

Bijlage uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’

De zzp-maatregelen zijn onderverdeeld in verschillende trajecten:

1. Webmodule
2. Afbakening Arbeidsovereenkomst bij Laag tarief (ALT) en opt-out
3. ALT
4. Opt-out

1 Webmodule en opdrachtgeversverklaring

Webmodule

- Om te komen tot een webmodule is gestart met het opstellen van een vragenlijst waarin zoveel mogelijk relevante vragen voor de beoordeling van de arbeidsrelatie worden gesteld. De vragenlijst zal getest worden in drie fases:
 - Begrijpelijkheid toetsen: testen die betrekking hebben op de formuleringen van de vragenlijst zodat deze inhoudelijk correct is, maar ook begrijpelijk voor degenen die deze gaan invullen (opdrachtgevers)
 - Juistheid in kaart brengen: aan de hand van casussen (opdrachtnemers en opdrachtgevers) wordt de vragenlijst omgezet in een beslisboom door een weging aan de antwoorden op de vragen toe te kennen. Vervolgens wordt de foutmarge in kaart gebracht en wordt in kaart gebracht in hoeveel gevallen geen uitspraak kan worden gedaan. Afhankelijk daarvan kan worden beslist of en in hoeverre met de webmodule zekerheid kan worden gegeven.
 - ICT-infrastructuur testen: de beslisboom moet worden omgezet in een webmodule (de ICT-infrastructuur). Het testen van de ICT-infrastructuur is een wezenlijk onderdeel van de bouw van de ICT-applicatie.
- De webmodule slaat geen persoonsgegevens over de invullers op, omdat het dan voor een opdrachtgever niet mogelijk is om één opdrachtgeversverklaring aan te vragen voor meerdere opdrachten/opdrachtnemers die gelijke werkzaamheden voor hem verrichten en omdat het juridische eenvoudiger is.
- De weging van de weging achter de beslisboom/webmodule wordt openbaar gemaakt. Dit creëert transparantie richting invullers en de maatschappij over hoe elementen gewogen worden bij de beoordeling van arbeidsrelaties.

Opdrachtgeversverklaring

- Als besloten is dat met de webmodule zekerheid gegeven kan worden, dan krijgt de opdrachtgever na beantwoording van de vragen in de webmodule zekerheid op de vraag of de door hem voorziene arbeidsrelatie kan worden gezien als “buiten dienstbetrekking”.
- In dat geval geeft de webmodule een zogenoemde opdrachtgeversverklaring af waarmee de opdrachtgever vooraf zekerheid krijgt van vrijwaring van loonheffing, premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet, tenzij de vragen van de webmodule niet naar waarheid zijn ingevuld en er feitelijk anders wordt gewerkt.
- Ingeval de webmodule niet de conclusie “buiten dienstbetrekking” kan trekken, volgt afwijzing van het verzoek om zekerheid vooraf van vrijwaring.
- De opdrachtgeversverklaring is geldig tot (een aantal maanden na) het volgende herijkingsmoment van de webmodule. In elk geval moet het volgende herijkingsmoment van tevoren vaststaan en worden gecommuniceerd. Over de periode tussen herijkingsmomenten kan na de testfase een besluit worden genomen. Vooral nog wordt gedacht aan een periode van een jaar in de beginperiode. Afhankelijk van de opgedane ervaringen kan daarna worden bepaald hoe vaak herijking noodzakelijk is.
- Opdrachtgevers kunnen daarnaast nog steeds gebruik maken van het vooroverleg met de Belastingdienst.

2 Afbakening ALT en opt-out

Afbakening ALT

- Het regeerakkoord geeft aan dat de ALT ontstaat bij een laag tarief i.c.m. lange duur of i.c.m. reguliere activiteiten. Het RA geeft een bandbreedte van €15-18 per uur voor de tariefgrens van de ALT en geeft een duur van 3 maanden aan.
- Onderzoeksbureau SEO heeft onderzoek gedaan naar het bereik van de ALT. Daaruit blijkt dat ca. 15% van de zelfstandigen met zakelijke opdrachtgevers minder dan €15 per uur verdient en ca. 19% minder dan €18 per uur, en daarmee tot de onderkant gerekend kan worden. Ongeveer 13% van de zelfstandigen voldoet aan de criteria van de ALT. Nadere analyse van het effect van een samentelregeling (waarbij opeenvolgende opdrachten in bepaalde gevallen worden samengeteld) laat zien dat hierdoor het percentage dat onder de ALT valt licht toeneemt tot maximaal 14%. Deze cijfers zijn grove inschattingen gezien de beperkingen van het onderzoek en omdat het effect van een samentelregeling lastig is in te schatten op basis van de gestelde vragen.

