Inhoudelijk Product

Schijnzelfstandigheid

Naam Jan-Willem Immink

Studentnummer 1658410

Titel onderzoek Schijnzelfstandigheid

1e beoordelaar Paula Timmermans

2e beoordelaar Josine van Loon

Instelling Hogeschool Utrecht

Faculteit Maatschappij & Recht

Datum 20 december 2018

Versie 1 Inhoudelijk product

# **Voorwoord**

Geachte lezer,

Voor u ligt het afstudeeronderzoek ‘’Schijnzelfstandigheid’’. In het kader van de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening heb ik dit afstudeeronderzoek geschreven en voor iedereen die interesse heeft in het onderwerp ‘’schijnzelfstandigheid’’. Dit afstudeeronderzoek omvat de problemen die spelen in de praktijk met betrekking tot schijnzelfstandigheid. De aanleiding om voor dit onderwerp te kiezen is ontstaan vanuit de interesse in het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht. Deze interesse heeft ertoe geleid dat ik bij het onderwerp schijnzelfstandigheid ben gekomen.

Mijn afstudeerperiode heb ik ervaren als een leerzame periode waarin ik veel heb geleerd over zowel het onderwerp schijnzelfstandigheid als het proces van onderzoek doen. Graag zou ik een aantal mensen willen bedanken voor de steun en begeleiding tijdens deze belangrijke periode. Als eerste wil ik mijn begeleider Josine van Loon bedanken voor de goede begeleiding en feedback. Als tweede wil ik mijn 1e beoordelaar Paula Timmermans bedanken voor het beoordelen van mijn afstudeeronderzoek en de feedback die zij heeft gegeven op mijn onderzoeksplan. Daarnaast wil ik mijn opdrachtgever Hannie Geugjes bedanken voor het meedenken met betrekking tot dit onderwerp. Tevens wil ik Jan Toering van CGMV en Lieke Bijpost van CNV bedanken voor de medewerking die zij hebben verleend tijdens dit onderzoek.

Tot slot wil ik mijn familie en vriendin bedanken voor de steun die zij mij hebben gegeven het afgelopen halfjaar. Ik realiseer mij dat het afgelopen halfjaar soms een stressvolle periode was waarin jullie steun meer dan welkom was.

Jan-Willem Immink

Nunspeet, december 2018

# **Inhoudsopgave**

Inhoud

[Voorwoord 2](#_Toc533066456)

[Samenvatting 5](#_Toc533066457)

[Hoofdstuk 1: Inleiding 6](#_Toc533066458)

[1.1 Opdrachtgever 6](#_Toc533066459)

[1.2 Signaalbeschrijving 6](#_Toc533066460)

[1.3 Doelstelling 9](#_Toc533066461)

[1.4 Vraagstelling 9](#_Toc533066462)

[1.5 Onderzoeksmethoden 9](#_Toc533066463)

[1.6 Leeswijzer 12](#_Toc533066464)

[Hoofdstuk 2: Het verschil tussen een ZZP’er en werknemer in loondienst 13](#_Toc533066465)

[2.1 ZZP’er en werknemer in loondienst 13](#_Toc533066466)

[2.2 Arbeidsovereenkomst 14](#_Toc533066467)

[2.3 Rechtsvermoeden 16](#_Toc533066468)

[2.4 Overeenkomst van opdracht 17](#_Toc533066469)

[2.5 Uitzend- en payrollovereenkomst 19](#_Toc533066470)

[2.6 Het belang van verschillende overeenkomsten 20](#_Toc533066471)

[2.7 Tussenconclusie 23](#_Toc533066472)

[Hoofdstuk 3: Wat is schijnzelfstandigheid en wat maakt deze groep kwetsbaar 24](#_Toc533066473)

[3.1 Schijnzelfstandigheid 24](#_Toc533066474)

[3.2 FNV Kiem-arrest 25](#_Toc533066475)

[3.3 Post NL-arrest 25](#_Toc533066476)

[3.4 Fictieve dienstbetrekking 27](#_Toc533066477)

[3.5 Kwetsbaarheid van (schijn)zelfstandigheid 27](#_Toc533066478)

[3.6 Psychologische onzekerheid 29](#_Toc533066479)

[3.7 Tussenconclusie 30](#_Toc533066480)

[Hoofdstuk 4: De wet DBA en zijn nieuwe maatregelen 31](#_Toc533066481)

[4.1 De wet DBA 31](#_Toc533066482)

[4.2 De noodzaak voor het aanpassen van de VAR 31](#_Toc533066483)

[4.3 Ontstaan wet DBA 32](#_Toc533066484)

[4.4 Modelovereenkomst 33](#_Toc533066485)

[4.5 Voortgang wet DBA 34](#_Toc533066486)

[4.6 Tussenconclusie 37](#_Toc533066487)

[Hoofdstuk 5: Nieuwe maatregelen ter vervanging wet DBA 38](#_Toc533066488)

[5.1 Nieuwe maatregelen 38](#_Toc533066489)

[5.2 Visie op de nieuwe maatregel arbeidsovereenkomst bij laag-uurtarief 41](#_Toc533066490)

[5.3 Tussenconclusie 42](#_Toc533066491)

[Hoofdstuk 6: De sociale gevolgen van de nieuwe maatregelen 43](#_Toc533066492)

[6.1 Sociale gevolgen op microniveau 43](#_Toc533066493)

[6.2 Sociaal gevolg vrijheid 45](#_Toc533066495)

[6.3 Tussenconclusie 46](#_Toc533066496)

[Hoofdstuk 7: Internationale Rechtsfilosofie & Perspectieven 47](#_Toc533066497)

[7.1 Casus 47](#_Toc533066498)

[7.2 Rechtsvraag 47](#_Toc533066499)

[7.3 Ontstaan geschiedenis & maatschappelijke ontwikkeling relevante wetgeving 47](#_Toc533066500)

[7.4 Jurisprudentie 51](#_Toc533066501)

[7.5 Beleidsvergelijking Verenigd Koninkrijk 52](#_Toc533066502)

[7.6 Rechtsfilosofie solidariteit en economische vrijheid 55](#_Toc533066503)

[7.7 Rechtsfilosofisch thema economische vrijheid 59](#_Toc533066504)

[7.8 Conclusie 62](#_Toc533066505)

[7.9 Persoonlijke visie op de problematiek 62](#_Toc533066506)

[Hoofdstuk 8 Conclusie 63](#_Toc533066507)

[Hoofdstuk 9 Aanbeveling 66](#_Toc533066508)

[Afkortingslijst 68](#_Toc533066509)

[Bijlage 1: Literatuurlijst 70](#_Toc533066510)

[Bijlage 2 Modelovereenkomst 79](#_Toc533066511)

[Bijlage 3 Interview CGMV 85](#_Toc533066512)

[Bijlage 4 Interview CNV-vakcentrale 89](#_Toc533066513)

[Bijlage 5 Urenverantwoording vrije ruimte 92](#_Toc533066514)

[Bijlage 6 Reflectieverslag 93](#_Toc533066515)

# **Samenvatting**

Op het moment dat twee partijen een arbeidsrelatie aangaan, kan deze arbeidsrelatie ontstaan op grond van een arbeidsovereenkomst conform artikel 7:610 BW. Als er sprake is van een ZZP’er die een opdracht wil verrichten voor een opdrachtgever dan is het gebruikelijk dat er een overeenkomst van opdracht (artikel 7:400 BW) daarvoor ten grondslag ligt. Het belangrijkste kenmerk van deze overeenkomst is dat de ZZP’er zich jegens de opdrachtgever verbindt anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst. Het belangrijkste verschil tussen de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht is het criterium gezag. Hierin is het van belang dat op dit punt een ZZP’er zich nadrukkelijk onderscheid van een werknemer in loondienst. Dit is van belang, zodat de Belastingdienst beoordeelt dat er daadwerkelijk sprake is van een overeenkomst van opdracht in plaats van een arbeidsovereenkomst.

Echter zien we in de praktijk dat het onderscheid tussen deze overeenkomsten niet altijd even duidelijk is. Hierdoor komt het voor dat een persoon op papier staat dat hij werkzaam is als een ZZP’er, maar feitelijk werkzaam is als een werknemer in loondienst. Dit noemt men schijnzelfstandigheid. Schijnzelfstandigheid komt zowel voor bij de bovenkant van de arbeidsmarkt als de onderkant van de arbeidsmarkt. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt is er een groep afhankelijke schijnzelfstandigen die niet bewust kiezen om als schijnzelfstandigen aan de slag te gaan en die min of meer gedwongen worden om in zo’n schijnconstructie werkzaam te wezen. Dit zien we bijvoorbeeld in de branche: ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’. Schijnzelfstandigheid zorgt voor allerlei negatieve effecten voor deze mensen. Zo genieten zij niet van rechtelijke bescherming als vakantiedagen en recht op loondoorbetaling bij ziekte als zo’n schijnconstructie niet aan het licht komt. Naast negatieve juridische gevolgen zijn er ook sociale gevolgen die een negatief effect hebben op mensen die werkzaam zijn als schijnzelfstandigen. Zo ervaren deze mensen meer baanonzekerheid en financiële stress. Ook ontvangen zij een gevoel dat ze niet voldoende waardering krijgen voor het werk dat zij doen.

Om schijnzelfstandigheid en de daarbij behorende negatieve effecten tegen te gaan is er in 2016 de wet DBA ingevoerd. Met de wet DBA beoogt de wetgever dat zowel de opdrachtgever als de ZZP’er samen verantwoordelijk zijn voor het beoordelen of er wel of geen sprake is van een dienstbetrekking. Echter heeft de wet DBA niet de rust en duidelijkheid gebracht zoals werd gehoopt. Om die reden wil het kabinet per 1 januari 2020 nieuwe maatregelen invoeren ter vervanging van de wet DBA. Uiteindelijk zet het kabinet-Rutte III zich in om drie verschillende maatregelen te treffen om schijnzelfstandigheid effectief tegen te gaan. Deze drie verschillende maatregelen worden onderverdeeld in drie verschillende groepen. Zo komt er een belangrijke maatregel voor de branche: ‘’schoonmaakt, keukenhulp en maaltijdbezorging’’. Deze maatregel moet ervoor zorgen dat schijnzelfstandigheid wordt weggenomen en daardoor meer zekerheid ontstaat bij deze groep.

# **Hoofdstuk 1: Inleiding**

In dit hoofdstuk wordt de aanleiding van het onderzoek ingeleid. Als eerste wordt er een korte beschrijving gegeven hoe de opdrachtgever betrokken is met dit afstudeeronderzoek. Daarna volgt de probleembeschrijving rondom schijnzelfstandigen. Vervolgens wordt de doelstelling en de hoofdvraag met de daarbij behorende deelvragen beschreven. Voor de lezer is het van belang om een toelichting te krijgen op de gekozen onderzoeksstrategieën. Tot slot wordt er ingegaan op de leeswijzer van dit afstudeeronderzoek

## 1.1 Opdrachtgever

Dit onderzoek zal zich richten op schijnzelfstandigen die werkzaam zijn in de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’. De opdrachtgever voor dit afstudeeronderzoek is de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening van de Hogeschool Utrecht. Mijn contactpersoon hierin is mr. H. Geugjes. Op 13 september 2018 heb ik voor het eerst contact met haar gehad over dit onderwerp. In dit gesprek kwam naar voren dat de opleiding SJD-behoefte heeft aan informatie op het gebied van schijnzelfstandigheid, zodat studenten deze kennis later kunnen gebruiken in hun dienstverlening. Hoe dit eruit komt te zien wordt hieronder inzichtelijk gemaakt.

## 1.2 Signaalbeschrijving

*1.2.1 ZZP’ers in Nederland*

In de jaren tachtig werd er voor het eerst de term ‘’zelfstandige zonder personeel’’, hierna te noemen ZZP’er, geïntroduceerd door de Belastingdienst. In 1988 waren er in Nederland 1600 ZZP’ers, voornamelijk werknemers in de bouw.[[1]](#footnote-1) Inmiddels telt Nederland ruim 1 miljoen ZZP’ers en het aantal ZZP’ers in Nederland blijft groeien[[2]](#footnote-2). Daarbij nam het aandeel ZZP’ers die werkzaam zijn in de Nederlandse beroepsbevolking het laatste decennium aanzienlijk sneller toe dan in andere Europese landen.[[3]](#footnote-3) ZZP’ers nemen een belangrijke plaats in op onze arbeidsmarkt. Veel zelfstandigen kiezen er bewust voor om ondernemer te worden en leveren daardoor een belangrijke bijdrage aan de samenleving en de economie. Echter heeft de sterke groei van het aantal mensen die als zelfstandige aan de slag gaat ook een keerzijde. Er is namelijk een groeiende groep kwetsbare zelfstandigen en schijnzelfstandigen ontstaan.[[4]](#footnote-4)

Zoals hierboven beschreven, is het aantal ZZP’ers de laatste jaren enorm toegenomen. In mijn afstudeeronderzoek komt vooral de groep schijnzelfstandigen die werkzaam zijn in de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ naar voren.

De laatste maanden heerst er veel onduidelijkheid rondom deze groep. Zo was er een rechtszaak die fietskoerier Ferwerda had aangespannen tegen bezorgingsdienst Deliveroo. De fietskoerier stelde dat hij geen ZZP’er wilde worden en dat er sprake was van een gezagsverhouding tussen hem en Deliveroo. Hij voelde zich daarom ook een schijnzelfstandige. Echter oordeelde de rechter dat daar geen sprake van was.[[5]](#footnote-5) De onduidelijkheid over schijnzelfstandigheid komt voort uit de vraag of schijnzelfstandigen binnen de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 BW valt of niet.[[6]](#footnote-6) Als zij wel vallen onder de arbeidsovereenkomst dan genieten zij van verschillende vormen van rechtelijke bescherming, bijvoorbeeld recht op een uitkering bij ziekte, ontslagbescherming of een WW-uitkering. Vallen zij niet binnen de constructie van de arbeidsovereenkomst, dan geldt voor hen deze bescherming niet.[[7]](#footnote-7)

Een voorbeeld hierin is een schoonmaker die wordt ontslagen, maar wel de week erop moet komen schoonmaken als ondernemer onder het gezag van de opdrachtgever en onder dezelfde voorwaarden als andere werknemers in loondienst.

