

Wat is een ondernemer?

Een oplossing voor de wet DBA,VAR en schijnzelfstandigheid bij ZZP'ers.

Na jaren van stimulatie door overheid en opdrachtgevers en niet in de laatste plaats ondernemende werknemers is er een kentering gekomen in de groei van het aantal ZZP'ers. Met dank aan de intussen vervallen VAR, de surseance van de wet DBA, maar ook door het aankomende failliet van de wet WWZ, intussen genoegzaam bekend bij partijen, wordt het aantal ZZP'ers minder en dat in een tijd dat de werkgelegenheid weer toeneemt. Dat er schijnzelfstandigheid zou bestaan (omvang niet bekend) lijkt waarschijnlijk. Dat is uiteraard de bedoeling niet, maar zelfs als het niet schijnzelfstandig is, is het dan wel gewenst? Intussen is er grote onrust onder de ZZP'ers, ook die wel volgens de regels werken, maar vooral onder opdrachtgevers die blijkbaar nu massaal kiezen voor de weg van de minste weerstand (en geef hun eens ongelijk..) en dat betekent dan vaak payroll.

Terug naar de wet lijkt de enige weg. We hebben het dan over het begrip ZZP, of meer juridisch ingericht: ondernemer: het zou objectief bepaalbaar moeten zijn en kristalhelder voor een ieder.

Als je begint met een dergelijke verandering dan moet je naar het begin en dat betekent dat vrijwel alle arbeidsrelaties onder de wijziging vallen en dat maakt de oplossing complex, maar zo langzamerhand zijn partijen het er over eens dat er wat moet gebeuren.

Intussen weten partijen nu ook allemaal dat door de "perverse prikkels" (woorden Leo Stevens) in met name de inkomstenbelasting, maar ook rondom ontslagrecht en de gehele personeelsproblematiek met doorgeslagen zekerheden, dit hele probleem is ontstaan. Vroeger (nee, toen was het niet beter, maar laten we wel leren van het verleden) als je als onderneming mensen nodig had en dat was tijdelijk dan wist je: dat gaat geld kosten. De uitzendkracht was immers duurder dan eigen personeel. Met de uitzendkracht is dat al lang niet meer altijd zo, al dan niet door buitenlandse werknemers, maar daar zit de pijn nog niet eens, nee er is een hele tussenlaag gekomen: de ZZP'er.

Definitie

De ZZP'er wordt vaak gedefinieerd als een freelancer, wat weer zijn oorsprong vindt in huurlingen (vrije zwaarden) uit maar liefst het begin van de achttiende eeuw. Waar freelancers in de vorige eeuw en begin deze eeuw voornamelijk werden gezien als specialisten die op projectbasis iets verrichten voor opdrachtgevers is dat met het begrip ZZP'er veel uitgebreider geworden en zijn we voor het nu problematische deel weer terug bij de oorspronkelijke betekenis van huurling: iemand die zonder noemenswaardige investering (een zwaard..) min of meer tijdelijk een persoonlijke dienst verricht onder gezag van een opdrachtgever tegen een geldelijke beloning op de locatie van de opdrachtgever, zonder dat er feitelijk specialistische kennis noodzakelijk is. Door individualisering, kennisontwikkeling van de mensheid, de steeds maar voortschrijdende bescherming van werknemers en niet in de laatste plaats een ondernemerschap stimulerende overheid, werd het voor opdrachtgevers/werkgevers wel heel gemakkelijk gemaakt om ZZP'ers aan het werk te zetten. Het verschil in kosten voor een opdrachtgever tussen een werknemer en een ingehuurd ZZP'er liep in de beginjaren (zo vanaf 1995 tot heden) langzaam op van € 5.000,- tot intussen in bepaalde gevallen wel ruim meer dan € 20.000,- per jaar (denk hierbij aan de transportsector en de eigenrijder, indien gewenst hebben we berekeningen). Tegelijkertijd hadden ook de ZZP'ers mede

