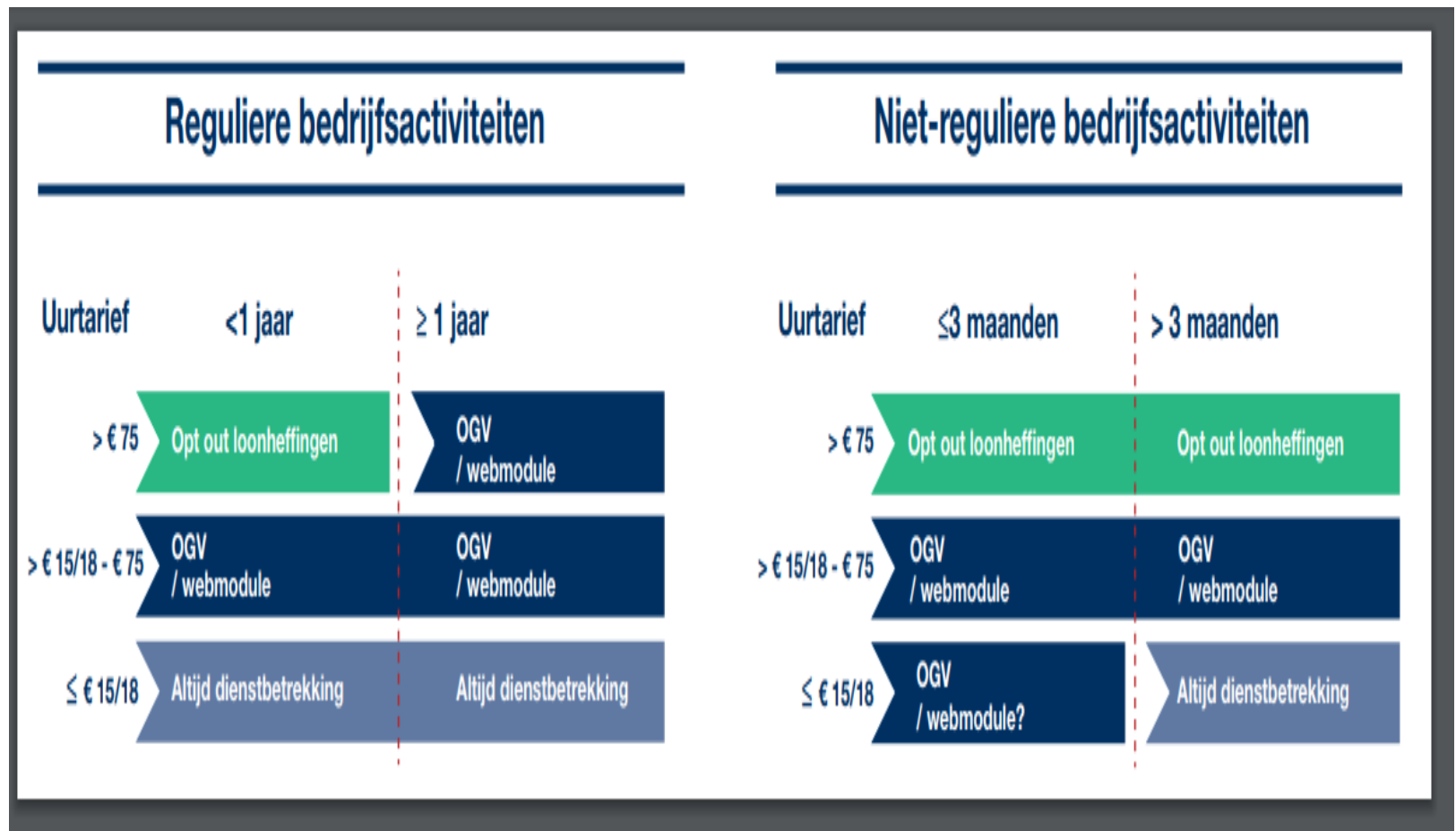
- Invoering van “opdrachtgeversverklaring” (OGV) die de opdrachtgever via webmodule kan aanvragen
- Door middel van beantwoorden van enkele vragen, kan opdrachtgever duidelijkheid krijgen over kwalificatie overeenkomst voor LB en premies werknemersverzekeringen (vgl. VAR), tenzij niet naar waarheid
- Onderdeel “gezagsverhouding” wordt verduidelijkt, waarbij materiële omstandigheden leidend zijn

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

3. Hoog tarief (> € 75 per uur)

- Invoering van “opt-out”: zelfstandigen krijgen de mogelijkheid om zelf af te zien van loonbelasting en werknemersverzekeringen
- Bij hoog tarief én korte duur overeenkomst (minder dan één jaar) of andere werkzaamheden dan reguliere bedrijfsactiviteiten
- Eerste jaar zal terughoudend worden gehandhaafd (onder meer geen boetes)

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III



ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

Vragen bij voorstel mbt ZZP-ers

- Geldt in de situatie dat een zzp'er met een "laag tarief" niet-reguliere bedrijfsactiviteiten verricht op basis van een de overeenkomst die korter dan drie maanden duurt ook de OGV/webmodule, of wordt in die situatie automatisch een (fictieve) dienstbetrekking niet aanwezig geacht?
- Hoe moet worden beoordeeld of sprake is van een "laag tarief" of "hoog tarief" als partijen een vaste vergoeding overeenkomen? Vgl. WMM regels: terugrekenen naar daadwerkelijke tijdsduur? Administratieplicht werkgevers, escape dan 'sectornorm' (12a WMM), de tijd die redelijkerwijs nodig is.