De laatste jaren zijn er verschillende maatregelen getroffen om deze onduidelijkheid weg te nemen. Zo is sinds 1 mei 2016 de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelaties (wet DBA) van kracht gegaan. De wet DBA heeft als doel om aan te geven wanneer er sprake is van een werknemer in loondienst en wanneer niet.[[8]](#footnote-8) Volgens het kabinet-Rutte III heeft de wet DBA niet de duidelijkheid en de rust gebracht die werd beoogd waardoor veel ZZP’ers in onzekerheid zitten en niet genieten van rechtelijke bescherming, terwijl ze daar wel recht op hebben. Met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt (mensen met een laag inkomen) is er een groep ontstaan, namelijk: ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ die als ZZP’er werkzaam zijn in een schijnconstructie. Deze groep schijnzelfstandigen vallen buiten de bescherming van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid en dit is in de ogen van het huidige Kabinet onwenselijk. Om die reden is het kabinet de afgelopen maanden gestart met de uitwerking van verschillende maatregelen ter vervanging van de wet DBA, zodat met name de onderkant van de schijnzelfstandigheid wordt tegengegaan. [[9]](#footnote-9)

Sommige zelfstandigen werken voor een tarief dat zo laag is dat zij zich niet kunnen verzekeren tegen ziekte, arbeidsongeschiktheid en geen pensioen kunnen opbouwen. [[10]](#footnote-10) Volgens de gegevens van het CBS zijn er 342.000 mensen actief werkzaam in deze branche. Hiervan zijn er 23.000 mensen actief werkzaam als ZZP’er.[[11]](#footnote-11)

In mijn afstudeeronderzoek wordt onderzocht welke nieuwe maatregelen er komen ter vervanging van de wet DBA en wat dit voor gevolgen heeft voor de mensen die werkzaam zijn in de betreffende branche. Hieronder zal verder worden toegelicht wat schijnzelfstandigheid is en welke maatregelen de wetgever heeft getroffen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan.

*1.2.2 Schijnzelfstandigheid*

Hierboven is beschreven dat er onduidelijkheid heerst rondom schijnzelfstandigheid. Hieronder zal worden beschreven wat schijnzelfstandigheid inhoudt en welke maatregelen de wetgever heeft ingevoerd om deze schijnzelfstandigheid weg te nemen.

Een van de belangrijkste motieven om ZZP’er te worden, is bijvoorbeeld het hebben van meer vrijheid en onafhankelijkheid. Voor één minderheid van de ZZP’ers is dit startmotief negatief. Deze groep wordt ZZP’er, omdat ze werkloos dreigen te worden of omdat ze geen geschikte baan in loondienst kunnen vinden. Een deel hiervan is sterk afhankelijk van één opdrachtgever en heeft weinig autonomie. Vaak is er dan sprake van schijnzelfstandigheid.[[12]](#footnote-12) Bij schijnzelfstandigheid gaat het om werknemers die het statuut van zelfstandigen hebben, maar in werkelijkheid een beroepsactiviteit uitoefenen onder het gezag van de werkgever. Dit betekent dat de werkgever verplicht is om sociale bijdragen en belasting te betalen. Schijnzelfstandigheid kan daarom ook worden aangeduid als een verkapte arbeidsovereenkomst.[[13]](#footnote-13)

Deze schijnconstructies leiden tot ongewenste situaties voor ZZP’ers op de arbeidsmarkt zoals: verdringing, oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden en onderbetaling. In het geval dat een werkgever alleen nog maar zelfstandigen inhuurt, is de werkgever daarmee goedkoper uit. Dit komt, omdat de werkgever geen sociale premies en belastingen hoeft te betalen. Dit veroorzaakt oneerlijke concurrentie tussen werknemers en schijnzelfstandigen, omdat schijnzelfstandigen zich voor een lager loon kunnen aanbieden dan werknemers. Daarbij zorgt deze concurrentie ervoor dat er onderbetaling sneller kan plaatsvinden doordat een zelfstandige voor een lager tarief kan werken dan het minimumloon waar een werknemer in loondienst recht op heeft.[[14]](#footnote-14)

Naast juridische gevolgen, kent schijnzelfstandigheid ook sociale gevolgen voor deze groep. Schijnzelfstandigheid kent veel onzekerheid, omdat men vaak maar één opdrachtgever heeft en hierdoor sterk afhankelijk is van die opdrachtgever. Deze onzekerheid ziet vooral toe op financiële stress en onrust. Deze mensen maken zich voortdurend zorgen over hun inkomsten.[[15]](#footnote-15) Onrust en stress kunnen ertoe leiden dat mensen bijvoorbeeld een burn-out krijgen of in een depressie raken. Daarbij kan stress leiden tot lichamelijke klachten zoals: hoofdpijn, rug, nek en schouderklachten.[[16]](#footnote-16) Een ander belangrijk sociaal gevolg voor de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ is dat zij een gevoel ervaren dat zij niet belangrijk zijn en dat zij inwisselbaar zijn. Zij krijgen het gevoel dat er voor hen bij wijze van spreken 10 andere mensen zijn die ook dat werk kunnen doen. Door dat gevoel missen zij waardering en respect voor het werk dat zij doen.[[17]](#footnote-17)

Ten slotte leidt schijnzelfstandigheid tot ongewenste situaties voor de overheid. Dit vanwege het mislopen van premies, belastingen en het betalen van extra uitkeringslasten indien werknemers als gevolg van oneerlijke concurrentie worden ontslagen.[[18]](#footnote-18)

*1.2.3 Maatregelen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan*

In de afgelopen jaren zijn er diverse maatregelen getroffen door de wetgever om schijnzelfstandigheid actief te bestrijden. Deze maatregelen zijn erop gericht om de handhaving van schijnzelfstandigen door de betrokken overheidsinstanties zoals de Belastingdienst, de Kamer van Koophandel en de Inspectie SZW te versterken. Zo was er voorheen de verklaring arbeidsrelatie (VAR). Dit was een document dat liet zien of de opdrachtgevers loonheffingen moesten inhouden en betalen over de inkomsten die men verdiende als ZZP’er.[[19]](#footnote-19) Echter heeft de overheid sinds 1 mei 2016 een alternatief ingevoerd voor de VAR, namelijk de wet DBA. Men hoeft geen VAR meer aan te vragen, maar men vult samen met de opdrachtgevers een modelovereenkomst in.[[20]](#footnote-20) In deze modelovereenkomsten worden er samen afspraken gemaakt over de uit te voeren opdracht en samenwerking. Op grond van deze modelovereenkomst gaat de Belastingdienst beoordelen of de opdrachtgever al dan niet loonheffingen, premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zorgverzekeringswet moet inhouden en betalen.[[21]](#footnote-21)

Onder 1.2.1 is beschreven dat het kabinet-Rutte III constateert dat de wet DBA niet de duidelijkheid en de rust heeft gebracht die werd beoogd. Daardoor zitten veel ZZP’ers in onzekerheid. Om die reden is het kabinet de afgelopen maanden gestart met de uitwerking van verschillende maatregelen ter vervanging van de wet DBA, zodat met name schijnzelfstandigheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt wordt tegengegaan. De verwachting van het kabinet is, dat op 1 januari 2020 deze nieuwe maatregelen inwerking gaan treden. De wetgever wil hierin inzetten op drie verschillende routes. Daarin heeft het kabinet als doel om de arbeidsmarkt weer in balans te brengen en bescherming te bieden aan ZZP’ers die werken in een schijnconstructie met een laag tarief. [[22]](#footnote-22)

*1.2.4 Conclusie signaalbeschrijving*

Schijnzelfstandigheid zorgt ervoor dat mensen niet genieten van rechtelijke bescherming. We hebben gezien dat met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt er mensen actief zijn die werkzaam zijn in zo’n schijnconstructie, ondanks dat dit niet wenselijk voor hen is. Zij vallen dus buiten de bescherming van het arbeidsrecht en socialezekerheidsrecht. Echter vindt het kabinet Rutte III deze bescherming voor hen wel nodig. Om deze redenen heeft het huidige kabinet nieuwe maatregelen ter vervanging van de wet DBA geïntroduceerd. Deze maatregelen moeten per ingang van 1 januari 2020 ingaan. In mijn afstudeeronderzoek wil ik dus nagaan wat deze maatregelen zijn en of deze maatregelen de kwetsbaarheid voor de mensen die werkzaam zijn in de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ wegneemt.

## 1.3 Doelstelling

Het doel van mijn onderzoek is om eind december 2018 de opleiding SJD te informeren over de gevolgen van de nieuwe maatregelen ter vervanging van de wet DBA omtrent schijnzelfstandigheid, zodat mijn opdrachtgever deze informatie kan toepassen in de cursus Arbeidsrecht Verdiept. Het hoger doel van mijn onderzoek is om meer bewustheid te creëren bij studenten SJD, zodat zij later hun cliënten in de dienstverlening kunnen informeren over schijnzelfstandigheid.

## 1.4 Vraagstelling

Op basis van de signaalbeschrijving en de doelstelling is de volgende centrale vraag geformuleerd:

Welke sociale en juridische gevolgen hebben de nieuwe maatregelen ter vervanging van de wet DBA van kabinet- Rutte III op de rechtspositie van ZZP’ers die werkzaam zijn als schijnzelfstandigen in de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’?

*1.4.1 Deelvragen*

Om de bovenstaande centrale vraag te kunnen beantwoorden zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. Wat is het verschil tussen een ZZP’er en een werknemer in loondienst en waarom is het van belang om dit onderscheid duidelijk te maken?
2. Wat betekent schijnzelfstandigheid bij ZZP’ers en wat maakt deze groep kwetsbaar?
3. Wat houdt de wet DBA in en hoe is deze tot stand gekomen?
4. Welke nieuwe juridische maatregelen wil het huidige kabinet invoeren om schijnzelfstandigheid tegen te gaan?
5. Wat zijn de sociale gevolgen van de nieuwe maatregelen ter vervanging van de wet DBA?

## 1.5 Onderzoeksmethoden

Om tot de beantwoording van de deelvragen en uiteindelijk de centrale vraag te komen is er onderzoek gedaan naar het recht en de praktijk. Hieronder zal per deelvraag worden beschreven welke bronnen geraadpleegd worden en waarom deze bronnen worden gebruikt in mijn afstudeeronderzoek. Daarnaast wordt er beschreven welke methoden er worden toegepast en waarom. Mijn afstudeeronderzoek zal voornamelijk een kwalitatief onderzoek zijn, omdat er in mijn afstudeeronderzoek wordt gekeken naar de achterliggende meningen en ideeën over het onderwerp schijnzelfstandigheid.

***Deelvraag 1:*** *‘’Wat is het verschil tussen een ZZP’er en een werknemer in loondienst en waarom is het van belang om dit onderscheid duidelijk te maken’’?*

Om deelvraag een te kunnen beantwoorden, wordt er in eerste instantie gebruik gemaakt van literatuur. Dit zal voornamelijk bestaan uit de Memorie van Toelichting op de huidige wetgeving, geschreven literatuur en het boek ‘’Arbeidsrecht Begrepen’’. Hiervan wordt een inhoudsanalyse gemaakt om te kijken welke voorwaarden het recht stelt aan een arbeidsovereenkomst. Daarna wordt er een rechtsvergelijking gemaakt tussen een arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht. Hierin wordt er gekeken wanneer schijnzelfstandigheid binnen een arbeidsovereenkomst valt en wanneer niet. Hiervoor worden er websites gebruikt zoals de website van ‘’de Belastingdienst’’ om te kijken welke criteria er gelden om het verschil aan te duiden tussen een ZZP’er en een werknemer in loondienst.

Ook zal er voornamelijk gebruik worden gemaakt van de huidige wetgeving van Boek 7 BW waarin de arbeidsovereenkomst en overeenkomst van opdracht staan. Als laatste wordt er aangegeven waarom het van belang is dat er onderscheid is tussen een arbeidsovereenkomst en een ZZP’er. Dit wordt gedaan door te kijken naar welke voorwaarden er worden gesteld vanuit het socialezekerheidsrecht om in aanmerking te komen voor bijvoorbeeld werknemersverzekeringen. Overige bronnen die hiervoor worden gebruikt zijn website arbeidsrechter.nl. Deze website geeft duidelijk aan welke elementen in een arbeidsovereenkomst en overeenkomst van opdracht zitten. Ook wordt er gebruik gemaakt van het praktijkgericht juridisch onderzoek. Dit onderzoek gaat over de onzekerheden die schijnzelfstandigen hebben in de praktijk.

