

Aan: Tweede Kamer der Staten Generaal

T.a.v. Indieners Zelfstandigenwet: VVD, D66, CDA
en SGP
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Postbus 242
2130 AE Hoofddorp
Mercuriusplein 3
2132 HA Hoofddorp
T 088 4960 301
nba@nba.nl
www.nba.nl

Datum	Onderwerp	Referentie	Bijlage(n)
24 juni 2025	Reactie internetconsultatie over wetsvoorstel Zelfstandigenwet	25/DB/05618	

Doorkiesnummer
T 088-4960301

Geachte heer, mevrouw,

Met deze brief maken wij, de Koninklijke Nederlandse Beroepsorganisatie van Accountants (NBA)¹, gebruik van de mogelijkheid om te reageren op de openbare internetconsultatie over het wetsvoorstel Zelfstandigenwet. Hieronder gaan we in op de twee geconsulteerde documenten². De vier belangrijkste punten zijn:

Koninklijke Nederlandse
Beroepsorganisatie
van Accountants



NBA

1. Zorgen voor een heldere duiding van arbeidsrelaties, zodat voor werkgevers en werknemers duidelijker wordt onder welke voorwaarden kan worden gewerkt buiten dienstbetrekking (verkleining van het 'grijze gebied');
2. Beoordelen of de toetsingscriteria hiervoor effectiever kunnen met een beperking van de administratieve lasten bij werkgevers en werknemers wanneer de wens is buiten dienstbetrekking te werken;
3. Biedt zekerheid vooraf over het al dan niet bestaan van een arbeidsovereenkomst;
4. Biedt voldoende arbeidsrechtelijke bescherming voor kwetsbare werknemers die tegen een laag uurtarief werken.

Opmerking vooraf

Wij merken op dat de NBA eerder (op 9 november 2023) een reactie heeft gegeven op de internetconsultatie met betrekking tot het 'Wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden' (VBAR). Wanneer dat zinvol is hebben wij aangegeven in hoeverre het geconsulteerde wetsvoorstel als een verbetering kan worden gezien ten opzichte van het wetsvoorstel VBAR.

¹ De NBA is een bij wet ingestelde publiekrechtelijke beroepsorganisatie en een vereniging van leden, hetgeen ook verschillende (gedelegeerde) taken en verantwoordelijkheden met zich meebrengt, die zijn vastgelegd in de Wet op het accountantsberoep. De beroepsorganisatie heeft ruim 22.000 leden. Dit zijn de individuele accountants die een beschermde titel dragen (RA en/of AA).

² Voorstel van de leden Aartsen, Vijlbrief, Van Dijk en Flach houdende regels in verband met het introduceren van een toetsingskader voor het werken als zelfstandige (Zelfstandigenwet) en de Ontwerp Memorie van Toelichting hierop.

Gewenste duidelijkheid voor werkgevers en werknemers over arbeidsrelatie

Er ontstaat onrust en onzekerheid in de markt die bepaalde arbeidsrelaties met zich meebrengen voor werkgevers en werknemers als niet (meteen) duidelijk is of binnen of buiten dienstbetrekking wordt gewerkt. Een heldere duiding van arbeidsrelaties is nu te vaak niet mogelijk, zeker wanneer wordt gewerkt in bepaalde branches/sectoren. De NBA vindt het zeer wenselijk dat er op dit punt minder ruimte voor twijfel ontstaat met een verkleining van 'het grijze gebied'.

De huidige stand van de rechtspraak en de hulpmiddelen en de informatie die de overheid ter beschikking stelt geeft de gewenste duidelijkheid nu vaak niet. Ook het wetsvoorstel VBAR geeft niet de gewenste duidelijkheid, omdat dit voorstel niet veel meer is dan een codificering van bestaande rechtspraak.

