

Vraag 1 van 4

Wilt u reageren op de Zelfstandigenwet? Dan kunt u hier uw reactie geven. U kunt dat doen door een bericht achter te laten of door een document te uploaden.

Uw reactie

Blij met dit wetsvoorstel, want meer duidelijkheid en beter toetsbaar. Daarom dank aan Thierry Aartsen en overige initiatiefnemers dat jullie dit zo voortvarend hebben opgepakt! Hoop dat de vaart erin blijft nu het kabinet is gevallen, want deze wet is snel nodig gelet op vrijwel acuut stilvallen van inkomsten van heel veel zelfstandigen.

In algemene zin graag nog aandacht voor:

- eenmanszaak vs. BV ofwel een rechtsvorm zonder rechtspersoonlijkheid en een rechtsvorm met rechtspersoonlijkheid die beide verschillende kenmerken/juridische en financiële gevolgen hebben. In beide rechtsvormen heeft het bedrijf 1 eigenaar, maar er kunnen wel meerdere mensen werken/in dienst zijn. Bij een BV kan er 1 dga zijn die dan ook enig werknemer is, bij een eenmanszaak is de eigenaar directeur en werknemer. Beide zijn dan zzp'er. Nu worden ze echter vaak ongelijk behandeld. Van veel werkverstrekkers mag een BV wel, maar een eenmanszaak niet. Dat moet goed geregeld worden, want gelijke gevallen moeten gelijk behandeld worden, zeker als de wet je een keuzevrijheid biedt om je eigen rechtsvorm te kiezen.
- bij aanbestedingen wordt gewerkt met een zgn. "Eigen verklaring" die inschrijvers moeten invullen (het UEA-formulier). Een vergelijkbaar formulier met aangepaste inhoud die aansluit bij deze wet zou ook door werkverstrekker en werkende kunnen worden gebruikt. Er kunnen dan bewijsmiddelen verplicht of op verzoek van werkverstrekker door werkende worden verstrekt. Het formulier kun je dan eenmalig invullen en hergebruiken danwel aanvullen en/of wijzigen.
- zorg ook voor (een) standaardovereenkomst(en) waarin opties/keuzes zijn opgenomen. Dan hoeft het wiel niet steeds opnieuw te worden uitgevonden.
- houd rekening met startende ondernemers, en ondernemers die chronisch ziek zijn of een "vlekje" hebben alsmede gepensioneerden als het gaat om afsluiten AOV of daarmee vergelijkbaar. Maak dus een vangnetconstructie en een vrijstellingsconstructie die erop ziet dat er geen verschil hoeft te bestaan tussen afsluiten AOV via vrije markt en overheid. Keuzevrijheid moet aanwezig zijn voor alle ondernemers.
- zorg voor een duidelijke risicoverdeling in geval van twijfel. Als beide partijen samen gekozen hebben met elkaar in zee te gaan zou het in ieder geval zo moeten zijn dat een werkende bv. nooit door een werkverstrekker in dienst genomen hoeft te worden (er was nl. geen sprake van een arbeidsovereenkomst).
- er zijn ook mensen die deels in loondienst werken (bv. 16 of 24 uren) deels zelfstandige zijn (voor 16 of 24 uren per week). Is hier voldoende rekening mee gehouden, ook mbt toetsing

Vraag 2 van 4

Wat is volgens u een goede toetsbare invulling van de vijf criteria uit de zelfstandigentoets?

Uw reactie

Waar niets over wordt gezegd is ok.

Een zelfstandige:

1) werkt voor eigen rekening en risico:

- onderdeel "het hebben van meerdere opdrachten over een bepaalde periode of meerdere opdrachtgevers", is geen goed idee want druist in tegen de vrijheid die werkende heeft om zelf te bepalen hoe hij zijn werk inricht. Het moet mogelijk zijn om ook 1 opdrachtgever per jaar te hebben voor maar 1 opdracht, want die kan financieel voldoende opleveren.
- aanvulling: de zelfstandig is indien van toepassing adequaat verzekerd (bedrijfs- en/of beroepsaansprakelijkheidsverzekering die gebruikelijk is in de branche). (kopie van de polis of gelijkwaardig kan dan als bewijs worden ingeleverd net als bij aanbestedingen).
- bepaalt zijn eigen uurtarief en onderhandelt daar zonodig over.

2) voert een deugdelijke administratie:

- aanvulling: de zelfstandige heeft naast een KvK-inschrijving ook zijn eigen leveringsvoorwaarden bij de kvK gedeponeerd.

3) uit zich in het economisch verkeer als zelfstandig ondernemer:

- aanvulling: abonnementen op (digitale) vaktijdschriften

4) heeft een adequate voorziening getroffen voor arbeidsongeschiktheid

- definieer adequaat heel goed. Wellicht een minimumnorm vaststellen die op het bestaansminimum ligt?

5) voorziet in een proportionele bijdrage voor een voorziening tegen inkomensverlies en/of armoedeval bij pensionering

- ook hier geldt wat is proportioneel en hoe toets je dat? Dat zal zeer individueel bepaald zijn (wel/geen partner, heb je wel/geen eigen huis of ander bezit/vermogen enz.). Wellicht een minimumnorm opnemen die op het bestaansminimum ligt? Voor gepensioneerden of mensen die op korte termijn na inwerkingtreding wet (bv. 1-5 jaar) met pensioen gaan uitzondering vastleggen, want die hebben al buffers als het goed is.

Vraag 3 van 4

Wat is volgens u een goede toetsbare invulling van de vier criteria uit de werkrelatietoets?

Uw reactie

Waar niets over wordt gezegd is ok.

Deze zaken kunnen contractueel ook goed geregeld worden in een (standaard)overeenkomst.

Bij punt 4) "de wil van partijen" zou het wijs zijn expliciet schriftelijk, in de (standaard)overeenkomst, vast te leggen dat de uitvoering van de werkzaamheden niet kan leiden tot een arbeidsovereenkomst.

Er lijken opdrachten te worden uitgesloten: ziek, piek, vervanging bij zwangerschapsverlof dus interimopdrachten. Deze zijn echter vaak wel tijdelijk en afgebakend en soms ook acuut nodig wegens gebrek aan kennis/deskundigheid of beschikbaarheid in eigen organisatie. Is dat wenselijk? Hier wellicht in de MvT extra tekst aan wijden onder welke omstandigheden dit wel mogelijk is?

Vraag 4 van 4

Acht u het noodzakelijk en/of wenselijk om een extra wetsartikel op te nemen voor het geval een zelfstandig werkende niet (volledig) voldoet aan de criteria in het nieuw voorgestelde lid 2 van BW 7:610?

Zo ja, hoe zou de vormgeving van een dergelijk derde lid er volgens u dan uit moeten zien?

Zo nee, moet in een dergelijke situatie dan holistisch gekeken worden naar de criteria uit het tweede lid of biedt het huidige wettelijk kader voldoende houvast voor een dergelijke situatie?

Uw reactie

Lastige vraag omdat voor beide opties volgens mij wat te zeggen is. Ik heb onvoldoende kennis/deskundigheid van het arbeidsrecht om te bepalen wat het beste is.