ook door het niet afsluiten van pensioen- en arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen, maar vooral de fiscale stimulansen voor de ondernemer, een financieel voordeel, wat kortgeleden nu ook door de overheid is berekend (V-N 2016/61.2, tabel 1, Belastingpakket 2017, 31 oktober 2016). Gezien het resultaat (winst uit onderneming) van de gemiddelde eigenrijder (geschat op ongeveer € 30.000,- à € 40.000,-) wordt er bijna € 9.000,- minder belasting betaald en daarom gaat de gemiddelde eigenrijder er netto ten opzichte van de chauffeur in loondienst niet op achteruit en zelfs wat vooruit. Nu is transport wellicht hier niet een goede vergelijking. De eigenrijder voldoet ook nu ruim aan de regels van de wet DBA (er is door mij al in oktober 2015 een goedgekeurde modelovereenkomst ingediend en deze is ook door de Belastingdienst gepubliceerd), maar juist in de transportsector zijn de marges enorm klein en is er veel ellende met buitenlandse chauffeurs, waardoor transportondernemers vrijwel geen positief resultaat kunnen behalen en elke mogelijkheid moeten aangrijpen voor het voortbestaan van hun bedrijf in een steeds internationalere (lees voor hun Europese) samenleving. Het geeft weer wel aan dat de wereld groter is dan Nederland en we in ieder geval ook naar Europa moeten kijken. We moeten aldus voorzichtig zijn met rigoureuze aanpassingen, maar er moet wel wat gebeuren. Dit kost de schatkist geld en zet groepen in de samenleving op de langere duur tegen elkaar op. Het is om het maar gewoon te zeggen niet eerlijk.

We kunnen het niet meer beperken tot wat aanpassingen. Er moeten wetten wijzigen en spoedig ook, dat zou duidelijk moeten zijn. De eerste die zal sneuvelen –het kan gewoon niet anders- is de wet, die elke arbeidsrelatie in basis als loondienstverband ziet tenzij.. De wetgever zou in deze individuele maatschappij juist uit moeten gaan van zelfstandige arbeid, dus elke arbeidsrelatie is er eentje tussen opdrachtgever en opdrachtnemer tenzij.... Dit wordt een heel ander uitgangspunt, maar eentje die ieder begrijpt. Het hoeft ook niet bijster ingewikkeld, zoals we nu toch met zijn allen denken, als we tenminste de "perverse prikkels" voor een belangrijk deel kunnen wegnemen, want dan is de zoek naar de financieel meest gunstige situatie gewoon niet aanwezig.

Is er eigenlijk wel een probleem? Want wat is er eigenlijk op tegen: Een opdrachtgever en opdrachtnemer die beide een voordeel genieten ten opzichte van een arbeidsovereenkomst? De opdrachtgever vermindert risico, kan soms niet eens meer anders (denk weer even aan de transportwereld in Europees verband) en de opdrachtnemer neemt risico, maar krijgt daar een, lijkt het, redelijke extra financiële vergoeding voor. Bij de eigenrijders zien we ondanks het toch wat lage resultaat vrijwel nooit een teruggang naar dienstbetrekking. De verdienste is toch netto hoger EN er is een eigen vrachtauto. Oké de keuze is vaak ook beperkt, want de investering in de vrachtauto moet wel terugverdiend worden en in die tussentijd is een overstap naar loondienst een kostbare. Werknemers klagen ook niet. Blijkbaar accepteren ze het verschil. Het probleem is uiteindelijk nu door de overheid gecreëerd die na stimulatie het effect heeft gezien en nu wil afremmen. Vanuit maatschappelijk oogpunt onderstrepen we dat wel, maar even duidelijk: de huidige problematiek is feitelijk ontstaan doordat de bestaande regels nu gehandhaafd moeten worden. Vervolgens wilde dat maar niet lukken en is er door lapwerk nu zoveel onrust en onzekerheid gekomen dat er toch maar wetten gewijzigd moeten worden om nu wel duidelijkheid te scheppen, waarbij direct ook de mogelijk ontstane maar nooit bewezen schijnzelfstandigheid wordt gestopt.

Probleemstelling.