De NBA hecht grote waarde aan heldere duiding van diverse arbeidsrelaties, rekening houdende met de veranderende samenleving en arbeidsmarkt. Om dit te bereiken vinden wij het belangrijk dat nieuwe regelgeving op dit punt niet complexer wordt dan strikt noodzakelijk en dat hierin zo spoedig mogelijk wordt voorzien. Het ligt naar onze mening voor de hand om de vereiste wetswijzigingen daarvoor als basis aan te brengen in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, zodat begrippen zoals 'gezagsverhouding' en 'dienstbetrekking' op eenzelfde wijze worden uitgelegd voor toepassing van zowel het arbeidsrecht, het sociale zekerheidsrecht als het fiscaal recht. Het is goed om te zien dat het wetsvoorstel Zelfstandigenwet daarop aansluit.

Wij onderschrijven het doel van dit wetsvoorstel om aan ondernemers onder bepaalde voorwaarden meer zekerheid te geven over hun status als zelfstandige. Daarnaast is zekerheid gewenst over de werkrelatie tussen ondernemer en werkgevers, dat feitelijk buiten dienstbetrekking wordt gewerkt. Gezien het wetsvoorstel moet dan worden voldaan aan zowel de zelfstandigentoets als de werkrelatietoets. Belangrijk is dan dat de criteria die aan deze toetsen ten grondslag liggen helder en eenduidig toepasbaar zijn zonder teveel administratieve lastendruk. Hierna geven wij onze reactie hierop, allereerst met betrekking tot de zelfstandigentoets en daarna aangaande de werkrelatietoets.



Zelfstandigentoets

Onderdeel van de zelfstandigentoets zijn gezien het wetsvoorstel, 5 criteria (a t/m e) waaraan moet worden voldaan om zekerheid te krijgen dat als zelfstandige wordt gewerkt. Hieronder gaan wij kort in op deze criteria en geven een reactie, met name als het gaat om de vraag of er sprake is van een heldere uitvoerbare norm.

a. arbeid verricht voor eigen rekening en risico

In de Ontwerp Memorie van Toelichting staan indicaties genoemd wanneer een zelfstandige voor eigen rekening en risico zou kunnen werken. Deze indicaties lijken afkomstig te zijn uit de fiscale jurisprudentie (art. 3.4 Wet inkomstenbelasting 2001). Dit wordt echter niet expliciet zo vermeld. Deze jurisprudentie hierover is wel sterk casuïstisch van aard. Dat maakt het lastig om dit criterium toe te passen in een individueel geval. Wel geeft de jurisprudentie enige houvast in de praktijk, aangezien daar al jarenlange ervaring mee is opgedaan. Het lijkt ons daarom logisch om daarop aan te sluiten.

b. het voeren van een deugdelijke administratie

Een zelfstandig ondernemer voor de inkomstenbelasting is ingevolge art. 52 van de Wet Algemene Wet inzake rijksbelastingen al gehouden een deugdelijke administratie te voeren. Dit criterium lijkt ons in de praktijk goed toepasbaar, mits voor wat betreft de administratieplicht wordt verwezen naar dit wetsartikel.

De bestaande rechtspraak op dit punt geeft meestal voldoende duidelijkheid over wanneer aan de administratieplicht wordt voldaan en wanneer niet. In de praktijk worden zo conflicten over wanneer aan deze toets wordt voldaan en wanneer niet zoveel mogelijk voorkomen.

c. het in het economisch verkeer als zelfstandig ondernemer gedragen

Wij vinden het begrijpelijk dat dit een belangrijk criterium is om te bepalen of er sprake is van voldoende zelfstandigheid van de werkende in kwestie. Echter de in de Ontwerp Memorie van Toelichting genoemde indicaties '*wanneer daarvan sprake is*' zijn niet nieuw. Die lijken wederom afkomstig te zijn uit jurisprudentie over art. 3.4 Wet inkomstenbelasting 2001. Het zou ons inziens de duidelijkheid en toepasbaarheid ten goede komen wanneer criteria a en b worden samengevoegd en voor wat betreft het begrip ondernemer/zelfstandige te verwijzen naar (de jurisprudentie over) art. 3.4 Wet inkomstenbelasting 2001, hetgeen ons inziens leidt tot een duidelijkere uitvoerbare norm. Natuurlijk zullen maatschappij en arbeidsmarkt zich blijven ontwikkelen en moderniseren en zullen er altijd arbeidsrelaties zijn, waarin deze jurisprudentie (nog) niet (goed) in voorziet. Toekomstige jurisprudentie over art. 3.4 Wet Inkomstenbelasting kan in dit gat voorzien.