***Deelvraag 2:*** *‘’Wat betekent schijnzelfstandigheid bij ZZP’ers en wat maakt deze groep kwetsbaar’’?*

Om deelvraag twee te kunnen beantwoorden wordt er voornamelijk gebruik gemaakt van literatuurstukken die gaan over schijnzelfstandigheid. Zo wordt er gebruik gemaakt van het ‘’IBO-rapport zelfstandige zonder personeel’’. Dit rapport gebruik ik, omdat dit rapport een uitgebreide analyse weergeeft wanneer men als schijnzelfstandigen wordt aangemerkt volgens Nederlandse begrippen. Tevens geeft dit rapport uitgebreide analyses met betrekking tot de positie van de arbeidsmarkt voor ZZP’er en de voor- en nadelen daarvan. Daarbij wordt er gebruik gemaakt van de criteria die de Belastingdienst hanteert om te kijken of er sprake is van schijnzelfstandigheid. Ook wordt er gebruik gemaakt van het tijdschrift Recht & Arbeid. Specifiek gebruik ik het artikel ‘’ de rekenaar, de wetgever en de rechter’’. Dit artikel gebruik ik, omdat schijnzelfstandigheid vanuit verschillende perspectieven wordt belicht en wat dit voor gevolgen heeft voor de schijnzelfstandige zelf. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van het onderzoek die Hale Gürel geschreven heeft over de gevolgen van schijnzelfstandigheid. Ook wordt er gebruik gemaakt van websites zoals: ZZP-servicedesk en ondernemersplein, die omschrijven wanneer er sprake is van schijnzelfstandigheid.

***Deelvraag 3:*** *‘’Wat houdt de wet DBA in en welke nieuwe maatregelen wil het kabinet invoeren om schijnzelfstandigheid tegen te gaan’’?*

Om deelvraag drie te kunnen beantwoorden wordt er wederom een analyse gemaakt van het recht. In deze deelvraag wordt er gebruik gemaakt van de primaire rechtsbronnen. Deze primaire rechtsbronnen zijn de kamerstukken en de Memorie van Toelichting op deze wet. Van deze stukken wordt er een inhoudsanalyse gemaakt en wordt er gekeken waarom deze wet tot stand is gekomen en welke veranderingen deze wet met zich mee gaat brengen. Hierin wordt er beschreven wat voor gevolgen deze veranderingen met zich meebrengen voor de ZZP’ers. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van literatuur. Dit zal voornamelijk literatuur zijn die betrekking heeft op de kwetsbare rechtspositie van deze groep mensen en waarom deze groep juist kwetsbaar is. De literatuurstukken zullen verschillende websites zijn, zoals Justitia.nl en Zipconomy.nl waarin het doel van de wet DBA naar voren komt. Ook zal er gebruik worden gemaakt van de beoordelingscriteria die de Belastingdienst hanteert wanneer iemand als schijnzelfstandige kan worden aangemerkt. Daarbij zal de kamerbrief van 22 juni 2018 worden gebruikt. In deze brief komt naar voren welke maatregelen het kabinet wil treffen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Daarbij wordt er ook gebruikt gemaakt van de website van de Rijksoverheid die informatie geeft wat de wet DBA inhoudt.

**Deelvraag 4:** ‘’Welke nieuwe juridische maatregelen wil het kabinet invoeren om schijnzelfstandigheid tegen te gaan’’?

Om deelvraag vier te kunnen beantwoorden wordt er onderscheid gemaakt tussen de juridische en sociale gevolgen. In deelvraag vier komen de juridische maatregelen en de daarbij behorende gevolgen naar voren. Om de juridische gevolgen te analyseren, wordt er gebruik gemaakt van de verschillende Tweede Kamerbrieven die de afgelopen tijd zijn verzonden. Zo zijn de Tweede Kamerbrieven ‘’uitwerking maatregelen werken als zelfstandige’’ van 9 februari en 22 juni 2018 van minister W. Koolmees van belang. Deze zijn van belang omdat hierin staat welke nieuwe maatregelen kabinet-Rutte III wil gaan invoeren en wat voor gevolgen deze nieuwe maatregelen hebben voor de kwetsbare positie van schijnzelfstandigen. Daarnaast zal er gebruik worden gemaakt van de website HR-kiosk. nl. Deze website geeft informatie over wat de toenmalige minister Asscher voor maatregelen voorstelden en wat deze inhouden. Daarnaast worden er verschillende literatuurstukken verzameld door middel van de databanken Rechtsorde en Via Juridica. Ook zullen er twee interviews worden gehouden. Het eerste interview zal op 12 november 2018 plaatsvinden met Jan Toering van vakbond CGMV. Jan Toering wordt door CGMV ingehuurd als ZZP’er en is werkzaam als zakelijke relatiemanager voor andere ZZP’ers. De tweede interview zal op 29 november 2018 plaatsvinden met Lieke Bijpost van CNV-vakcentrale. Zij is beleidsadviseur voor CNV-vakcentrale. Met hen wil ik in gesprek gaan over wat zij vinden van de nieuwe maatregelen die Kabinet-Rutte III wil invoeren.

**Deelvraag 5:** ‘’Wat zijn de sociale gevolgen van de nieuwe maatregelen ter vervanging van de wet DBA’’?

Voor de sociale gevolgen wordt er gekeken naar het rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (WRR) over zekerheid die (schijn)zelfstandigen hebben en welke zekerheden die ze niet hebben. Hierin komen ook de sociale gevolgen aanbod die ZZP’ers ervaren als zij geen baanzekerheid hebben. Allereerst wordt er op microniveau gekeken naar de sociale gevolgen voor ZZP’ers. Aan de hand van de theorie van Maslow wordt er verder beschreven welke basisbehoeften mensen nodig hebben. Vervolgens wordt er onderzocht welke sociale gevolgen zich op macroniveau bevinden. De bronnen die hiervoor worden gebruikt zijn voornamelijk artikelen uit het tijdschrift Recht & Arbeid. Hierin is beschreven welke sociale gevolgen een arbeidsovereenkomst met zich meebrengt.

##

*1.5.1 Verantwoording van de betrouwbaarheid van de bronnen*

Hieronder wordt de validiteit beschreven van de bronnen die worden geraadpleegd tijdens mijn afstudeeronderzoek. Tevens zal worden beschreven waarom deze bronnen betrouwbaar zijn.

* Als eerste wordt er in dit onderzoek gebruik gemaakt van rechtsbronnen. De rechtsbronnen in dit onderzoek zijn voornamelijk de Wet DBA, Arbeidsrecht en Socialezekerheidsrecht. Deze rechtsbronnen hebben hun vindplaats in het huidige recht. Deze rechtsbronnen zijn valide, omdat zij gezag hebben en afdwingbaar zijn bij de rechter.

* Ten tweede wordt er gebruik gemaakt van verschillende vakliteratuur. Deze literatuurstukken bestaan uit boeken, artikelen en tijdschriften. De literatuur die geraadpleegd wordt is wetenschappelijke literatuur, omdat deze te vinden zijn via de databanken die de Hogeschool Utrecht aanbiedt. Dit maakt dat deze vakliteratuur betrouwbaar is. Daarbij wordt er gebruik gemaakt van verschillende boeken, artikelen en tijdschriften om te voorkomen dat dit onderzoek gebaseerd wordt op slechts één bron.
* Ten derde wordt er gebruik gemaakt van documenten in dit onderzoek. Zo worden er verschillende kamerstukken geraadpleegd, namelijk: notulen van kamervergaderingen, kamerbrieven en memorie van toelichting. Een van de belangrijkste kamerstukken met betrekking tot schijnzelfstandigheid zijn; de kamerbrieven van 9 februari en 22 juni 2018 waarin de Tweede Kamer wordt geïnformeerd over het onderwerp schijnzelfstandigheid en de uitwerking van de maatregelen om dit tegen te gaan. Een ander belangrijk document in dit onderzoek is het IBO-rapport van het Ministerie van Financiën. Dit rapport bevat een interdepartementaal beleidsonderzoek naar ZZP’ers.
* Als laatste wordt er gebruik gemaakt van de kennis die het werkveld heeft met betrekking tot schijnzelfstandigheid. Zo worden er verschillende diepte-interviews gehouden met werknemers van vakbonden en de Belastingdienst. Dit wordt gedaan om een zo volledig beeld te krijgen van wat het werkveld zegt over dit onderwerp.

## 1.6 Leeswijzer

Dit onderzoeksrapport bestaat uit 7 kernhoofdstukken. Hoofdstuk 1 bevat de inleiding die u zojuist heeft gelezen. In hoofdstuk 2 wordt het juridisch kader beschreven en dit juridisch kader geeft aan wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. In hoofdstuk 3 wordt op de term schijnzelfstandigheid ingegaan en waarom deze groep kwetsbaar is. Vervolgens wordt in hoofdstuk 4 de huidige wetgeving rondom schijnzelfstandigheid beschreven en op welke wijze de huidige wetgeving tot stand is gekomen. Daarin worden ook de knelpunten rondom de huidige wetgeving besproken. In hoofdstuk 5 en 6 komen de nieuwe maatregelen die het kabinet wil invoeren aan bod en welke gevolgen deze maatregelen met zich meebrengen. In hoofdstuk vindt u een fictieve casus met de daarbij behorende rechtsvraag. Aan de hand van deze casus en rechtsvraag komen er verschillende rechtsfilosofische thema’s en rechtsfilosofen aan bod en wordt er een internationale beleidsvergelijking gemaakt met het Verenigd Koninkrijk. Ook wordt in dit hoofdstuk de relevante ontstaansgeschiedenis weergegeven. Als laatste worden de conclusie en aanbeveling van dit onderzoek beschreven. Na de conclusie en aanbevelingen vindt u pagina 67 de afkortingslijst. Het onderzoek wordt afgesloten met een literatuurlijst en bijlagen.

# **Hoofdstuk 2: Het verschil tussen een ZZP’er en werknemer in loondienst**

In dit hoofdstuk wordt de eerste deelvraag beantwoord. In mijn eerste deelvraag komt naar voren wat het verschil is tussen een ZZP’er en een werknemer in loondienst. In dit hoofdstuk zal allereerst uiteengezet worden op wat voor grond een werknemer werkzaam is en op wat voor grond de ZZP’er werkzaam is. Vervolgens wordt er onderzocht waarom het van belang is dat er verschillende overeenkomsten zijn en wat voor gevolgen deze overeenkomsten met zich meebrengen. Als laatste wordt er een conclusie gegeven op mijn eerste deelvraag.

## 2.1 ZZP’er en werknemer in loondienst

Binnen het arbeidsrecht komt het met enig regelmaat voor of de samenwerking tussen twee partijen moet worden gekwalificeerd als een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. Een ZZP’er verricht zijn werkzaamheden op basis van een overeenkomst van opdracht (artikel 7:400 BW). De overeenkomst van opdracht wordt onder 2.4 nader besproken. De werknemer in loondienst verricht zijn werkzaamheden op grond van een arbeidsovereenkomst (artikel 7:610 BW).[[23]](#footnote-23)

Er bestaan dus verschillende soorten overeenkomsten waarbij iemand tegen betaling arbeid verricht. In Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek zijn drie verschillende vormen van overeenkomsten tot het verrichten van arbeid tegen beloning opgenomen:

1. De arbeidsovereenkomst (artikel 7:610 BW);
2. De overeenkomst van opdracht (artikel 7:400 BW);
3. De overeenkomst tot aanneming van werk (artikel 7:750 BW.)

De overeenkomst tot aanneming van werk wordt in dit onderzoek buiten beschouwing gelaten, omdat deze overeenkomst specifieke activiteiten bevatten, namelijk ‘werken van stoffelijk aard’. De overeenkomst van opdracht is een restcategorie die bijna alle vormen van arbeid omvat die buiten de arbeidsovereenkomst vallen. Het grootste deel van de zelfstandigen die arbeid verrichten voor een ander, werkt op basis van een overeenkomst van opdracht. Personen die goederen verkopen verrichten geen arbeid in de zin van boek 7 BW. Deze personen vallen onder de algemene bepalingen van het verbintenissenrecht en deze worden ook buiten beschouwing gelaten.[[24]](#footnote-24)

In de meeste gevallen is er sprake van een arbeidsovereenkomst. Echter zien we steeds vaker dat iemand aan de slag gaat als ZZP’er, waarbij hij arbeid verricht op basis van een overeenkomst van opdracht.[[25]](#footnote-25) Een voorbeeld hierin is een schoonmaker die niet meer in loondienst werkt, maar als ZZP’er aan de slag gaat op basis van een overeenkomst van opdracht. In 2015 waren er 12.500 schoonmaakbedrijven in Nederland daarvan was twee derde ZZP’er.[[26]](#footnote-26)

Op het moment dat een werknemer in dienst treedt bij een werkgever, is dat meestal op grond van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Het kan ook voorkomen dat een werkgever werkt met uitzendkrachten via een uitzendbureau. Deze arbeidsrelatie kan gekwalificeerd worden als een uitzendovereenkomst op grond van artikel 7:690 BW. De uitzendovereenkomst kan lijken op de overeenkomst van opdracht conform artikel 7:400 BW. De overeenkomst van opdracht wordt vaak gebruikt door ZZP’ers en opdrachtgevers. Echter zijn al deze overeenkomsten niet hetzelfde. De verschillen en de daarbij behorende belangrijke aspecten van de bovengenoemde overeenkomsten zullen hieronder nader worden toegelicht.[[27]](#footnote-27)

## 2.2 Arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.

Dit artikel geeft de definitie aan van de arbeidsovereenkomst. In het kader van dit afstudeeronderzoek is dit artikel van belang, omdat de ZZP’er en de opdrachtgever ervoor moeten zorgen dat de overeenkomst die zij aangaan niet voldoet aan de criteria die worden gesteld aan de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 BW. Wanneer er wel wordt voldaan aan de gestelde criteria, dan is er sprake van een werknemer in loondienst in plaats van een zelfstandige zonder personeel. De criteria van artikel 7:610 BW bestaan uit: *‘het verrichten van arbeid, ‘loon’, ‘in dienst van’ en ‘gedurende zekere tijd’*.[[28]](#footnote-28) Partijen kunnen de arbeidsrelatie op verschillende wijzen vormgeven en benoemen. Om toch tot de juiste benoeming van de arbeidsrelatie te komen is het relevant om te kijken wat de partijen bij aanvang voor ogen stonden en hoe zij die arbeidsrelatie feitelijk hebben vormgegeven. Bij de uiteindelijke kwalificatie van een overeenkomst wordt er gekeken naar alle feiten en omstandigheden die met elkaar samenhangen. Dit kan betekenen voor de praktijk dat bijvoorbeeld de feitelijke uitwerking van de overeenkomst, belangrijker is dan de wil van partijen. In 2.2.5 wordt hier aan de hand van jurisprudentie nader op ingegaan. Hieronder worden de vier elementen van een arbeidsovereenkomst uitgewerkt.[[29]](#footnote-29)