Opt-out

Aanvullende punt(en):

- De opt-out kan gelden voor opdrachten met een uurtarief boven de tariefgrens die korter duren dan de maximale duur van een jaar of geen reguliere bedrijfsactiviteiten uitvoeren.
- De tariefgrens van € 75 omvat, volgens het SEO-onderzoek, ca. 23% van de zelfstandigen met zakelijke opdrachtgevers. Ruim 20% voldoet aan de criteria van de opt-out. Nadere analyse van het effect van een samentelregeling laat zien dat hierdoor het percentage zelfstandigen dat gebruik kan maken van de opt-out afneemt. Afhankelijk van de gekozen variant kan met een samentelregeling 13% tot 18% van de zelfstandigen gebruik maken van de opt-out. Ook deze cijfers zijn grove inschattingen gezien de beperkingen van het onderzoek en omdat het effect van een samentelregeling lastig is in te schatten op basis van de gestelde vragen. Ca. 3% van de werknemers verdient meer dan € 75 per uur.

3 ALT

Vormgeving

- De RA maatregel (ALT) kan worden vormgegeven door een nieuwe arbeidsovereenkomst te creëren in het Burgerlijk Wetboek (BW) die op zichzelf staat naast – maar wel gelijkwaardig is aan – de bestaande arbeidsovereenkomst.
- Aan de voorwaarden van de bestaande arbeidsovereenkomst – loon, persoonlijke arbeid en gezag – hoeft dan dus niet te zijn voldaan om onder de ALT te vallen. Indien aan de voorwaarden voor ALT wordt voldaan ontstaat een (nieuwe) arbeidsovereenkomst tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer (dan werkgever/inhoudingsplichtige en werknemer) met dezelfde rechten en verplichtingen als bij de reguliere arbeidsovereenkomst.
- Dat betekent onder meer dat een opdrachtgever werkgeversgezag verkrijgt om te kunnen voldoen aan zijn werkgeversverplichtingen en voor de werknemer de verplichting ontstaat om de arbeid persoonlijk te verrichten. De arbeidsovereenkomst geldt vanaf het begin van de overeenkomst. Het ligt voor de hand een aantal groepen uit te zonderen van de ALT, zoals particuliere werkgevers.

4 Opt-out

Vormgeving

- Bij de opt-out verklaren opdrachtgever en opdrachtnemer – indien zij voldoen aan de voorwaarden voor de opt-out - gezamenlijk dat ze wensen dat de opdrachtnemer niet als verzekerde voor de werknemersverzekeringen wordt beschouwd. Daarmee is de opdrachtgever gevrijwaard van de inhouding en afdracht van loonheffing en de

betaling van premies voor de werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage zorgverzekeringswet, ook als blijkt dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst. In de opt-out-verklaring vermelden opdrachtgever en opdrachtnemer dat ze gebruik wensen te maken van de opt-out dat is voldaan aan de voorwaarden voor opt-out.

- De verklaring heeft vrijwarende werking voor de opdrachtgever, tenzij bij controle komt vast te staan dat niet is voldaan aan de criteria (tarief en duur) voor de opt-out. Indien niet voldaan is aan de criteria kan met terugwerkende kracht worden beoordeeld of sprake is van een dienstbetrekking. Indien dat zo is zullen de ten onrechte niet afgedragen premies voor de werknemersverzekeringen met terugwerkende kracht worden nageheven.
- De opdrachtnemer die een opt-outverklaring heeft ondertekend, is geen verzekerde voor de werknemersverzekeringen en heeft dus ook geen recht op uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen. Dit is alleen anders indien vast komt te staan dat niet voldaan is aan de criteria voor de opt-out en vervolgens wordt vastgesteld dat sprake is van een dienstbetrekking. UWV moet bij de eventuele aanvraag van een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen zich dus primair op het standpunt stellen dat betrokkene geen verzekerde voor de werknemersverzekeringen was. Indien betrokkene stelt en bewijst dat niet aan de voorwaarden voor opt-out is voldaan. Dan dient UWV te controleren of die stelling juist is. De opdrachtnemer heeft dan mogelijk alsnog aanspraken op uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (voor zover hij verder aan de voorwaarden voor uitkering voldoet).
- Partijen in een arbeidsrelatie kunnen een opt-outverklaring niet met terugwerkende kracht laten ingaan. De verklaring heeft alleen effect voor de toekomst. Hiervoor wordt gekozen om redenen van uitvoerbaarheid (premie-inning en afdracht loonheffingen moeten anders nog gecorrigeerd worden) en om redenen van handhaafbaarheid (voorkomen dat bij een onwenselijke uitkomst van een controle alsnog een opt-out wordt aangevraagd).
- De opt-out-verklaring geldt zo lang de werkzaamheden die worden verricht en de omstandigheden waaronder dit gebeurt niet veranderen. De opdrachtgever en de opdrachtnemer hoeven daarom bij ongewijzigde werkzaamheden of omstandigheden niet periodiek een nieuwe opt-out-verklaring in te dienen of deze in te trekken. Ook hoeven zij geen melding te doen van het einde van de arbeidsrelatie en daardoor van intrekking van de opt-out-verklaring.
- Het Rijk zal een format ter beschikking stellen voor de opt-out verklaring. Het gebruik van het format is niet verplicht. Wel is het verplicht om de opt-outverklaring te bewaren.