d. het treffen van een adequate voorziening tegen het risico van arbeidsongeschiktheid

In het licht van het wetsvoorstel BAZ (Wet basisverzekering arbeidsongeschiktheid zelfstandigen) is het begrijpelijk dat deze eis wordt gesteld. Zolang deze wet er nog niet is, is het echter lastig om te toetsen of aan dit criterium wordt voldaan. Wanneer is er bijvoorbeeld voldoende financieel vangnet als geen verzekering tegen risico van arbeidsongeschiktheid is afgesloten? Daar kunnen financieel deskundigen verschillend over denken. De uitvoering van deze toets leidt zo potentieel tot onzekerheid in de markt en tot conflicten. Ook vragen wij ons af of deze eis, die mede is bedoeld om de ondernemer te beschermen, juist niet averechts werkt en te drempelverhogend/lastenverzwarend uitpakt voor (potentiële) ondernemers.

e. het voorzien in een proportionele bijdrage voor een voorziening bij pensionering

Het treffen van een bepaalde pensioenvoorziening is geen verplichting voor een ondernemer. Ook is een werkgever lang niet altijd verplicht om voor werknemers een bepaalde pensioenvoorziening te regelen. Gaat het dan niet te ver om een zelfstandige die (meer) zekerheid wenst over zijn/haar arbeidsrelatie te verplichten een voorziening tegen inkomensverlies en/of armoedeval bij pensionering op te zetten? Wij vragen ons af of met een dergelijke verplichting een gelijk spelveld wordt gecreëerd tussen werkenden binnen en buiten loondienst zoals met het wetsvoorstel wordt beoogd. Tevens wijzen wij erop dat de complexiteit van deze Zelfstandigentoets met een dergelijke verplichting juist verder toeneemt, zeker als er maatwerk wordt verlangd op dit punt van de werkende in kwestie. Ook de administratieve lastenverzwaring die dit met zich brengt, achten wij ongewenst.

Wij vinden het logisch dat de zelfstandige zelf onderbouwt en aan zijn/haar werkgevende aannemelijk maakt dat aan de zelfstandigentoets wordt voldaan. Deze toets is immers (min of meer) ook relevant als hij/zij in de aangifte inkomstenbelasting zijn/haar winst uit onderneming aangeeft. De werkgevende is maar beperkt in staat om te beoordelen of de werkende voldoet aan de zelfstandigentoets en daar past een beperkte verantwoordelijkheid bij. Het wetsvoorstel houdt daar terecht rekening mee. Gezien de administratieve last die dit met zich brengt zijn wij van mening dat ter onderbouwing van de zelfstandigentoets een derdenverklaring van een accountant of een andere fiscale dienstverlener als eis te ver gaat. Vaak is de fiscale dienstverlener al betrokken bij het invullen van de aangifte inkomstenbelasting van de zelfstandige in kwestie. In die aangifte wordt het standpunt ingenomen of sprake is van ondernemerschap of niet. Ook de accountant (of andere dienstverlener) zal namens de cliënt in de aangifte een standpunt innemen en beoordelen of de voordelen die met de werkzaamheden worden behaald als ondernemingswinst moeten worden

aangemerkt of niet. Dat geeft naar onze mening in de veel situaties voldoende zekerheid dat aan de zelfstandigentoets wordt voldaan, afgezien van de extra eisen die in criterium d en e worden gesteld.