*2.2.1 Arbeid*

Het eerste criterium is de verplichting tot het verrichten van arbeid. Indirect volgt uit artikel 7:610 BW dat de werknemer de arbeid ook persoonlijk moet verrichten.[[30]](#footnote-30) Deze medewerker mag zich daarbij niet door een derde laten vervangen zonder toestemming van de werkgever. Bij een arbeidsovereenkomst kan bijvoorbeeld de postbezorger niet iemand anders inhuren om zijn werk te doen. Hij moet zelf zijn eigen post bezorgen. Deze bepaling is vastgesteld in artikel 7:659 BW.[[31]](#footnote-31) Overigens mogen de werknemers wel bijvoorbeeld met elkaar onderling ruilen. Emma en Daan werken bijvoorbeeld 2 dagen in de supermarkt. Ze zijn allebei verplicht om te komen en krijgen maandelijks hun loon. Echter kan Emma niet op de maandagavond werken en ruilt met Daan die op de woensdagavond werkt.[[32]](#footnote-32)

*2.2.2 Loon*

Het tweede criterium is de verplichting tot loonbetaling. Er is sprake van loon als door de werkgever een tegenprestatie wordt geleverd voor de verrichte arbeid. Hierin is het niet noodzakelijk dat die tegenprestatie als ‘loon’ wordt betiteld.[[33]](#footnote-33) Loon is datgene wat als bedongen tegenprestatie voor de arbeid door de werkgever aan de werknemer verschuldigd is.[[34]](#footnote-34) Zo heeft de Hoge Raad bepaald dat er sprake kan zijn van loon als dit in natura wordt voldaan, zoals in de vorm van kost en inwoning.[[35]](#footnote-35)

*2.2.3 In dienst van*

Het derde criterium is dat de arbeidsovereenkomst ‘in dienst van’ plaatsvindt. Andere woorden die worden gebruikt om dit criterium aan te duiden is; gezag of ondergeschiktheid. Het criterium gezag houdt in dat de werkgever bevoegd is om aanwijzingen en instructies te geven over het werk of aanwijzingen/instructies voor de goede orde in de onderneming conform artikel.7:660 BW.

De werkgever heeft dus een aanwijzingsbevoegdheid.[[36]](#footnote-36) Hierbij gaat het niet alleen om het feit of aanwijzingen en instructies worden gegeven (materiële gezagsverhouding), maar of ze kunnen worden gegeven (formele gezagsverhouding). De werkgever heeft namelijk de uiteindelijke beslissingsbevoegdheid over de inhoud van het werk.[[37]](#footnote-37)

Met name de gezagsverhouding speelt een belangrijke rol in het onderscheiden van een arbeidsovereenkomst en overeenkomst van opdracht. Als het criterium gezag ontbreekt dan kan er geen sprake zijn van een arbeidsovereenkomst.[[38]](#footnote-38) Wanneer de opdrachtgever Jan een bepaalde overeenkomst aangaat met de ZZP’er Carlo, dan is het de bedoeling dat de Carlo de opdracht zelfstandig uitvoert. Dit houdt in dat de Carlo geen aanwijzingen of instructies hoeft op te volgen van Jan.[[39]](#footnote-39)

*2.2.4 Gedurende een zekere tijd*

Het laatste criterium is ‘gedurende zekere tijd’. Dit criterium is het minst belangrijk, omdat vanzelfsprekend is dat de arbeidsovereenkomst een tijdje moet duren. Een arbeidsovereenkomst voor één seconde is namelijk moeilijk voorstelbaar.[[40]](#footnote-40)

Op het moment dat er niet wordt voldaan aan een van deze bovenstaande criteria, dan is er dus ook geen sprake van een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 BW. Het is dan ook raadzaam om bij het aangaan van een overeenkomst tussen een opdrachtgever en ZZP’er duidelijke en schriftelijke afspraken te maken over de invulling van de instructiebevoegdheid en gezagsverhouding van de werkgever, zodat het makkelijker is om aan te geven wat voor bedoeling partijen hadden bij het aangaan van een overeenkomst.

*2.2.5 Arbeidsovereenkomst of niet?*

Hoewel de arbeidsovereenkomst vier criteria kent op de vraag wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst, is het vaak nog onduidelijk of er nu sprake is van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. De Hoge Raad heeft zich ook afgevraagd hoe deze twee overeenkomsten van elkaar moeten worden onderscheiden.

De Hoge Raad oordeelde in de zaak Groen/Schoevers bij de vraag of er daadwerkelijk sprake is van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht, bepalend is wat de partijen voor ogen stonden bij het sluiten van de overeenkomst, maar ook de gegeven uitvoering van die overeenkomst. In dit arrest was de heer Groen een belastingadviseur verbonden aan de maatschappij C.V.G. Belastingadviseurs. Daarnaast vond Groen het leuk om één dag in de week les te geven aan een secretaresseopleiding bij Schoevers. Schoevers draagt geen premie sociale verzekeringen en loonbelasting af. Groen moest zich wel houden aan de richtlijnen en aan de werktijden van Schoevers. De maatschappij ‘belastingadviespraktijk’ declareerde de lesuren bij Schoevers en sluisde de ontvangen vergoedingen door naar Groen. Op een gegeven moment bedankte Schoevers Groen voor zijn bewezen diensten. Echter stelde Groen dat hij een arbeidsovereenkomst had en dat Schoevers een ontslagvergunning moest aanvragen. De Hoge Raad oordeelde dat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst, maar van een overeenkomst van opdracht, omdat Groen bij het aangaan van deze overeenkomst helemaal niet de bedoeling had om een arbeidsovereenkomst te sluiten.[[41]](#footnote-41)

Op 25 maart 2011 heeft de Hoge Raad het besliskader uit ‘Groen/Schoevers’ nogmaals herhaald in het arrest ‘Gouden Kooi’. In dit arrest had de belanghebbende deelgenomen aan het televisieprogramma ‘’De Gouden Kooi’’. Hierin was er tussen de belanghebbende en Talpa Producties een overeenkomst ondertekend, die door partijen is benoemd als een overeenkomst van opdracht. Op een gegeven moment moet de belanghebbende de Gouden Kooi verlaten, omdat zij is weggestemd. Daaropvolgend heeft zij een WW-uitkering aangevraagd bij het UWV, maar deze is geweigerd. Belanghebbende stelt dat zij een arbeidsovereenkomst is aangegaan met Talpa Producties. De Hoge Raad oordeelde in dit arrest dat bij het aangaan van de overeenkomst, partijen niet de bedoeling hadden om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Er was dus geen sprake van een arbeidsovereenkomst. Dit arrest is relevant, omdat het arrest ‘’Gouden Kooi’’ nog steeds aantoont dat oudere jurisprudentie, zoals Groen/Schoevers nog steeds relevant is voor de beantwoording van de vraag wanneer er sprake is van een arbeidsovereenkomst of niet. [[42]](#footnote-42)

Uit deze twee arresten blijkt dat er moet worden bekeken wat de partijen precies wilden op het moment dat zij de overeenkomst sloten. Was het dus de bedoeling dat er een arbeidsovereenkomst tot stand kwam of een andere overeenkomst. Hierin is het niet van belang wat partijen zelf boven de overeenkomst zetten. Ook al staat boven het contract bijvoorbeeld overeenkomst van opdracht of oproepcontract dan kan het contract toch een arbeidsovereenkomst zijn.[[43]](#footnote-43)

## 2.3 Rechtsvermoeden

Hoewel de werkgever verplicht is om duidelijkheid te verschaffen over de inhoud van de overeenkomst en de soort overeenkomst, blijkt in de praktijk dat dit niet altijd gebeurt. Voor een deel kan het onwetendheid zijn, voor een ander deel kan het wezen dat men op goed vertrouwen en zonder problemen met elkaar wil samenwerken.[[44]](#footnote-44) Wanneer deze arbeidsrelatie beoordeeld moet worden, kan er worden getoetst aan het rechtsvermoeden conform artikel: 7:610a BW.[[45]](#footnote-45) Dit artikel bepaald:

Hij die ten behoeve van een ander tegen beloning door die ander gedurende drie opeenvolgende maanden, wekelijks dan wel gedurende ten minste twintig uren per maand arbeid verricht, wordt vermoed deze arbeid te verrichten krachtens arbeidsovereenkomst.

Dit artikel over rechtsvermoeden vermoedt dat er een arbeidsovereenkomst tot stand komt, wanneer één persoon drie maanden, wekelijks of minstens twintig uren per maand werkzaamheden verricht voor een ander en daarvoor een beloning krijgt. Het rechtsvermoeden koppelt een bepaalde duurzaamheid, namelijk drie maanden aan een bepaalde omvang, namelijk wekelijks of twintig uren per maand. De keuze om de drie maanden en twintig uren te nemen, is eigenlijk ingegeven door de mening van de Sociaal Economische Raad (SER) en de stichting van de arbeid. De verwachting was namelijk dat de periode van drie maanden een redelijk uitgangspunt zou vormen. Daarbij is de toevoeging ‘wekelijks’ opgenomen, zodat flexibele arbeidskrachten die regelmatig werken, maar onder de grens van maandelijks twintig uren blijven toch aanspraak kunnen maken op het rechtsvermoeden waarmede de bewijslast voor hen wordt verlicht.[[46]](#footnote-46) Wanneer er sprake blijkt te zijn van een arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 dan wordt de opdrachtgever gezien als werkgever en de ZZP’er als werknemer in loondienst. Dit brengt met zich mee dat de werkgever inhoudingsplichtig is. Hij moet dus loonbelasting afdragen en premies volks- en werknemersverzekering inhouden. Tevens heeft de werknemer recht op loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid en bijvoorbeeld recht op vakantiedagen.[[47]](#footnote-47)

Dit artikel dient er dus voor om onduidelijkheid van de invulling van de arbeidsrelaties overzichtelijker te maken. Als er op papier staat dat er sprake is van een ZZP’er die werkzaam is, maar de uitvoering van zijn arbeidsrelatie, ziet toe op een dienstbetrekking, conform artikel 7:610 BW, dan bestaat de mogelijkheid dat de Belastingdienst op basis van de wet DBA zowel de ZZP’er als de opdrachtgever die kwaadwillend hierin zijn boetes en naheffingen op te leggen. In hoofdstuk 4 wordt verder op de wet DBA ingegaan[[48]](#footnote-48) Echter is het goed voor ogen te houden dat dit een artikel een rechtsvermoeden bevat en kan derhalve worden weerlegd door beide partijen.[[49]](#footnote-49)

## 2.4 Overeenkomst van opdracht

De overeenkomst van opdracht is de overeenkomst waarbij de ene partij, de opdrachtnemer, zich jegens de andere partij, de opdrachtgever, verbindt anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten die in iets anders bestaan dan het tot stand brengen van een werk van stoffelijke aard, het bewaren van zaken, het uitgeven van werken of het vervoeren of doen vervoeren van personen of zaken.

Hierboven is de arbeidsovereenkomst en het rechtsvermoeden beschreven. In deze paragraaf komt de overeenkomst van opdracht aan bod. Een overeenkomst van opdracht is een overeenkomst waarbij de ene partij een opdracht aanneemt van een andere partij. Een overeenkomst van opdracht moet betrekking hebben op het verrichten van werkzaamheden voor de opdrachtgever.[[50]](#footnote-50) De overeenkomst van opdracht onderscheidt zich van de arbeidsovereenkomst doordat er geen aanwezigheid is van een dienstverband, wat daarmede de gezagsverhouding impliceert. Dit is uitvoerig beschreven onder 2.2.3. De opdrachtnemer werkt dus buiten dienstbetrekking voor de opdrachtgever, bijvoorbeeld iemand die een psycholoog inhuurt, omdat hij last heeft van angststoornissen. Deze psycholoog is ZZP’er en werkt bijvoorbeeld niet voor de GGZ.[[51]](#footnote-51) In paragraaf 2.2.3 is ook beschreven dat er problemen kunnen ontstaan tussen de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht op het gebied van de gezagsverhouding. De opdrachtnemer zal namelijk ook bepaalde aanwijzingen van de opdrachtgever moeten opvolgen.[[52]](#footnote-52) Als de opdrachtnemer en de opdrachtgever twijfelen of zij voldoende aantoonbaar maken dat de opdrachtnemer als zelfstandige werkt, dan bestaat er de mogelijkheid om een modelovereenkomst in de zin van de Wet DBA te gebruiken. De wet DBA wordt uitvoerig beschreven in hoofdstuk 4. De grondslag van dit modelovereenkomst is ook een overeenkomst van opdracht.[[53]](#footnote-53) De definitie van de overeenkomst van opdracht bevat drie elementen, namelijk: het verrichten van diensten, verbintenis anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst, geen sprake van overeenkomst van opdracht. Deze drie elementen zullen hieronder worden weergegeven.[[54]](#footnote-54)

*2.4.1 Verrichten van diensten*

Met het eerste element wordt aangeduid dat de ene partij bepaalde verrichtingen opdraagt aan de andere partij. Vaak zijn dit persoonlijke diensten. Bijvoorbeeld een bouwbedrijf die een schilder inhuurt om een woning te verven.[[55]](#footnote-55)