Het gaat feitelijk alleen om de groep ZZP'ers die ongeveer hetzelfde werk doen als wat de opdrachtgever ook doet, maar het is te simpel om dan te zeggen, we zien alleen nog de groep ZZP'ers welke voor opdrachtgevers iets uitvoeren wat niet tot de opdrachtgever haar/zijn core business behoort, als ondernemers en de rest is werknemer. Het is natuurlijk wel een indicator zoals ook de commissie van hoogleraar Gerrard Boot al heeft geconstateerd, maar naar ons idee is het vrijwel onmogelijk dit te objectiveren op een of andere manier. Bovendien moet het juist mogelijk blijven tijdelijk en voor korte duur wel extern mensen in te huren anders dan via een uitzendbureau. Nee het echte probleem komt door de "perverse prikkels". De definitie van een arbeidsrelatie kan niet langer uitgaan van een loondienstverband en daar alles bij afmeten. Gezagsverhouding, persoonlijke arbeid en loon bestaan bij elke overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer en niet alleen als je ze werkgever en werknemer noemt.

De overheid, nou laten we er van maken wij allen, hebben het huidige probleem gecreëerd door het verschil tussen werknemer en ondernemer te groot te laten worden en dat vooral in fiscale en sociale zin. Emeritus-hoogleraar Leo Stevens heeft dit kortgeleden weer in een position paper uitgelegd (30 november 2016), maar had dat ook al eerder (27 oktober 2014) voorafgaand aan de niet ingevoerde Beschikking geen loonheffingen. De stimulerings in fiscale en sociale zin hebben elkaar enorm versterkt. Fiscaal wordt de "kleine" ondernemer bevoordeelt en sociaal wordt de werknemer bevoordeelt en laten we eerlijk wezen, dat is in beide gevallen om goede redenen gebeurd. Immers, een echte ondernemer durft wel iets aan en neemt meer risico dan een werknemer en die werknemer is juist blij met extra bescherming, dankzij goed functionerende vakbonden, die er ook voor zorgen dat er in de beloningssfeer geen vuiltje aan de lucht is en er nog een aantal kostprijsverhogende extraatjes komen. De werkgever/opdrachtgever zit daar tussen in en kiest uit een mix van beperking risico, vrijheid, maatschappelijke verantwoordelijkheid, gewoonte en de financieel meest gunstige situatie. Die keuze valt al jaren steeds meer op de ZZP'er, waardoor de fiscus minder inkomsten krijgt en de sociale wetgeving steeds meer moet inleveren, omdat de draagkracht steeds over minder mensen moet worden verdeeld.

Het is natuurlijk niet zo dat als een ondernemer die een kans ziet, voortkomende uit fiscale of sociale wetgeving, daar ook direct naar handelt. Er waren en zijn nog steeds ondernemers die het maatschappelijk verwerpelijk vinden om ZZP'ers in plaats van eigen personeel de arbeid te laten verrichten, maar de groep is, soms vanwege het overleven van de onderneming, sterk aan het afnemen. Er zijn nog steeds bouwbedrijven die nooit werken met buitenlandse werknemers of ZZP'ers, al dan niet via goedgekeurde onderaannemingsstructuren, maar hun aantal slinkt, want voor een klus even een extra timmerman voor € 30,- euro per uur inschakelen is meer aantrekkelijk dan eigen personeel wat al snel € 40,- per uur kost.

Het wegnemen van de "perverse prikkels" kan dus zeker niet één twee drie, maar moet wel op enig moment. Er moet ook duidelijk een overgangsfase worden ingesteld en die zal minimaal vijf jaren moeten belopen, maar vermoedelijk toch wel tien jaren. De bestaande situatie is gewoon niet zo snel af te bouwen. We moeten wel af van bevoordeling zowel fiscaal (overdreven begunstiging zelfstandige) als sociaal (overdreven zekerheden bij werknemers) als de benadeling zowel sociaal als fiscaal (doorgesloten verplichtingen voor werkgevers), maar we kunnen niet de bestaande situatie negeren.

Opbouw naar een oplossing

Ondernemerschap is een keuze en dat zou het in de wet ook moeten zijn. En dan komen we gewoon bij de basis terug van wat nu een ondernemer is en dan wordt het weer ingewikkeld. Wettelijk is er niet veel geregeld. Voor ondernemer is geen definitie in de wet opgenomen. Wel voor onderneming en wel in het Handelsregisterbesluit 2008 (artikel 2):

1. Van een onderneming is sprake indien een voldoende zelfstandig optredende organisatorische eenheid van één of meer personen bestaat waarin door voldoende inbreng van arbeid of middelen, ten behoeve van derden diensten of goederen worden geleverd of werken tot stand worden gebracht met het oogmerk daarmee materieel voordeel te behalen.
2. Van een onderneming is geen sprake indien er naar het oordeel van de kamer onvoldoende omvang van activiteiten of omzet is.