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

Vragen bij voorstel mbt ZZP-ers

- Hoe moet de "duur van de overeenkomst" worden beoordeeld indien een bestaande overeenkomst wordt verlengd? Moet de duur van beide overeenkomsten bij elkaar worden opgeteld (waardoor bijvoorbeeld een keuze voor "opt out" kan komen te vervallen indien de duur van de overeenkomsten langer is dan één jaar)? Hoe zit het met tussenposen?
- Hoe moet het onderscheid tussen reguliere of niet-reguliere bedrijfsactiviteiten worden vastgesteld?
- Heeft een opdrachtgever de mogelijkheid om in bezwaar of beroep te gaan indien hij het niet eens is met de uitkomst van de webmodule?

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

Vragen bij voorstel mbt ZZP-ers

- Heeft het zin om een derde ertussen te plaatsen, als de opdrachtgever geen zin heeft in een fiscaal risico? Of komt fiscus uiteindelijk toch bij hem uit?
- Als nu volgens een (goedgekeurde) modelovereenkomst wordt gewerkt, heeft dat dan nog betekenis in het nieuwe systeem?
- Gelden deze regels alleen fiscaal, of ook civiel (zie volgende slide)?

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

Verhouding nieuwe fiscale (?) regels tot kwalificatie arbeidsovereenkomst in civiele zin

- Als fiscaal sprake is van een dienstverband, leidt dit dan ook tot een civiele arbeidsovereenkomst (met ontslagbescherming, doorbetaling bij ziekte etc.)?

“Tevens zal het kabinet de wet zo aanpassen dat gezagsverhouding voortaan meer getoetst wordt op basis van de materiële in plaats van de formele omstandigheden”

- Is de wet het BW? Of wetten mbt werknemersverzekeringen (WW) en Wet LB? Kabinet noemt ook nog de mogelijkheid om aparte “ondernemersovereenkomst” in BW in te voeren.

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

Verhouding nieuwe fiscale (?) regels tot kwalificatie arbeidsovereenkomst in civiele zin

- Fiscale en sociale zekerheidswetten (WW) sluiten aan bij art. 7: 610 BW: zelfde criterium
 - vgl. HR 25 maart 2011, JAR 2011, 109 (Gouden Kooi, over “privaatrechtelijke dienstbetrekking” idzv art. 3 WW).
 - zowel partijbedoeling als feitelijke uitvoering relevant, holistische weging alle omstandigheden.
 - Toch meer materiële toetsing, gelet op algemeen belang partijbedoeling minder relevant?
- Als civiele arbeidsovereenkomst = arbeidsovereenkomst voor sociale zekerheid/fiscaal, geldt dit dan ook andersom?

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

Verhouding nieuwe fiscale (?) regels tot kwalificatie arbeidsovereenkomst in civiele zin

Als sprake is van een dienstverband in fiscale zin, leidt dit dan ook tot een civiele arbeidsovereenkomst?

Twee scenario's

1. Het arbeidsrecht volgt **niet** de fiscale duiding:
 - Bij opting out: risico's arbeidsrechtelijke claims (ook van derden) blijft aanwezig
 - Webmodule: verschil in toetsing vooraf en (gedetailleerde) arbeidsrechtelijke toetsing achteraf blijft bestaan
 - Verplichte fiscale dienstbetrekking: bescherming onderkant arbeidsmarkt wordt niet ten volle gerealiseerd

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

2. Het arbeidsrecht volgt **wél** de fiscale duiding:

- Opting out: arbeidsrecht wordt facultatief voor hoog betaalden (nu dwingend recht), in ieder geval voor één jaar
- Webmodule: bevordert rechtszekerheid voor opdrachtgevers
- Verplichte fiscale dienstbetrekking: bescherming onderkant arbeidsmarkt wordt gerealiseerd

- **Scenario 2 lijkt beter verdedigbaar**

ZZP-er en het Regeerakkoord Rutte III

Regeerakkoord pensioen:

- Persoonlijk pensioenvermogen, premieregeling (DC), die collectief uitgevoerd wordt
- Leeftijdsonafhankelijke pensioenpremie, opbouw op basis van inleg
- Geleidelijk afschaffen doorsneepremie in DB-regelingen
- Collectief risico's delen, tegenvallers opvangen vanuit buffer
- Dekking voor NP en AOP
- Zelfstandigen kunnen makkelijker aanhaken
- Wetgever faciliteert en bepaalt fiscale kaders, sociale partners moeten nieuw pensioencontract afspreken
- Meer duidelijkheid op hoofdlijnen in 2018, wetgevingsproces afronden in 2020. Daarna dus implementatie door sociale partners.

Contacts



Paul P.G. Vestering
Partner
T +31 20 546 01 01
paul.vestering@stibbe.com



Bedankt

Stibbe

Stibbe.com