*2.4.2 Verbintenis anders dan op grond van een arbeidsovereenkomst*

De tweede voorwaarde voor een overeenkomst van opdracht is dat de opdrachtnemer zich jegens de opdrachtgever verbindt anders dan op grond van de arbeidsovereenkomst. Deze voorwaarde is van groot belang voor dit afstudeeronderzoek, omdat hier een belangrijk onderscheid naar voren komt tussen de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht. Dit element kan worden gezien als een soort van ‘’tegenhanger’’ van het derde element uit de arbeidsovereenkomst, de gezagsverhouding’. In de vorige paragrafen kwam al naar voren dat het element gezagsverhouding een doorslaggevend element is. Bij een overeenkomst van opdracht wordt namelijk de dienst uitgevoerd in zelfstandigheid van de opdrachtnemer. Waarom hier onduidelijkheid ontstaat komt dus, omdat de opdrachtgever ook instructies kan geven. Zo kan het bouwbedrijf de instructie geven dat de muren groen moeten worden geverfd en dat die klus binnen twee weken klaar moet wezen.[[56]](#footnote-56) Echter hoeft er dan niet meteen sprake te zijn van een arbeidsovereenkomst. Naast de feitelijke uitvoering van de overeenkomst, gaat het ook om wat partijen voor ogen hadden bij het sluiten van de overeenkomst, zoals we dit al zagen in paragraaf 2.2.5.[[57]](#footnote-57)

*2.4.3 Geen sprake van overeenkomst van opdracht*

De derde voorwaarde bevat een negatief element. Dit komt doordat er een aantal kenmerken worden genoemd wanneer er juist geen sprake is van een overeenkomst van opdracht. De werkzaamheden die worden genoemd in artikel 7:400 BW, moeten iets anders inhouden dan aanneming van werk (artikel 7:750 BW), bewaarneming (artikel 7:600 BW) en de uitgeefovereenkomst of vervoersovereenkomst die zijn opgenomen in het Burgerlijk Wetboek 8.[[58]](#footnote-58) Verdere uitwerkingen van deze werkzaamheden en de daarbij behorende overeenkomsten, worden in dit onderzoek achterwegen gelaten. Dit wordt gedaan, omdat verdere uitwerkingen niet relevant zijn voor dit onderzoek.

De overeenkomst van opdracht wordt in de wet ruim omschreven. De wetgever heeft hierbij beoogd dat de wettelijke regelingen omtrent de overeenkomst van opdracht met enige soepelheid moet worden toegepast. Daarbij moeten deze regels worden ingevuld naar de omstandigheden van het geval. Het is voor opdrachtgevers en ZZP’ers van belang dat wanneer zij gebruik maken van een overeenkomst van opdracht dat zij die ook feitelijk op die manier invullen, zodat er geen risico ontstaat op schijnzelfstandigheid. In hoofdstuk drie wordt het begrip schijnzelfstandigheid verder uitgewerkt.[[59]](#footnote-59)

## 2.5 Uitzend- en payrollovereenkomst

Hierboven is beschreven wat de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht inhouden. In het belang van dit afstudeeronderzoek wordt ter verduidelijking en om verwarring te voorkomen kort toegelicht wat de uitzend- en payrollovereenkomst inhouden.

*2.5.1 Uitzendovereenkomst*

De laatste jaren zijn de uitzend- en payrollovereenkomsten sterk toegenomen.[[60]](#footnote-60) De uitzendovereenkomst is in de wet opgenomen in artikel 7:690 BW. De definitie van de uitzendovereenkomst luidt als volgt:

De uitzendovereenkomst is de arbeidsovereenkomst waarbij de werknemer door de werkgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking wordt gesteld van een derde om krachtens een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde

Dit artikel geeft een bijzondere vorm van een arbeidsovereenkomst aan. Het gaat eigenlijk om een driehoeksverhouding tussen de uitlener (uitzend- of detacheringsbureau), een inlener (de opdrachtgever) en een werknemer. De uitlener stelt de werknemer ter beschikking aan de opdrachtgever waar de werkzaamheden onder leiding en toezicht van de opdrachtgever wordt verricht.[[61]](#footnote-61) Carla meldt zich bij uitzendbureau Randstad om te werken in een kippenslachterij genaamd Kluivert. Hierin zorgt Randstad ervoor dat Carla beschikbaar is voor de kippenslachterij Kluivert. Carla staat tijdens haar werkzaamheden onder leiding van de kippenslachterij. Een uitzendovereenkomst is dus een speciaal soort arbeidsovereenkomst. Dit betekent voor de uitzendovereenkomst dat er belangrijke afwijkende bepalingen gelden. Deze afwijkende bepalingen zijn opgenomen in artikel 7:691 BW.[[62]](#footnote-62) Gezien de reikwijdte van dit afstudeeronderzoek wordt er niet nader op deze afwijkende bepalingen ingegaan.

*2.5.2 Payrolling*

De laatste jaren neemt ook payrolling sterk toe op de arbeidsmarkt.[[63]](#footnote-63) De term payrolling komt niet in de wet voor. Volgens de rechtspraak kan payrolling onder de definitie uit artikel 7:690 BW (uitzendovereenkomst) vallen. De Rechtbank Amsterdam kwalificeerde de arbeidsrelatie tussen een payrollonderneming en een payrollmedewerker als uitzendovereenkomst, omdat in die zaak de payrollonderneming ook daadwerkelijk een werkgeversrol op zich had genomen. Zo gaf de payrollonderneming scholingsmogelijkheden aan de werknemer.[[64]](#footnote-64) Ook het Hof Amsterdam is van oordeel dat een payrollonderneming binnen de definitie van artikel 7:690 BW kan vallen. Het Hof van Amsterdam is van oordeel dat er geen sprake hoeft te zijn van de allocatiefunctie.[[65]](#footnote-65) Allocatiefunctie is de functie die een uitzendbureau heeft, namelijk: vraag en aanbod van tijdelijk werk bij elkaar brengen. Een voorbeeld hierin is: ‘’u heeft schoonmakers nodig, wij regelen dat voor u’’.[[66]](#footnote-66)

Het Hof Arnhem-Leeuwarden is het daarmee niet eens. Zij is van oordeel dat er wel een allocatiefunctie aanwezig moet zijn om een payrollonderneming aan te kunnen merken als een uitzendonderneming.[[67]](#footnote-67) Echter zit er wel degelijk verschil tussen een payrollconstructie en een uitzendconstructie. Dat verschil wordt namelijk zichtbaar in de werving en selectie van het personeel. Bij een uitzendconstructie wordt de werving en selectie gedaan door het uitzendbureau. Bij een payrollconstructie wordt de werving en selectie gedaan door de feitelijke werkgever zelf. Dit heeft als voordeel voor de feitelijke werkgever dat zij zelf bepalen wie er in dienst wordt genomen.

Payrolling is dus een andere vorm van het ter beschikking stellen van werknemers aan een derde. Daarbij neemt een payrollonderneming het bestaand en nieuw aan te nemen personeel in dienst. Dit heeft tot gevolg dat de payroll onderneming de juridische werkgever van de werknemers wordt. Dit betekent dat de payrollonderneming de daarbij behorende plichten en arbeidsrechtelijke risico’s (ziekte en ontslag) op zich neemt. Ook alle administratieve handelingen, zoals salarisadministratie, verzekeringen en jaaropgaven komen voor de verantwoordelijkheid van de payrollonderneming.[[68]](#footnote-68)

## 2.6 Het belang van verschillende overeenkomsten

In het eerste gedeelte van dit hoofdstuk zijn de verschillende overeenkomsten besproken. In het tweede gedeelte van dit hoofdstuk wordt er onderzocht waarom het van belang is om verschillende overeenkomsten te hebben en wat de gevolgen zijn van de verschillende overeenkomsten. Hieronder worden alleen het belang en de gevolgen van de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht besproken, omdat deze twee overeenkomsten het meest relevant zijn voor dit onderzoek.

Nederland heeft een sociaalzekerheidsstelsel Dit stelsel is bedoeld om in inkomen te voorzien voor mensen die door ziekte, arbeidsongeschiktheid, pensionering, overlijden van naasten of werkloosheid, tijdelijk of blijvend niet geacht worden om zichzelf te voorzien in hun inkomen. In het huidige sociale stelsel worden werknemers en ZZP’ers verschillend behandeld. Zoals we onder 2.2.3 zagen, werken werknemers onder het gezag van hun werkgever. Hierdoor zijn ze juridisch ondergeschikt en economisch afhankelijk van de werkgever en worden ze voor deze ongelijke situatie gecompenseerd door de beschermende bepalingen in het sociaal recht, zoals ontslagbescherming, loondoorbetaling bij ziekte en de werknemersverzekeringen Ziektewet, Werkloosheidswet en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. De werknemersverzekeringen dienen ook als een vorm van gereserveerd loon. Als een werknemer in situaties van ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloos is geworden dan is hij verzekerd van zijn inkomen. ZZP’ers daarentegen voeren voor eigen risico en rekening een onderneming en zijn niet ondergeschikt aan hun opdrachtgevers. Ze zijn op juridisch en economisch vlak gelijk aan elkaar. Het uitgangspunt van het huidige beleid is dat ZZP’ers voor verschillende opdrachtgevers kunnen werken, waardoor zij risico’s op bijvoorbeeld werkloosheid kunnen spreiden.[[69]](#footnote-69)

Het socialezekerheidsstelsel wordt gefinancierd door middel van sociale premies en belastingen. Iedereen is verplicht verzekerd voor de Volksverzekeringen: AOW, ANW, WLZ en de AKW. ZZP’ers en werknemers betalen via de inkomstenbelasting mee aan deze volksverzekeringen. Daarnaast is iedereen die in loondienst werkt, verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen: ZW, WW en WIA. De premies die hiervoor moeten worden betaald, bedragen ongeveer 10% van het brutoloon. Uit deze 10% worden ook de uitkeringen van zwangerschaps- en bevallingsverlof en pleegzorg- en adoptieverlof gefinancierd. Echter hebben ZZP’ers wel recht op een publieke zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen voor zelfstandigen. Deze uitkeringen worden gefinancierd vanuit de algemene middelen.[[70]](#footnote-70) Werknemers en ZZP’ers betalen dus allebei dezelfde inkomstenbelasting. Het grote verschil in het fiscale gedeelte is dat ZZP’ers aanspraak kunnen maken op de zelfstandigenaftrek, startersaftrek (eerste 3 jaren) en de MKB-winstvrijstelling.[[71]](#footnote-71) Daardoor betalen zij minder belasting. De voorwaarden die hiervoor gelden is dat men moet voldoen aan het urencriterium en dat de ZZP’er kan worden aangemerkt als ondernemer voor de inkomstenbelasting. Het urencriterium is vastgesteld op 1225 uren aan werk per kalenderjaar.[[72]](#footnote-72)

Een van de verschillen tussen een arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht is dat men maandelijks een vast salaris uitbetaald krijgt als men werkt op basis van een arbeidsovereenkomst. Naast dit vast salaris kunnen er in het contract ook afspraken staan over variabele beloningen, bijvoorbeeld: een prestatiebeloning. Als werknemer in loondienst weet je dus hoeveel geld je per maand binnen krijgt. Voor een ZZP’er is dit anders. Een ZZP’er heeft namelijk geen vast salaris en zijn inkomen is sterk afhankelijk van de financiële positie waarin de ZZP’er zich verkeert. Het salaris van de ZZP’er, komt op de laatste plaats, omdat eerst alle kosten moeten worden betaald, bijvoorbeeld: huur en inkopen van materialen.[[73]](#footnote-73)

Een ander verschil tussen deze twee overeenkomsten is dat het loon van werknemers – in tegenstelling tot ZZP’ers – een bodem kent. Deze bodem is vastgelegd in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML). Dit houdt in dat werk tegen een beloning op basis van het WML in beginsel alleen kan worden uitgevoerd door een werknemer en niet door een ZZP’er. Sinds 1 januari 2018 vallen wel de mensen die aan de slag zijn op basis van overeenkomst van opdracht, maar die niet vallen onder werknemers en ZZP’ers onder de wet WML. Dit zijn mensen die bijvoorbeeld huis-aan-huis bladeren vouwen en die door de Belastingdienst niet als zelfstandige ondernemer worden gezien[[74]](#footnote-74)

*2.6.1 Private markt voor ZZP’ers*

Hierboven is beschreven wat de verschillende gevolgen zijn als mensen werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. In deze paragraaf wordt inzichtelijk gemaakt wat ZZP’ers kunnen doen om alsnog van rechtelijke bescherming te genieten.