De inschrijving bij het handelsregister is een basisverplichting om ondernemer te zijn.

In de praktijk stelt lid 2 echter niets voor maar daar ligt wel een mogelijkheid voor onze oplossing. Op dit moment is het een loze regel, althans dat menen we te weten: de beslissing om niet in te schrijven wordt vrijwel niet genomen. Op grond van de wet Omzetbelasting is het enige criterium voor een onderneming economische activiteit en inschrijving voor de omzetbelasting gebeurt tegenwoordig juist weer bij het handelsregister tegelijk met de inschrijving in het handelsregister, dus zal het criterium voor de omzetbelasting wel doorslaggevend zijn. Met die inschrijvingen gaat overigens wel regelmatig wat fout, maar daar wordt al over geëvalueerd. In ieder geval zou daar iemand objectief en met een lijstje kunnen bepalen of we nu wel of niet te maken hebben met een ondernemer, althans bij de start.

In de fiscale wetgeving wordt de ondernemer omschreven als de belastingplichtige voor rekening van wie een onderneming wordt gedreven en die rechtstreeks wordt verbonden voor verbintenissen betreffende die onderneming, maar ook degene die een zelfstandig beroep beoefent wordt gezien als ondernemer (art 3.4 en 3.5 wet IB).

De speciale ZZP'er welke als DGA (Directeur Groot Aandeelhouder) functioneert in zijn eigen BV en van daaruit opdrachten accepteert, valt in basis buiten de omschrijving van ondernemer. Bij hun zit ook niet de fiscale prikkel, want deze vindt zijn oorsprong in de inkomstenbelasting en voor de DGA is er geen extra aftrek in de inkomstenbelasting gedacht. Zij/hij is daarbij gebonden aan de wetgeving rondom gebruikelijk loon.

Aanpassingen fiscaal en sociaal.

Het zal zinloos zijn alleen de definitie van ondernemer te wijzigen als niet ook fiscaal en sociaal aanpassingen plaatsvinden. Dit zullen er veel zijn, maar laten we een aantal mogelijkheden geven voorafgaand aan wat we vinden dat een ondernemer objectief gemeten zou kunnen zijn.

We denken aan de volgende wijzigingen de aankomende jaren (bij + = eindgedachte vermeldt over zeg eens vijf jaar, bij – kan het direct ingaan) (het zijn allemaal hersenspinsels, niet budgettair doorgerekend, maar het geeft wel een richting aan):

Bij de ondernemer:

- a. + Zelfstandigenaftrek verlagen tot maximaal € 5.000,- en weer in stappen inkomensafhankelijk maken zodat winsten boven zeg eens € 65.000,- nog slechts bijvoorbeeld € 500,- per jaar aftrek genieten;

- b. + Startersaftrek laten vervallen (starten is niet gemakkelijk, maar fiscaal stimuleren?);
- c. + Winstvrijstelling verlagen naar bijvoorbeeld 7% (deze vrijstelling wordt wel weer verhoogd als de tarieven bij de vennootschapsbelasting worden verlaagd);
- d. – invoering verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering bij meer dan 50% arbeidsongeschikt en na een jaar of half jaar, enigszins analoog aan de vroegere (WAZ) Wet Arbeidsongeschiktheid Zelfstandigen met vrijstellingsmogelijkheid als er particulier meer is verzekerd. Wellicht kan dit gekoppeld worden aan het UWV, die nu ook al de mogelijkheid biedt om daar vrijwillig te verzekeren, kortom een voorziening op bijstandsniveau minimaal;
- e. – de zelfstandig ondernemer die wel personeel in dienst heeft (NIET uitzendkrachten of ingehuurde ZZP'ers) per FTE stimuleren met een verhoging van de zelfstandigheid. Dit zou gestaffeld kunnen. Voor de eerste werknemer de zelfstandigenaftrek verhogen met € 1.000,- (niet inkomensafhankelijk) en voor de volgende vier werknemers € 250,- per werknemer etc, met een maximum van € 3.000,- aan stimulatie bij bijvoorbeeld 15 werknemers;
- f. Etc.