Werkrelatietoets

Van een dienstbetrekking is volgens de voorgestelde aanvulling in Boek 7 van het Burgerlijk wetboek geen sprake, indien aan 5 criteria is voldaan. 4 criteria (b t/m e) lijken afkomstig uit het toetsingskader van de Arbeidsrelatiewet in België. Vanuit de NBA is de kennis over de Belgische Arbeidsrelatiewet nihil, maar uit oogpunt van rechtszekerheid achten wij het ongewenst dat direct een buitenlandse wet overgenomen wordt in Nederlandse wetgeving. Wel kan gekeken worden hoe goede buitenlandse voorbeelden omgezet kunnen worden naar Nederlandse wetgeving. Hierna reageren we kort op de vraag in hoeverre er volgens ons sprake is van heldere uitvoerbare norm.

a. Er is sprake van zelfstandig ondernemerschap conform de zelfstandigentoets
Zie onze reactie hiervoor onder de zelfstandigentoets (a t/m e).

b. Er is geen sprake van hiërarchische controle

c. Er is sprake van vrijheid van organisatie van werk

d. Er is sprake van vrijheid van organisatie van de werktijd

Ons inziens kennen we in Nederland gezien het Burgerlijk Wetboek (Boek 7, art. 610) en de (fiscale) jurisprudentie die daarover is verschenen soortgelijke criteria. Het lijkt logisch om voor wat betreft de uitleg van bovengenoemde criteria (b t/m d) aan te sluiten op bestaande Nederlandse wetgeving en jurisprudentie. Onze zorg is dat, als dit soort open normen niet uitgebreid worden toegelicht (in een Memorie van Toelichting bij het wetsvoorstel) aan de hand van praktijkvoorbeelden, opnieuw een situatie van onduidelijkheid en onzekerheid in de markt ontstaat.

Wanneer thans en ook in het wetsvoorstel VBAR toetsing van een werkrelatie plaatsvindt, dan gelden bovenstaande criteria ook, maar daarnaast nog een aantal andere criteria. Met dit wetsvoorstel worden feitelijk een aantal beoordelingscriteria geschrapt. Met name het criterium of sprake is van inbedding van werk en de werkende in een organisatie of bedrijf vinden we in dit wetsvoorstel niet terug. Uit oogpunt van vereenvoudiging en rechtszekerheid is dat positief.

Dit zou dus een belangrijke stap kunnen worden richting een duidelijker toetsingskader.

e. Partijen hebben de bedoeling om anders dan op grond van arbeidsovereenkomst werk te verrichten

Uitgangspunt is dat het wetsvoorstel een apart wettelijk toetsingskader creëert waar werkgevende en werkende expliciet voor kunnen kiezen. De werkrelatietoets bevat minder toetsingscriteria dan wanneer volgens de normale regels (conform art. 610 BW) wordt getoetst of sprake is van een arbeidsovereenkomst of niet. Wij vinden het daarom logisch dat deze belangrijke keuze tussen werkende en werkgevende wordt vastgelegd, bij voorkeur in een overeenkomst van opdracht. Dit kan ook zekerheid geven aan de werkgevende, zodat de werkende niet achteraf kan stellen dat toch (op grond van de normale regels) sprake was van een dienstbetrekking (met bijbehorende arbeidsrechtelijke bescherming). Dit criterium is wat ons betreft duidelijk en belangrijk voor de rechtszekerheid.

Sectoraal rechtsvermoeden

Wij zijn ons er van bewust dat het in bepaalde sectoren vaak lastig is voor te stellen dat er wordt gewerkt buiten dienstbetrekking, bijvoorbeeld in de bouw- of de zorgsector. Het is positief dat in het wetsvoorstel een oplossing wordt aangereikt om schijnzelfstandigheid (sectorgericht) aan te pakken.



De NBA vindt het namelijk belangrijk dat wet- en regelgeving door de leden en zijn/haar cliënten wordt nageleefd, ook in gevallen van schijnzelfstandigheid.

Tevens juichen wij het toe dat bij de kwetsbare werkenden met een laag uurtarief een arbeidsovereenkomst wordt aangenomen, met bijbehorende arbeidsrechtelijke bescherming.

Wij begrijpen de keuze om verdere invulling van de regelgeving in de gevallen en omstandigheden waarin een arbeidsovereenkomst wordt vermoed (conform art. 610ab van het wetsvoorstel) bij algemene maatregel van bestuur te regelen. Hierdoor kan beter rekening gehouden met de actuele problematiek binnen specifieke sectoren en kunnen er meer maatafspraken worden gemaakt die passen binnen de sector.