Sinds de beëindiging in 2004 van de toegang tot de Wet Arbeidsongeschiktheidsverzekering Zelfstandigen zijn ZZP’ers niet verplicht om zich te verzekeren voor ziekte en arbeidsongeschiktheid. ZZP’ers hebben zelf de mogelijkheid om voorzieningen aan te leggen voor ziekte, arbeidsongeschiktheid en een gebrek aan werk of opdrachten. Werknemers zijn hiervoor wel verplicht verzekerd en zij kunnen aanspraak maken op loondoorbetaling bij ziekte/ZW, WW, en WIA. Doordat ZZP’ers zelf hun verzekeringen moeten afsluiten, betekent het dat een gedeelte van de beroepsbevolking niet (meer) deelneemt aan het voor werknemers verplichte socialezekerheidsstelsel.[[75]](#footnote-75)

ZZP’ers kunnen zichzelf op de private markt verzekeren tegen het wegvallen van inkomsten door ziekte en arbeidsongeschiktheid. Daarbij bestaat er de mogelijkheid om op deze private markt een pensioenvoorziening af te sluiten. Een belangrijk voordeel op deze private markt is dat er maatwerk geleverd kan worden aan de verzekerde. Immers de ZZP’er kan zelf bepalen welke verzekeringen het beste past bij zijn situatie. Echter geldt er geen verzekeringsplicht en acceptatieplicht voor verzekeraars. Dit kan leiden tot averechtse selectie, omdat de ‘’goede’’ risico’s zich niet meer gaan verzekeren doordat de premie stijgt door de ‘’slechte’’ risico’s.[[76]](#footnote-76) De ‘’goede risico’s’’ zijn ZZP’ers die bijvoorbeeld weinig kans hebben om arbeidsongeschikt te raken en de ‘’slechte risico’s’’ zijn ZZP’ers die een grotere kans hebben om arbeidsongeschikt te raken, bijvoorbeeld mensen in de bouw.[[77]](#footnote-77)

ZZP’ers dienen zichzelf dus te voorzien in die bescherming en ondersteuning. Een ZZP’er kan zich als zelfstandige, in zowel het publieke stelsel via het UWV of in het private stelsel bij AOV-verzekeraars zich laten verzekeren tegen het risico van inkomstenderving door ziekte en/of ongeval. Dit betekent dat ZZP’ers dus toegang hebben tot verzekeringen bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. In de praktijk blijkt dat twee derde van de ZZP’ers zich niet verzekeren tegen arbeidsongeschiktheid. ZZP’ers hebben hiervoor verschillende redenen. Zo verzekeren ZZP’ers met een laag inkomen zich nauwelijks, omdat deze verzekeringen erg duur zijn. ZZP’ers betalen op de private markt een premie van 8 tot 17 procent van de loonsom. Daarbij draagt men alsnog een deel eigen risico bij ziekte. Als een zelfstandigen via het publieke stelsel wil verzekeren, draagt ment totaal 15.5% van het inkomen af aan verzekeringen. Hiervan is 9.5% tegen ziekte en 6% tegen arbeidsongeschiktheid. Dit in tegenstelling tot werknemers. Zij dragen gemiddeld 7 tot 12% af aan verzekeringen tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid.[[78]](#footnote-78)

Daarbij blijkt dat de keuze voor een verzekering niet volledig rationeel wordt gemaakt. Volgens het CPB blijkt dat complexiteit, uitstelgedrag, sociale normen en optimisme ervoor zorgen dat mensen niet altijd de keuze maken om een verzekering af te sluiten. Daarbij hebben mensen de neiging om het inkomen, dat zij nu ontvangen, boven de zekerheid te stellen over het inkomen die zij in de toekomst ontvangen. Ook onderschatten mensen het idee dat de kans op arbeidsongeschiktheid of het niet kunnen rondkomen op de oude dag niet zo snel bij hen voorkomt.[[79]](#footnote-79)

Het vrijwillig verzekeren bij het UWV, houdt in dat men eigenlijk voortzet wat men is gewend vanuit de (voormalige) loondienst. Het UWV biedt namelijk de mogelijkheid om voor de sociale wetten: ZW, WW, WIA te verzekeren. Echter is het grote verschil tussen ZZP’er en werknemer in loondienst dat de ZZP’er zelf volledig opdraait voor de premiekosten.

De AOV-verzekeraars bieden producten aan waarbij een zelfstandige zich beter en voor meer kan verzekeren in vergelijking met de sociale wetgeving. Men kan namelijk op basis van een afgestemde risicoprofiel producten op maat aanpassen. Hierdoor heeft een ZZP’er veel invloed op de hoogte van de premie. De producten van AOV-verzekeraars zijn in twee hoofdklassen te verdelen:

1. Een schadeverzekering
2. Een sommenverzekering[[80]](#footnote-80)

Bij een schadeverzekering vergoedt de verzekeraar het door de verzekerde aangetoonde verlies aan het inkomen ten gevolge van arbeidsongeschiktheid. Een sommenverzekering daarentegen biedt meer duidelijkheid en daarmee ook meer financiële zekerheid. Hierin wordt namelijk bij arbeidsongeschiktheid het van tevoren vastgesteld bedrag, waarover premie is betaald, conform het vastgestelde percentage arbeidsongeschiktheid uitgekeerd. Daarbij worden bij sommenverzekering aandacht aan ondersteuning en begeleiding bij re-integratie in het arbeidsproces besteed.[[81]](#footnote-81)

## 2.7 Tussenconclusie

Er bestaan dus verschillende soorten overeenkomsten waarbij iemand tegen betaling arbeid verricht. Voor dit onderzoek is de arbeidsovereenkomst (art.7:610 BW) en de overeenkomst van opdracht (art.7:400 BW) het meest relevant, omdat de werknemer arbeid verricht op basis van een arbeidsovereenkomst en een ZZP’er arbeid verricht op basis van een overeenkomst van opdracht. Hierin is beschreven dat zowel de arbeidsovereenkomst als de overeenkomst van opdracht verschillende criteria bevatten waaraan moet worden voldaan, voordat er daadwerkelijk sprake is van een van deze overeenkomsten. Het belangrijkste onderscheidende criteria is de gezagsverhouding, omdat het de bedoeling is dat de ZZP’er zelfstandig de opdracht uitvoert. Tevens is er een rode draad in de jurisprudentie die bepaalt dat er moet worden gekeken naar alle omstandigheden van het geval in onderling verband met elkaar. Daarin moet dus niet alleen worden gekeken naar alle rechten en plichten die partijen hadden door het aangaan van de overeenkomst, maar moet ook tevens worden gekeken naar hoe de partijen feitelijke uitvoering hebben gegeven aan de overeenkomst. In dit hoofdstuk is ook naar voren gekomen wat de gevolgen zijn van de verschillende overeenkomsten. Bij een arbeidsovereenkomst krijgt men maandelijks een vast salaris en heeft men recht op minimumloon. Ook hebben werknemers recht op ontslagbescherming en bescherming tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid en bouwt men pensioen op. In tegenstelling tot ZZP’ers die hun eigen bescherming voor ziekte en arbeidsongeschiktheid moeten regelen en zelf hun pensioen op moeten bouwen. Zij kunnen zich wel verzekeren op de private markt, maar vaak is dit te duur en zien ZZP’ers er daarom vanaf.

# **Hoofdstuk 3: Wat is schijnzelfstandigheid en wat maakt deze groep kwetsbaar**

In het vorige hoofdstuk zijn de verschillende overeenkomsten naar voren gekomen en wat voor gevolgen deze overeenkomsten met zich meebrengen. In dit hoofdstuk komt mijn tweede deelvraag aanbod en zal er antwoord gegeven worden op de vraag wat schijnzelfstandigheid is en waarom deze groep kwetsbaar is. Allereerst wordt het begrip schijnzelfstandigheid uitgewerkt en daarbij behorende jurisprudentie. Daarna wordt er kort op ingegaan wat het verschil is tussen schijnzelfstandigheid en een fictieve dienstbetrekking. Vervolgens komt naar voren waarom mensen die werkzaam zijn in een schijnconstructie hen kwetsbaar maakt.

## 3.1 Schijnzelfstandigheid

Schijnzelfstandigen zijn werkenden die op papier als zelfstandige worden aangemerkt, maar eigenlijk werkzaam zijn als werknemer in loondienst en dus mogelijkerwijs een arbeidsovereenkomst hebben. Eigenlijk zijn deze ZZP’ers, werknemers die zich gedwongen voelen door één opdrachtgever en zich laten inhuren als een zelfstandige. Veelal wordt er dan gewerkt voor één opdrachtgever en bestaat er een gezagsverhouding tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer. In het vorige hoofdstuk is beschreven dat bij een overeenkomst van opdracht er geen gezagsverhouding bestaat. Het hebben van een gezagsverhouding leidt ertoe dat de schijnzelfstandigen volledig afhankelijk zijn van hun opdrachtgever en zij verschillen niet in die zin van reguliere werknemers. Deze groep schijnzelfstandigen kan worden onderverdeeld in twee subgroepen, namelijk: de afhankelijke- en onafhankelijke schijnzelfstandige. De onafhankelijke schijnzelfstandige, is de ZZP’er die willens en wetens bewust ervoor kiest om als schijnzelfstandige te werken en hierdoor bewust profiteert van fiscale voordelen. De onafhankelijke schijnzelfstandige is bijvoorbeeld een ICT’er die bewust kiest om werkzaam te wezen in een schijnconstructie, omdat hij dan meer winst kan maken.[[82]](#footnote-82)

De afhankelijke schijnzelfstandige, die de status van zelfstandige opgedrongen heeft gekregen van de werkgever, is opgezadeld met twee nadelen. Hij mist namelijk de bescherming van het arbeidsrecht en van het sociale zekerheid en heeft geen mogelijkheid om winst te maken. De ‘’quasi-werkgever’’ spreekt namelijk vaak met deze afhankelijke schijnzelfstandige een vast stukloon af onder het motto: ‘’graag of niet, voor jou zijn er tien anderen’’. In dit afstudeeronderzoek, zal vooral de subgroep afhankelijke schijnzelfstandige naar voren komen. Gedacht kan worden aan schoonmakers of maaltijdbezorgers. [[83]](#footnote-83)

In hoofdstuk twee hebben we gezien dat het belangrijkste criterium om het verschil aan te wijzen tussen een zelfstandige en schijnzelfstandige de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer is. Daarbij wordt er ook gekeken naar de financiële afhankelijkheid van de werknemer.[[84]](#footnote-84) In hoofdstuk 1 hebben we gezien dat schijnzelfstandigheid een probleem is, omdat het zorgt voor oneerlijke concurrentie op de arbeidsmarkt en het ondergraaft het stelsel van sociale zekerheid. Daarnaast profiteren schijnzelfstandigen ten onrechte van de fiscale voordelen, zoals de zelfstandigenaftrek. Ook profiteren werkgevers van schijnzelfstandigen, omdat zij geen inhoudingsplichtig zijn. [[85]](#footnote-85)

Er is wel een verschil aan te duiden tussen het bewust en onbewust handelen als schijnzelfstandige. Als men bewust handelt als schijnzelfstandige dan weet men dat ze opzettelijk een situatie van duidelijke schijnzelfstandigheid laten ontstaan, terwijl men weet – of had kunnen weten- dat er sprake is van een dienstbetrekking, bijvoorbeeld de ICT’er. Vaak zijn de mensen die bewust kiezen voor een schijnconstructie ook niet afhankelijk, omdat zij voldoende geld verdienen om van te kunnen bestaan. Kwaadwillende doen dit, zodat zij daarmee een financieel voordeel hebben, omdat zij minder belasting afdragen en genieten van fiscale voordelen.[[86]](#footnote-86)

Volgens de definitie van de Belastingdienst is iemand kwaadwillend als men ‘*’opzettelijk een situatie van schijnzelfstandigheid laat ontstaan of voortbestaan, omdat men weet- of had kunnen weten- dat er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking’’*.[[87]](#footnote-87) In december 2014 gaf één op de dertien ZZP’ers aan dat zij zichzelf als schijnzelfstandige zagen.[[88]](#footnote-88)

## 3.2 FNV Kiem-arrest

Een van de eerste arresten die ging of er sprake was van schijnzelfstandigen, is het FNV Kiem-arrest.

In het FNV Kiem-arrest heeft het Hof van Justitie van de Europese Unie een aantal aspecten bepaald wanneer er sprake is van een zelfstandige of een werknemer in loondienst. FNV Kiem had afgesproken met werknemers- en werkgeversverenigingen dat er een cao voor remplaçanten van orkestleden werd afgesloten. Hierin was bepaald dat voor zowel de werknemers als voor de zelfstandigen een vast repetitie- en concerttarief bepaald zou worden. Arbeidsrechtelijk gezien is dat bijzonder om in een cao-tariefafspraken op te nemen die voor zowel werknemers als zelfstandigen gelden, omdat een cao bedoeld is om de positie van alleen werknemers te verbeteren. Ook gezien het mededingingsrecht is dit bijzonder, omdat het mededingingsrecht in beginsel afspraken verbiedt tussen zelfstandigen die de mededinging op de markt kunnen beperken. [[89]](#footnote-89) Het Hof oordeelde hierin dat de zelfstandigen in deze zaak geen ondernemers zijn, maar schijnzelfstandigen en dat de afgesproken tarieven uit de cao daarom geen verboden prijsafspraken waren. De belangrijkste aspecten die het Hof hanteerde om te bepalen of er sprake is van een werknemer of zelfstandige zijn:

* De mate van afhankelijkheid van de opdrachtgever
* Het al dan niet dragen van commerciële en financiële risico’s
* De mate van het werkzaam zijn als de in de onderneming van de opdrachtgever opgenomen werknemers
* De vrijheid om het tijdschema, de plaats en de inhoud van het werk te kiezen. [[90]](#footnote-90)

Dit arrest is van belang, omdat het Hof in dit arrest schijnzelfstandigheid omschrijft als ‘dienstverlener wier situatie vergelijkbaar is met werknemers’. Op grond van de feitelijke omschrijving die het Hof weergeeft hoe de remplaçanten hun werkzaamheden verrichten, komt het Hof tot conclusie dat zij dus binnen de groep schijnzelfstandigen vallen. Dit arrest onderstreept dat er wel degelijk een categorie werkende bestaat die niet als werknemers zijn aan te duiden, maar ook niet als volledige onafhankelijke ondernemers. Eigenlijk zijn schijnzelfstandige ‘afhankelijke opdrachtnemers’ die dezelfde activiteiten uitvoeren als werknemers, maar voor hen is in beginsel geen rechtelijke bescherming als zij niet vallen binnen de constructie van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:610 BW.[[91]](#footnote-91)

## 3.3 Post NL-arrest

Een ander relevant arrest voor dit onderzoek, is het PostNL-arrest. In een paar maanden tijd werden er door verschillende zelfstandige pakketbezorgers procedures gestart tegen PostNL waarin de vraag moest worden beantwoord of de feiten en omstandigheden die in de praktijk voordeden een arbeidsovereenkomst met zich meebrengt. PostNL maakt gebruik van zowel werknemers als zelfstandige pakketbezorgers. Op een gegeven moment heeft de vakbond FNV de belangen van deze zelfstandige pakketbezorgers aangetrokken. Dit resulteerde dat FNV in de loop van 2015 een akkoord bereikte met PostNL. Op basis van dit akkoord moesten de zelfstandige pakketbezorgers een keuze maken tussen in dienst treden bij PostNL of doorgaan als zelfstandige ondernemer bij PostNL met een 10% hoger salaris. Dit resulteerde dat een groot deel verder ging als zelfstandige ondernemer bij PostNL.