Bij werknemers/werkgevers:

- a. – proeftijd verhogen naar maximaal een half jaar bij een contract voor onbepaalde tijd zonder contracten bepaalde tijd of uitzendconstructies;
- b. – aanzegtermijn bij tijdelijke contracten laten vervallen;
- c. – ketenregeling bij tijdelijke contracten direct naar een onbeperkt aantal contracten voor bepaalde tijd. De tweejaarstermijn wordt gehandhaafd;
- d. – de werknemer geeft een vergoeding van 10% van zijn bruto inkomen aan de werkgever bij overgang naar een vast contract in te houden in maandelijkse bedragen het eerste jaar, kortom het vaste contract is voordeliger dan het korte contract. In combinatie hiermee zou de tweejaarstermijn voor de ketenregeling ook naar bijvoorbeeld een vijfjaarstermijn kunnen;
- e. - transitievergoeding opschuiven naar bijvoorbeeld vier jaar;
- f. – verder uitbreiden van de hier en daar nu al bestaande verhoogde sectorpremies bij tijdelijke contracten. Tijdelijke contracten worden daardoor duurder en dus minder aantrekkelijk. Bijkomende en terecht gevolg is bij tijdelijke contracten, dat als deze dan niet gecontinueerd worden er ook door deze persoon meer WW premie is voldaan (rechtvaardigheidsprincipe);
- g. + Veel minder regels rondom het ontslag en transitievergoeding. Het doel moet zijn om veel gemakkelijker personeel wat overtollig is geworden te kunnen ontslaan (bedenk dat vrijwel alle beroepen aan erosie onderhevig zijn door de voortschrijdende techniek). Dit kan niet op het bordje van de werkgever gelegd worden;
- h. - De maximale transitievergoeding verlagen voor kleinere ondernemers (<50 of <25 werknemers) tot maximaal € 5.000,- eenmalig;
- i. - Het is niet van deze tijd dat iemand die meer dan vijf jaren bij dezelfde werkgever blijft een steeds maar hogere transitievergoeding krijgt. De groei wordt derhalve beperkt tot maximaal vier (?) jaren;
- j. + Alle cao's herzien, excessen in vergoedingsstructuren, werktijden, toeslagen, pensioenen etc. Er zijn veel te veel regels waar zowel werkgever als werknemer de details niet meer van weten;
- k. - payroll verbieden;
- l. -+ uitzendbureaus mogen alleen personeel in loondienst uitzenden met een maximum uitzendperiode van twee jaar;

- m. + Een uitzendkracht mag in kosten voor de werkgever nooit lager uitkomen dan een eigen personeelslid. Wellicht zou er een aparte uitzendbelasting gekoppeld aan de loonheffing moeten worden ingevoerd...;
- n. + samenvoegen c.q. opheffen van die enorme hoeveelheid bedrijfstak eigen fondsen en pensioenfondsen;
- o. Etc.

Nieuwe beoordeling voor zelfstandig ondernemerschap (geen DGA):

Een beperkte beoordeling waar het handelsregister over kan beslissen en objectief meetbaar:

1. De potentiële ondernemer verklaart schriftelijk en na gedegen uitleg ondernemer te willen zijn en derhalve nooit een beroep te zullen doen op het sociale vangnet wat er wel is voor werknemers;
2. De potentiële ondernemer is verplicht een AOV af te sluiten van bijvoorbeeld 10% bovenop minimumloon of minimaal bijstandsniveau, bij het UWV met een maximale wachttijd van een half jaar. Als ergens anders met hogere dekking wordt verzekerd, vervalt de verplichting;
3. Een diploma van een ondernemersopleiding om de bekwaamheid als ondernemer in ieder geval in theorie aan te tonen (we hadden vroeger het middenstandsdiploma. Hier kan weer veel over gediscussieerd worden, ook over vrijstellingen. De praktijk wijst uit dat er veel ondernemers starten die geen ondernemer zijn. Deze zitten vooral in de lager opgeleiden, maar een HBO of academische opleiding is ook niet automatisch een ondernemersopleiding);
4. De ondernemer beschikt over een eigen werklocatie, al dan niet in zijn eigen huis en is uitdrukkelijk niet werkzaam of althans niet meer dan 30% op de locatie van de opdrachtgever(s), of een locatie die onder verantwoordelijkheid valt van de opdrachtgever(s) en/of de opdrachtgever(s) van de opdrachtgever(s);