De eerste ideeën hiervoor vinden wij zeker positief, maar een verdere uitwerking in nadere regels hierover ontbreekt helaas nog in dit wetsvoorstel. In de Ontwerp Memorie van Toelichting wordt wel het rechtsvermoeden uit het wetsvoorstel VBAR gesteund. Onze kritiek hierop destijds was dat bij een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst de kwetsbare werkende zelf de gang naar de rechter moet zetten om de bijbehorende rechtsbescherming die daarbij hoort af te dwingen; dat lijkt ons maatschappelijk gezien ongewenst. De NBA vindt daarom dat ter bescherming van de meest kwetsbare werkenden het (sectoraal) rechtsvermoeden inhoudelijk beter kan worden uitgewerkt.

Commissie Beoordeling Toetsingskader Zelfstandigenwet

De praktijk is vooral gediend met een beoordeling van de arbeidsrelatie vooraf, zodat bij aanvang van de werkzaamheden vaststaat of die al dan niet binnen een arbeidsovereenkomst plaatsvinden. Begrijpelijk is dat via deze commissie niet alle arbeidsrelaties individueel getoetst kunnen worden.

Belangrijk vinden wij dat de beoogde commissie middels duidelijke communicatie, publicatie van overeenkomsten en werkwijzen, de behoefte vervult van de marktpartijen om binnen diverse sectoren om *vooraf* zekerheid te krijgen. De Belastingdienst heeft in het recente verleden geprobeerd meer duidelijkheid en zekerheid te geven door het publiceren van modelovereenkomsten. Helaas heeft dat niet het gewenste resultaat opgeleverd. De reden is dat voor de beoordeling van de arbeidsrelatie niet doorslaggevend is wat partijen (op papier) hebben afgesproken, maar hoe feitelijk wordt gewerkt. De vraag is in hoeverre de commissie daar naar gaat en wil kijken en de gewenste zekerheid over de arbeidsrelatie kan en wil geven. Een nadere uitwerking op dit punt en een uitvoeringstoets zou wenselijk zijn. Sectorkennis kan daarbij helpen, maar een individuele werkrelatie kan mogelijk net weer anders in elkaar steken dan gebruikelijk is binnen de sector. In de Ontwerp Memorie van Toelichting wordt dit probleem helaas niet onderkend.

Door de commissie zal de arbeidsrelatie dus vooral feitelijk moeten worden getoetst, dus een beoordeling van de werkelijke samenwerkingssituatie tussen werkgevende en werkende (op de werkvloer). Positief daarbij is dat bij de werkrelatietoets in het wetsvoorstel de feitelijke toetsing beperkt blijft tot een viertal criteria (a t/m d) en daarmee eenvoudiger wordt.

Positief voor de rechtszekerheid is ook dat de beoordelingen door deze commissie zowel juridisch als fiscaal bindend worden, ook voor de handhavende instanties, zoals de Belastingdienst en het UWV.

Belangrijk vinden wij dat de commissie geen politieke rol krijgt, maar de rol van wetsuitvoerder, waarbij de beoogde neutraliteit en onafhankelijkheid wordt geborgd.



Wetsvoorstel vermindert complexiteit wet- en regelgeving niet

Dit wetsvoorstel geeft werkgevers en werknemers een keuze om buiten dienstbetrekking te werken, zonder dat aan alle criteria hoeft te worden voldaan die thans daarvoor gelden.