In juli 2015 ging een deel van de zelfstandigen in staking. Dit zorgde ervoor dat gedurende deze collectieve acties de overeenkomst van 19 zelfstandigen werd opgezegd.[[92]](#footnote-92) De rechtszaken die hierop volgden worden dus de PostNL uitspraken genoemd. In deze uitspraken stond de vraag centraal of de vermeende zelfstandigen niet onterecht werden aangemerkt als zelfstandige. Gezien de problematiek, zou het logischer zijn om de vraag voor te leggen of er daadwerkelijk sprake is van schijnzelfstandigheid. Hieronder wordt de uitspraken van de rechtbank weergegeven. Niet alle 19 uitspraken komen hierin aan bod, omdat dit te veel is om dat te benoemen in dit onderzoek.

In drie uitspraken oordeelden de rechtbanken dat de pakketbezorgers wel een arbeidsovereenkomst hadden in plaats van een overeenkomst van opdracht. De rechters kwamen tot deze beslissing doordat er naar alle feiten en omstandigheden werd gekeken.[[93]](#footnote-93) Dit is ook in overeenstemming met de opvatting van de Hoge Raad dat aan de overeenkomst verbonden rechtsgevolgen in samenhang met elkaar moeten worden beoordeeld. Hierin is dus van belang wat partijen bij het aangaan van de overeenkomst voor ogen stonden, zoals we dit al zagen in het arrest Groen/Schroevers.[[94]](#footnote-94) De belangrijkste elementen die naar voren kwamen in deze uitspraken, worden hieronder kort toegelicht:

* Er wordt door de Rechtbank weinig waarde toegekend aan ‘’het etiket’’ dat partijen op de overeenkomst plakken.
* In de uitspraken werd er stilgestaan bij het persoonlijk verrichten van arbeid. De zelfstandige pakketbezorgers mochten hun arbeid laten verrichten door een ander, mist deze ander goedgekeurd werd door PostNL. Door deze goedkeuring is de zelfstandige pakketbezorger niet geheel vrij om zich te laten vervangen en wordt hij dus beperkt in zijn ondernemingsvrijheid. Hierbij moet wel worden vermeld dat een enkel beding waarin iemand zich vrij kan laten vervangen er niet altijd toe leidt dat er daarom geen sprake meer kan zijn van een arbeidsovereenkomst. Het structureel laten vervangen wordt wel gezien als een kenmerk van zelfstandig ondernemerschap.
* Ook werd er in deze uitspraken waarde gehecht aan de maatschappelijke positie van de zelfstandige pakketbezorgers. Volgens de Rechtbank Haarlem moet er rekening worden gehouden met de vraag of partijen maatschappelijk en economisch gelijkwaardig zijn. Op het moment dat er geen gelijkwaardigheid is tussen partijen, wordt er ook minder snel rekening gehouden met de partijbedoelingen die er waren bij het sluiten van de overeenkomst. Een pakketbezorger die op 15 oktober 2018 een eigen onderneming start en op 17 oktober 2018 wordt er een overeenkomst gesloten met PostNL, wordt minder gelijkwaardig gezien als een pakketbezorger die al vijf jaar zelfstandig pakketbezorger is.

Daarbij is ook de economische afhankelijkheid van de pakketbezorgers van belang. Iemand die bijvoorbeeld twee dagen per week voor PostNL werkt is minder economisch afhankelijk dan iemand die vijf dagen per week bij PostNL bezorgt.[[95]](#footnote-95)

Opvallend in het PostNL arrest is dat het begrip ‘’schijnzelfstandigheid’’ vanuit het FNV Kiem-arrest niet wordt overgenomen in het PostNL-arrest. De handvaten die het FNV Kiem-arrest biedt om de categorie schijnzelfstandigen veder aan te duiden wordt niet aangenomen. Dit kan komen doordat er uitdrukkelijk werd gekeken of er sprake was van een arbeidsovereenkomst in plaats van of deze zelfstandige pakketbezorgers konden worden aangemerkt als schijnzelfstandige en dezelfde rechten toekomt als iemand die werkzaam is op grond van een arbeidsovereenkomst.[[96]](#footnote-96)

## 3.4 Fictieve dienstbetrekking

In het eerste deel van dit hoofdstuk is de term ‘’schijnzelfstandigheid’’ naar voren gekomen en wat dit inhoudt. Hierin is ook gekeken naar jurisprudentie op dit gebied en hoe rechters schijnzelfstandigheid interpreteren. In deze paragraaf wordt de term ‘’fictieve dienstbetrekking’’ kort behandeld, omdat soms de term ‘schijnzelfstandigheid’ in dezelfde context wordt gebruikt als de term ‘fictieve dienstbetrekking’. Daarom is het van belang dat deze twee begrippen nader uitgelegd worden om verwarring te voorkomen. Een fictieve dienstbetrekking kan het beste worden omschreven als:

Een arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer die niet als echte dienstbetrekking kan worden aangemerkt, maar door de wetgever als dienstbetrekking is aangewezen.[[97]](#footnote-97)

Bij een fictieve dienstbetrekking gaat het dus om arbeidsverhouding tussen werkgever en werknemer die niet als een echte dienstbetrekking valt aan te merken conform artikel 7:610 BW. Dit is in hoofdstuk 2 uitvoerig besproken en wordt daarom niet verder toegelicht. Een fictieve dienstbetrekking is een soort van vangnet voor de verschillende arbeidsrelaties, waarbij er niet met zekerheid gezegd kan worden of er daadwerkelijk sprake is van een dienstbetrekking of niet. De Wet op de loonbelasting 1964 geeft aan wanneer er sprake is van een fictieve dienstbetrekking. Er is sprake van een fictieve dienstbetrekking als:

* De medewerker die niet in dienst is van een andere werkgever die hem uitleent. (Uitzendkrachten hebben in beginsel een fictieve arbeidsovereenkomst met de organisatie die hen uitleent.);
* De medewerker die niet een zelfstandige beroepsoefenaar of ondernemer is;
* De medewerker die zich niet feitelijk door een andere kan laten vervangen die dan werkt;
* De medewerker die voor meer dan één maand en normaal gesproken, gedurende minimaal twee dagen per week werkt voor de betreffende opdrachtgever;
* De medewerker die een vergoeding ontvangt. Deze vergoeding is hoger dan 2/5 deel van het minimumloon dat voor hem geldt.

Voorbeelden van fictieve dienstbetrekkingen zijn onder andere: stagiaires, thuiswerkers, sekswerkers die werkzaam zijn voor een exploitant. Als een dienstbetrekking kan worden aangemerkt als een fictieve dienstbetrekking dan heeft dat voor gevolg dat de werkgever inhoudingsplichtig is. [[98]](#footnote-98)

## 3.5 Kwetsbaarheid van (schijn)zelfstandigheid

Kwetsbare ZZP’ers verdienen weinig geld ten opzichte van ZZP’ers die zich niet bevinden in kwetsbare posities, zoals ICT’ers, advocaten en chirurgen. Dit heeft tot gevolg dat kwetsbare ZZP’ers ook minder inkomsten hebben dan werknemers die ook het minimale verdienen. Als we de groep van 10% van de slechts verdiende ZZP’ers vergelijken met de 10% slechts verdiende werknemers in loondienst dan houden ZZP’ers €3.300 per jaar over en werknemers in loondienst €16.000 per jaar. Beide bedragen gaan over het hele inkomen met daarbij inbegrepen van eventuele extra verdiensten.[[99]](#footnote-99)

Sommige ZZP’ers die weinig verdienen kunnen eventueel terugvallen op de inkomsten van hun partner. Echter is dit lang niet altijd zo, want ook de ‘huishoudinkomens’ van de slechts verdiende ZZP’er – waarbij het inkomen van de partner wordt meegerekend – is aanzienlijk lager dan die van vergelijkbare werknemers in loondienst. De verklaring hiervoor is dat voor ZZP’ers geen minimumloon geldt. Op zichzelf is dat logisch, omdat ZZP’ers ondernemers zijn en zij dus zelf mogen bepalen wat zij willen vragen voor hun werk. Echter kan dit lang niet altijd voor alle ZZP’ers. Met name (schijn)zelfstandigen die aan de onderkant van de arbeidsmarkt zitten, kunnen lang niet altijd hun eigen tarieven bepalen.[[100]](#footnote-100) De ZZP’ers aan de onderkant van deze arbeidsmarkt hebben weinig tot geen marktmacht. Voorbeelden hiervan zijn: schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging. Zij beschikken niet over specifieke en unieke kennis en ervaringen. Dit leidt ertoe dat de opdrachtgevers kunnen kiezen uit grotere aantallen ZZP’ers die allemaal aan de gevraagde opdracht gehoor kunnen geven. Dit zorgt ervoor dat ZZP’ers aan de onderkant van de arbeidsmarkt geen eigen tarieven kunnen bepalen, omdat er sterke concurrentie is. Door deze sterke concurrentie bevindt deze kwetsbare groep zich in de positie dat zij prijzen van opdrachtgevers moeten accepteren als zij willen werken en geld nodig hebben. Juist de prijsbepalingen zijn de belangrijkste onderscheidende criterium in ‘ZZP-landschap’. Als je een timmerman moet inhuren die beide evenveel ervaring hebben en de ene is 10 euro per uur duurder dan de andere timmerman, dan kies je al snel voor de goedkopere timmerman. Echter deze onderscheidende criteria van prijsbepalingen is dus niet mogelijk aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Dit heeft tot gevolg dat deze mensen niet zelf in staat zijn om de kosten voor ziekte en arbeidsongeschiktheid te bekostigen. Daarbij zijn er onvoldoende financiële middelen om een pensioen of spaargeld op te bouwen.[[101]](#footnote-101) Daarbij zijn deze ZZP’ers juist kwetsbaar, omdat bij deze groep veelvuldig schijnzelfstandigheid voorkomt. Dit zorgt voor kwetsbaarheid, omdat hierin de vraag is of ze een arbeidsovereenkomst hebben of niet. Vallen zij niet onder de arbeidsovereenkomst dan vallen zij ook buiten de rechtelijke bescherming van het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht, zoals is beschreven in paragraaf 2.6. Ten tweede is er vaak sprake van maar één opdrachtgever waardoor zij niet vrij zijn in hun eigen bedrijfsvoering. Hierdoor lopen zij eventuele andere opdrachten mis en hebben zij dus geen andere inkomstenbronnen. Volgens het onderzoek van OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling is 15% van de Nederlandse ZZP’ers aan te merken als schijnzelfstandige. [[102]](#footnote-102)

Als we dit vergelijken met de ZZP’er aan de bovenkant van de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld: een advocaat of psycholoog, dan hebben zij juist wel een mate van marktmacht. Zij hebben namelijk wel een uniek aanbod van diensten of kennis waardoor zij zelf de prijs kunnen bepalen op hun diensten. Dit zorgt ervoor dat zij wel in staat zijn om het risico op perioden van lage inkomsten of arbeidsongeschiktheid af te dekken. Daarbij zijn zij in staat om te sparen voor een pensioen. Ook geeft marktmacht het voordeel dat zij niet aanvullend hoeven te verzekeren, omdat eventuele risico’s al af worden gedekt door eigen voldoende financiële middelen.[[103]](#footnote-103)

Zoals hierboven is beschreven hebben ZZP’ers geen minimumloon. Dit komt voort uit het uitgangspunt in het verbintenissenrecht. Hierin is opgenomen dat partijen contractvrijheid hebben, dit komt uitvoerig aanbod in hoofdstuk 6. Contractsvrijheid is ook de reden waarom er geen wettelijke basis is voor de minimumtarieven van ZZP’ers, omdat het in strijd is met elkaar. Deze contractsvrijheid geldt ook voor werknemers, maar de beloning voor werknemers kent daarentegen wel een bodem. Deze bodem is neergelegd in de vorm van de WML. Het doel van de WML is om de werknemers te verzekeren dat zij een aanvaardbare beloning voor arbeid ontvangen. Dit argument om een minimum aanvaardbare beloning af te spreken, kan ook opgaan voor ZZP’er met onvoldoende marktmacht.[[104]](#footnote-104)

Op het moment dat een zelfstandige geen opdrachten meer heeft dan valt dit risico onder het ondernemingsrisico. Zoals hierboven is beschreven, kunnen ZZP’ers dit risico afdekken door buffers op te bouwen. Werknemers worden door middel van ontslagbescherming beschermd tegen willekeurig ontslag en tevens beschermd van het eventuele ondernemingsrisico van de werkgever. Dit onderscheid tussen ontslagbescherming en het leeglooprisico van zelfstandigen, wordt vaak verdedigd met het argument dat ZZP’ers meer invloed hebben op hun eigen werkvoorraad dan een werknemer in loondienst. Echter voor sommige groepen geldt dit argument niet. Schijnzelfstandigheid zorgt ervoor dat deze mensen helemaal geen invloed hebben op de verschillende opdrachten die zij kunnen ontvangen. Dit komt, omdat zij vaak werkzaam zijn voor maar één opdrachtgever. Op het moment dat de opdrachtgever deze opdracht stopt, staat deze ZZP’er met lege handen.[[105]](#footnote-105)

## 3.6 Psychologische onzekerheid

We hebben gezien dat kwetsbare (schijn)zelfstandigen weinig marktmacht hebben. Dit leidt ertoe dat zij geen sterke onderhandelingspositie hebben en daardoor gedwongen worden om bepaalde prijstarieven te accepteren. In deze paragraaf wordt beschreven wat het met een mens doet als iemand zich in een positie bevindt waar veel baanonzekerheid en stress voorkomt.