Kan men niet voldoen aan onderdeel 4 dan komt de aanvullende verplichting:

Investeringsomvang

- a. Als er in de onderneming een investering gedaan wordt, anders dan een personenauto, met een geldelijke waarde van minimaal € 35.000,- en deze ook volledig (meer dan 90%) dienstbaar is aan de onderneming en voor minimaal € 6.000,- uit eigen middelen is gefinancierd, aan te tonen door een ter zake deskundige (denk NOAB/RB adviseur of NBA accountant), is aan de verplichting voldaan. De investering moet wel gebruikelijk zijn. Het alleen kopen van een grote bestelauto kan en zal niet als investering kunnen worden gezien als een kleine bestelauto of personenauto ook toepasbaar zou zijn.

Wordt hier aan voldaan dan kan het handelsregister de ondernemer als onderneming inschrijven en wordt de opdrachtgever gevrijwaard van loonheffing etc.

- b. Indien onderdeel a. niet kan worden vervuld zal er toch minimaal € 6.000,- in de onderneming worden gebracht door de ondernemer, waarvan minimaal de helft liquide. De inbreng mag ook voor de helft blijken uit de overwaarde van bijvoorbeeld het privé huis. Dit dient te worden aangetoond door een ter zake deskundige (denk NOAB/RB adviseur of NBA accountant).

Ook als voldaan wordt aan 4b wordt de ondernemer wel ingeschreven in het handelsregister en is de opdrachtgever gevrijwaard van loonheffing met uitzondering van opzet zoals hieronder bij 1a en 1b vermeldt. Om kenbaar te maken aan de opdrachtgever dat hij/zij hier extra moet opletten zal een kleine opmerking op het uittreksel handelsregister worden geplaatst.

In feite wordt het dus gemakkelijker om je in te schrijven. De minimale eis is 6000 euro in inbreng en uiteraard het ondernemersdiploma en een verplicht gesloten AOV. Je zal echter niet altijd de ondernemersaftrekken krijgen. Wel heb je bij deze minimale vorm een aantekening op het uittreksel. Dit is nodig om de opdrachtgever in het geval hij gebruik maakt van deze ZZP'er ook verantwoordelijkheid te geven.

De nieuwbakken ondernemer die na afpellen wel voldoet aan situatie b van de investeringsomvang moet naast het urencriterium (zijn eigen verantwoordelijkheid) nog voldoen aan onderstaande twee aanvullende voorwaarden om ook zijn ondernemersaftrekken te krijgen (gedeelde verantwoordelijkheid):

- 1a. Als de werkzaamheden ook door de opdrachtgever in loondienst worden gedaan, dan kan de opdracht, uitgaande van minimaal 20 uren in de week maximaal zeven maanden duren of als het een vast omlijd project is, de duur van het project met een maximum van twee jaar. Uitdrukkelijk is het niet toegestaan de werkzaamheden op enig moment te verrichten voor een andere opdrachtgever, waarmee de eerste opdrachtgever op een of andere manier is gebonden of verbonden om daarmee de termijn van zeven maanden of het project te verlengen of een nieuw project aan te vangen;
- 1b. Als de opdrachtnemer minder dan 20 uren per week werkzaam is bij één opdrachtgever zal hij gedurende het kalenderjaar voor drie of meer opdrachtgevers werkzaam zijn, waarvan de grootste opdrachtgever niet meer dan 50% van de omzet vertegenwoordigd en geen der opdrachtgevers onderling met elkaar verbonden of gebonden zijn.