Wij zien dat daarnaast de huidige regelgeving rondom de vraag wanneer sprake is van een arbeidsovereenkomst niet blijft bestaan (art. 7:610 BW 7 wijzigt in het wetsvoorstel immers niet). In de praktijk zullen veel ondernemers niet willen of kunnen kiezen voor een adequate voorziening tegen het risico van arbeidsongeschiktheid of een proportionele bijdrage voor een pensioenvoorziening. Daarnaast is er een groep werknemers die niet als ondernemer kunnen worden aangemerkt, maar (mogelijk) wel buiten dienstbetrekking werken. Deze mensen blijven dan aangewezen op de toetsingscriteria zoals die nu gelden, want zij vallen buiten de mogelijkheden van dit wetsvoorstel. Mogelijk dat het wel de bedoeling is dat de in te stellen commissie ook zekerheid gaat geven aan deze mensen en arbeidsrelaties, maar dit wordt in de Ontwerp Memorie van Toelichting verder niet geconcretiseerd. De vraag is dan ook of, als dit wetsvoorstel kracht van wet wordt, de noodzaak tot handhaving minder wordt, hetgeen wel een belangrijk doel is van dit wetsvoorstel. Helaas vermindert door het wetsvoorstel Zelfstandigheid de complexiteit van wet- en regelgeving daarmee niet, omdat het de bedoeling is dat de Zelfstandigenwet alleen gaat gelden voor bepaalde ondernemers en daarnaast de huidige regels rondom de arbeidsovereenkomst en de onduidelijkheid daarom heen gewoon van toepassing blijft. De onduidelijkheid en rechtsonzekerheid voor de ZZP-er die (bewust) niet (kunnen) kiezen hiervoor blijft bestaan. Dat vindt de NBA ongewenst en teleurstellend.

De rol van accountants en andere dienstverleners

Op dit moment adviseert de NBA haar leden, 22.000 leden om ter beoordeling van de arbeidsrelatie voor cliënten een deugdelijk proces in te richten. Dat kan bijvoorbeeld middels daarvoor ontwikkelde vragenlijsten of andere tools. Accountants raden hun cliënten dan aan de conclusie (of wel of geen sprake is van een dienstverband) goed vast te leggen. Accountants zullen inhoudelijk (meestal) niet zelf toetsen, aangezien zij in het algemeen niet op de hoogte zijn wat er zich feitelijk afspeelt in de samenwerking tussen werkgever en werknemer. Veel andere financiële en juridische dienstverleners zullen er om die reden eenzelfde werkwijze op na houden en de verantwoordelijkheid voor een juiste toetsing (te recht) bij hun cliënten, meestal de werkgevers, neerleggen.

Wij verwachten niet dat de werkwijze van accountants (en andere financiële/juridische dienstverleners) veel gaat wijzigen wanneer dit wetsvoorstel kracht van wet krijgt. De toetsingscriteria blijven sterk feitelijk van aard, zodat het niet voor de hand ligt dat de dienstverleners, waaronder accountants, de in het wetsvoorstel genoemde derden verklaringen gaan afgeven. Wij vinden ook dat de inhoudelijke/feitelijke beoordeling van een arbeidsrelatie in het algemeen niet de taak is van de accountant (of een andere fiscale dienstverlener).

Dit wetsvoorstel zal ons inziens leiden tot een verdere complexiteit van de regelgeving rondom beoordeling van arbeidsrelaties. Dat leidt tot een verdergaande administratieve lastendruk voor werkgevers en werknemers en logischerwijs dan ook voor de adviserende dienstverleners, waaronder accountants.



Onze conclusie over het wetsvoorstel Zelfstandigenwet

Het wetsvoorstel Zelfstandigenwet zoals dat ter consultatie ligt kan een belangrijke groep ondernemers meer duidelijkheid en zekerheid geven over de vraag of buiten dienstbetrekking wordt gewerkt. Er zijn in eerste instantie minder criteria waaraan moet worden voldaan. Zo hoeft niet langer te worden beoordeeld of de werkende en het werk wat hij/zij doet is ingebed in de organisatie van de werkgevende. Dit kan leiden tot een verkleining van het 'grijze gebied'. Dus dat vinden wij positief.

De geformuleerde criteria in de zelfstandigentoets en werkrelatietoets achten wij haalbaar voor veel ondernemers, al zijn bepaalde (hiervoor aangegeven) aanpassingen gewenst voor meer duidelijkheid en vermindering van administratieve lasten.

Aan de andere kant vinden wij het teleurstellend dat er in tweede instantie aanvullende eisen worden gesteld aan ondernemers die meer duidelijkheid en zekerheid zoeken. De zelfstandigentoets vereist immers dat kort gezegd zowel het risico van arbeidsongeschiktheid wordt afgedekt als dat een pensioenvoorziening wordt gevormd door de ondernemer. Wij begrijpen deze keuze, maar het werpt wel extra drempels op voor ondernemers die moeilijk aan deze eisen kunnen of willen voldoen. Ondernemers die meer duidelijkheid en zekerheid zoeken worden daarmee geconfronteerd met een verhoging van de complexiteit van de regelgeving en extra administratieve lasten, waarvoor ze een beroep moeten doen op een accountant of een andere dienstverlener. De NBA vindt dat geen positieve ontwikkeling.

Wij vinden het belangrijk dat *vooraf* (meer) zekerheid kan worden gegeven over de arbeidsrelatie. De Commissie Beoordeling Toetsingskader Zelfstandigenwet zou daar een belangrijke rol in kunnen spelen. Wel vragen wij ons af of werkenden en werkgegenden met dit wetsvoorstel, afhankelijk van de feitelijke werksituatie, de gewenste zekerheid ook gaan krijgen. Afhankelijk van de wijze van aanpak door die commissie zou dat kunnen slagen, maar het is goed om hier nog eens kritisch naar te kijken (middels een uitvoeringstoets).

De NBA vindt het zorgwekkend dat met werkenden die niet aan de zelfstandigentoets kunnen voldoen niet of onvoldoende rekening wordt gehouden. Voor deze groep blijft de huidige regelgeving bestaan met in het 'grijze gebied' de onduidelijkheid en onzekerheid. Dat vinden wij teleurstellend, ook omdat de complexiteit van de regelgeving rond (schijn)zelfstandigheid daarmee niet wordt teruggedrongen, maar juist verder toeneemt.

Accountants en het wetsvoorstel Zelfstandigenwet

Accountants hebben te maken met wetgeving rondom Zelfstandigenwet vanuit meerdere rollen. Zij zijn bijvoorbeeld werkzaam bij organisaties in financiële en economische functies, maar ook als openbaar accountant betrokken bij het voeren van (loon)administraties van cliënten, het verzorgen van fiscale aangiften en het samenstellen en controleren van jaarcijfers of zijn werkzaam bij de overheid in verschillende rollen.

Tevens kunnen accountants als werkgegenden binnen hun eigen accountantspraktijk of andere organisaties en als zelfstandig professional ook geraakt worden als de Zelfstandigenwet uiteindelijk ingevoerd wordt. Accountants hebben hierdoor een goed zicht op de administratieve lastendruk en de praktische toepasbaarheid van dit voorstel voor deze zeer gedifferentieerde groep werkgegenden en werkenden.



Tenslotte

De NBA heeft op 6 december 2019 een reactie gegeven op de Wet minimumbeloning zelfstandigen³ en op 9 november 2023 op het Wetsvoorstel VBAR⁴; wij achten het zinvol om ook daarvan in het licht van dit wetsvoorstel kennis te nemen.

Met onze bijdrage denken we een nuttige bijdrage te kunnen leveren aan de totstandkoming van nieuwe wet- en regelgeving rondom arbeidsrelaties. Mochten er naar aanleiding van deze brief nog vragen zijn, dan beantwoorden wij die graag.

Met vriendelijke groet,

Namens het bestuur van de NBA,
de NBA

Namens het bestuur van

Ondertekend door:

Kris Douma, Voorzitter

Ondertekend door:

Steef Visser, Bestuurslid



³ [Overheid.nl | Consultatie Wet minimumbeloning zelfstandigen en zelfstandigenverklaring, reactie \(internetconsultatie.nl\)](https://overheid.nl/consultatie/wet-minimumbeloning-zelfstandigen-en-zelfstandigenverklaring-reactie)

⁴ [Overheid.nl | Consultatie Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden, reactie \(internetconsultatie.nl\)](https://overheid.nl/consultatie/wet-verduidelijking-beoordeling-arbeidsrelaties-en-rechtsvermoeden-reactie)