Als achteraf niet aan de twee aanvullende situaties wordt voldaan en het is wel nodig, dan is er nog wel sprake van een ondernemer maar kunnen de ondernemersfaciliteiten (inclusief de MKB winstvrijstelling) niet worden geclaimd. Dit wordt ook elk jaar nog via de aangifte inkomstenbelasting gecontroleerd, zodat er geen misverstand over kan bestaan en er ook naar de toekomst geen discussie kan zijn.

Aanvullend en optioneel zou er nog gedacht kunnen worden aan:

- 1c Een verplichte pensioenvoorziening (persoonlijk geen voorstander: je bent ondernemer en dat is vrijheid);
- 1d Als er werkzaamheden worden verricht welke ook door werknemers worden verricht, zal de beloning ten opzichte van de geldende cao per uur 1,75 x zo hoog zijn (1,75 x lijkt hoog, maar de cao beloningen worden vermeld als brutoloon. De loonkosten van een werknemer zijn gemiddeld 25 tot 35% hoger dan dit brutoloon al naar gelang de branche en hou ook rekening met niet werkbare dagen als vakantiedagen).

De opdrachtgever zijn verantwoordelijkheid.

Als de opdrachtgever een opdrachtnemer met aantekening op zijn uittreksel handelsregister laat werken, dan is hij gebonden aan de termijnen zoals vermeld onder 1a en 1b. Als de opdrachtgever weet kan hebben van verlengde termijnen (hij heeft bijvoorbeeld de ondernemer wel acht maanden fulltime laten werken) dan moet ook de opdrachtgever aangesproken kunnen worden. De gevolgen van deze handeling zoals een boete en aansprakelijkheid moet vorm gegeven worden. Het niet sanctioneren of nog erger niet in de wet opnemen zal weer tot gevolg hebben dat er toch veel ondernemers kunnen ontstaan die weliswaar de ondernemersaftrekken niet genieten, maar daartoe wellicht wel gedwongen worden om een loondienstverband te vermijden met al zijn regels zoals ontslag en de bescherming er om heen. Er kunnen hier gemakkelijk constructies worden opgetuigd. Het is zaak deze op voorhand in wetgeving te vangen. De voorbeelden zijn er nu genoeg hoe het niet moet. Eventueel kan 1d in deze ook een rol spelen.

Zaken als gezagsverhouding, persoonlijke arbeid en loon spelen in het geheel niet mee in de beoordeling.

De verplichting voor het ondernemersdiploma lijkt alleen nodig indien men niet aan voorwaarde 4 kan voldoen. Wellicht is het een optie deze verplichting alleen voor alle nieuwe inschrijvingen te laten ingaan en bij bestaande ZZP'ers alleen als ze niet aan voorwaarde 4 kunnen voldoen.

In de transportwereld is het achteraf, door de verplichtstelling van een in te brengen minimaal vermogen aan eigen geld en een vakdiploma beroepsgoederenvervoer, wel zeker dat er veel ellende is voorkomen. In de transportsector komen vrijwel alleen nog problemen voor bij de eigenrijders als ze toch nog rijden op een ander zijn vergunning of zonder vergunning. Uitlenen van het diploma moet alleen al daarom al niet worden toegestaan in welke vorm dan ook.

Als het verschil tussen beloningen voor de diverse soorten arbeidsrelaties minder wordt zal automatisch het aantal ZZP'ers stabiliseren. Het toevoegen van verplichtingen als minimaal uurloon en pensioen is eigenlijk broddelwerk en halen de grondbeginselen van een vrij ondernemer onderuit. Denk bij een minimaal uurloon eens aan correctiewerk achteraf, gewoon omdat iets niet goed is uitgevoerd. Hoe moet je omgaan met de uren, als er een minimum uurloon is afgesproken en wat doe je met aangenomen werk en alle andere manieren van afrekenen? De ondernemer is ondernemer en maakt hij een fout dan is hij daar verantwoordelijk voor en zou zo dus uren om niet moeten uitvoeren waardoor zijn uurloon in totaliteit beneden het minimum zou komen, nog daargelaten dat het uurloon lang niet altijd alleen arbeid betreft. In de omzet van een ondernemer zit immers ook een omslag van zijn indirecte kosten, wat vaak minimaal de kosten van een auto zijn. Niet praktisch dus.

5 december 2016, gewijzigd 11 januari 2017

Tiede Boersma