ZZP’ers lopen het grootste risico op armoede van alle werkenden in de leeftijd van 15 tot 75 jaar.[[106]](#footnote-106) Dit komt, omdat ZZP’ers niet altijd de zekerheid hebben dat ze ook daadwerkelijk werk hebben. Baanonzekerheid hangt namelijk samen met verschillende factoren, zoals: de stand van de economie, kansen op de arbeidsmarkt en leeftijd. Baanonzekerheid over het werk heeft gevolgen voor zowel de psychische- als de lichamelijke gezondheid.[[107]](#footnote-107) Deze onzekerheid kan zowel positief als negatief zijn. De positieve onzekerheid is die van verwachtingsvolle spanning. Mensen kunnen onzekerheid ervaren als avontuurlijks; het is fijn om niet te weten wat je volgend jaar doet. Deze mensen ervaren een gevoel dat ze echt leven en dat ze niet vastzitten in een bepaald patroon. Deze positieve mentale staat van onzekerheid wordt vooral ervaren bij jongere en hoogopgeleide ZZP’ers.

Echter is er ook een andere betekenis van onzekerheid over het werk. De andere interpretatie van onzekerheid ziet toe op financiële stress en onrust. Mensen hebben zorgen over hun inkomsten. Zij vragen zich bijvoorbeeld af of ze de volgende maand nog wel voldoende inkomen hebben om de huur te betalen. Daarnaast speelt een gebrek aan erkenning een belangrijke rol bij deze mensen. (Schijn)zelfstandigen aan de onderkant van de arbeidsmarkt kunnen het gevoel hebben dat ze niet belangrijk zijn en dat ze inwisselbaar zijn. Hierdoor ontstaat het idee bij mensen dat ze niet bijzonder genoeg zijn om hun werkzaamheden te verrichten. Zij missen respect en waardering voor het werk, dat zij doen. Vooral laagopgeleiden hekelen de arbeidsorganisaties waarvoor zij werken. Zij zeggen dat door de manier waarop er met hen wordt omgegaan, ze het gevoel krijgen dat ze weinig individuele waarde hebben. In het onderzoek van de WRR zegt Abdullah, werkzaam als schoonmaker het volgende:

‘’Wij zijn geen producten, wij zijn mensen. Ga mij niet vergelijken met een product dat je op de einddatum kan weggooien. Ik zie altijd de deuren dicht. En als dat iedere keer zo is, wat is het? Is het mijn karakter dat jullie niet bevalt, mijn uiterlijk? Dat mag je mij altijd zeggen om mijzelf te verbeteren. Maar gebruiken en weggooien? Mijn woede neemt toe, alleen door hoe ik word behandeld.’’

De woede en frustraties lopen hoog op bij Abdullah. Hij maakt duidelijk dat hijzelf geen product is die je zomaar kan weggooien als je er klaar mee bent. Hij mist duidelijk het gevoel van waardering voor zijn werk. Het gevoel van geen respect en waardering, zorgt ervoor dat mensen wantrouwend worden naar medecollega’s of opdrachtgevers. Ook ervaren deze mensen een groot machtsverschil tussen henzelf en de opdrachtgever. Het gevoel van ‘’je hebt niets te willen, je hebt niets te zeggen’’. Deze mensen ervaren weinig autonomie.[[108]](#footnote-108) Autonomie kan het beste worden omschreven als het recht op zelfbestuur. Dit houdt in dat iemand het recht heeft om zelf keuzes en beslissingen te maken en uit te voeren.[[109]](#footnote-109) Autonomie in de werksfeer verwijst naar de mate van vrijheid die werknemers ervaren bij het werk dat zij doen. Hoe meer autonomie iemand heeft op de werkvloer hoe hoger de werktevredenheid is bij mensen.[[110]](#footnote-110) Daarbij ervaren mensen minder stress als ze autonoom kunnen werken.[[111]](#footnote-111) Daarbij hebben deze mensen vaak onvoldoende mogelijkheden om zich verder te ontwikkelen of te groeien in het werk dat zij doen.

Deze negatieve onzekerheid van (financiële) stress, onrust en weinig autonomie kunnen verschillende gezondheids- en mentale gevolgen hebben. Baanonzekerheid wordt gezien als een belangrijke stressor bij mensen.[[112]](#footnote-112) Een stressor is een gebeurtenis of situatie die stress veroorzaakt.[[113]](#footnote-113) Stress is een biologische reactie van het lichaam op externe bedreigende omstandigheden. Stress is soms nodig om tot actie te komen en prestaties te leveren. Dit wordt ook wel positieve stress genoemd. Als het stressniveau te hoog is, dan werkt dit juist averecht. Men komt niet meer tot prestaties. Deze stress kan ertoe leiden dat mensen lichamelijke klachten krijgen, zoals nekklachten, rugpijn en/of hoofdpijn. Naast lichamelijke klachten kunnen deze mensen ook psychische klachten krijgen, zoals het gevoel van eenzaamheid, prikkelbaar, het ontwikkelen van depressieve gevoelens, besluitlos en passief. Deze klachten kunnen tot gevolg hebben dat de werkprestaties en het welzijn van mensen verminderen.[[114]](#footnote-114)

Baanonzekerheid heeft ook gevolgen op de langere termijn. Mensen die onzekerheid ervaren op de arbeidsmarkt kunnen of durven zich vaak niet ‘’vastteleggen’’ voor de lange termijn, zoals het kopen van een huis of het krijgen van kinderen. Vooral lager- en middelbaaropgeleide ervaren het gebrek aan levensloopzekerheid als negatief en frustrerend. Ze kunnen het gevoel krijgen dat ze niet aan hun leven kunnen bouwen en niet vooruit kunnen kijken naar de toekomst.[[115]](#footnote-115)

## 3.7 Tussenconclusie

In dit hoofdstuk is de term ‘’schijnzelfstandigheid’’ besproken. Hierin hebben we gezien dat schijnzelfstandigheid werkende die op papier als zelfstandige worden aangemerkt, maar eigenlijk werkzaam zijn als werknemer in loondienst. Deze schijnzelfstandigen werken meestal voor één opdrachtgever en er is sprake van een gezagsverhouding tussen de opdrachtgever en de schijnzelfstandige. De groep schijnzelfstandigen zijn onder te verdelen in twee groepen, namelijk: de afhankelijke en onafhankelijke schijnzelfstandige. Vooral de groep afhankelijke schijnzelfstandige heeft weinig markmacht, kunnen geen eigen tarieven bepalen en daardoor moeten ze de lage prijzen van de opdrachtgevers sneller accepteren. Daarbij ervaren deze mensen baanonzekerheid. Baanonzekerheid is dan ook een van de belangrijkste stressor voor mensen. De stress die daaruit ontstaat uit zich in bijvoorbeeld nekklachten of depressieve gevoelens. Ook ontbreekt bij deze groep vaak het gevoel van autonomie en respect voor het werk dat zij doen. Gezien deze omstandigheden is de groep afhankelijke schijnzelfstandige dus erg kwetsbaar.

# **Hoofdstuk 4: De wet DBA en zijn nieuwe maatregelen**

In hoofdstuk twee is het verschil tussen een arbeidsovereenkomst en een overeenkomst van opdracht besproken. Daarin kwam naar voren gekomen wat het belang is van deze overeenkomsten en welke gevolgen deze twee overeenkomsten met zich meebrengen. Daarnaast is in het vorige hoofdstuk het onderwerp schijnzelfstandigheid besproken en wat de kwetsbaarheid is van deze groep. In dit hoofdstuk wordt onderzocht welke maatregelen de wetgever de laatste jaren heeft ingevoerd om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Vervolgens wordt in hoofdstuk 5 besproken welke nieuwe maatregelen de wetgever wil invoeren om de onduidelijkheid en de onrust rondom schijnzelfstandigheid weg te nemen.

## 4.1 De wet DBA

De volledige naam van de wet DBA is de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie. Het doel van de wet DBA is om de arbeidsrelaties te beoordelen.

Tot 1 mei 2016 werd de arbeidsrelatie tussen een opdrachtgever en een ZZP’er beoordeeld door de Verklaring arbeidsrelatie (VAR). De ZZP’er die een opdracht wilde uitvoeren voor een opdrachtgever kon een VAR aanvragen bij de Belastingdienst. De Belastingdienst beoordeelde deze arbeidsrelatie op basis van de informatie die de ZZP’er gaf. Er waren vier verschillende soorten VAR-verklaringen, namelijk:[[116]](#footnote-116)

1. De VAR-WUO (winst uit onderneming);
2. De VAR-DGA (directeur- grootaandeelhouder);
3. De VAR-ROW (resultaat uit overige werkzaamheden);
4. De VAR-loon (loon uit dienstbetrekking).[[117]](#footnote-117)

In de reikwijdte van dit afstudeeronderzoek wordt alleen de noodzaak van de vervanging van de VAR besproken. Om die reden worden de vier VAR-verklaringen niet verder toegelicht.

## 4.2 De noodzaak voor het aanpassen van de VAR

Het was noodzakelijk om de VAR aan te passen, omdat er onder de regeling van de VAR veel schijnzelfstandigheid kon plaatsvinden. Schijnzelfstandigheid kon plaatsvinden, omdat het oordeel van de Belastingdienst alleen gebaseerd was op de informatie die afkomstig was van de ZZP’ers. Daarbij lag ook de verantwoordelijkheid voor het aanvragen van de VAR alleen bij de ZZP’er. De opdrachtgever was zelf niet verplicht om het aanvraagformulier van de VAR te controleren en was volledig gevrijwaard om enige verantwoordelijkheid te hebben.[[118]](#footnote-118) Hierdoor ontstonden schijnconstructies. Deze schijnconstructies ontstonden, omdat men op papier wel de voorwaarden van de VAR vastlegden, maar in de praktijk niet conform deze voorwaarden werkte.[[119]](#footnote-119) Men legde dus vast dat de opdrachtnemer niet in dienst kwam te werken bij de opdrachtgever, terwijl er wel sprake was een arbeidsrelatie, bijvoorbeeld Pieter is ZZP’er en hij wil aan de slag als taxichauffeur. Een taxibedrijf huurt Pieter in. Pieter verklaart door middel van de VAR dat hij ZZP’er is. Echter werkt Pieter alleen voor één taxibedrijf, heeft hij een rooster waar neer hij moet werken en krijgt hij maandelijks een vast bedrag in de vorm van loon uitbetaald. In dit voorbeeld wijkt dus de feitelijke situatie af van de situatie die Pieter op papier heeft staan, omdat het taxibedrijf niet verplicht was om de VAR-aanvraag te controleren en niet verantwoordelijk was voor de gegeven uitvoering van Pieter.

De meldingsplicht van de Belastingdienst bood hiervoor wel een oplossing. Als er een afwijking plaatsvond in de arbeidsverhouding dan moesten partijen dit melden bij de Belastingdienst. Echter werd er amper gebruik gemaakt van deze meldingsplicht.

Op het moment dat de Belastingdienst de VAR ging herzien op basis van de feitelijke situatie en er was sprake van schijnzelfstandigheid, dan kwamen de fiscale gevolgen alleen voor de rekening van de ZZP’er. Handhaving door de Belastingdienst was ook alleen mogelijk bij de ZZP’ers, omdat opdrachtgevers dus gevrijwaard waren door de VAR. Zij konden niet worden aangesproken op het moment dat er sprake was van schijnzelfstandigheid.[[120]](#footnote-120)

Om deze redenen is vanaf 1 mei 2016 de wet DBA ingevoerd. Vanaf 1 mei 2016 is in eerste instantie een ‘’overgangsjaar’’ in het leven geroepen. Tot 1 mei 2017 kregen ZZP’ers en opdrachtgevers de tijd om de werkwijze die zij hadden aan te passen, zodat er geen sprake was van werknemer in loondienst.[[121]](#footnote-121) De wet DBA heeft als doel om de arbeidsverhoudingen te beoordelen en daardoor schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Tevens moet de wet DBA de handhavingsmogelijkheden voor de Belastingdienst vergroten. Deze handhavingsmogelijkheden wordt mogelijk gemaakt door de verantwoordelijkheid voor de invulling van de arbeidsrelatie en de gevolgen van schijnzelfstandigheid in balans te brengen. De opdrachtgever en de ZZP’er zijn nu samen verantwoordelijk voor de invulling van de arbeidsrelatie.[[122]](#footnote-122)

## 4.3 Ontstaan wet DBA

In de vorige paragraaf is beschreven dat de regelgeving om schijnzelfstandigheid tegen te gaan, begon bij het invoeren van de VAR. Hierin is beschreven dat onder de VAR nog steeds schijnzelfstandigheid kon plaatsvinden, omdat de feitelijke situatie afweek van de situatie die ZZP’ers op papier hadden staan. Daarom is vanaf 1 mei 2016 de wet DBA ingevoerd. In de paragraaf wordt besproken hoe deze wet tot stand is gekomen.

Op 17 september 2012 werd er in de kabinetsbrief door de toenmalige Staatssecretaris van Financiën, Eric Wiebes, aangegeven dat er verschillende maatregelen zouden worden genomen om de VAR te verbeteren. Deze maatregelen zijn nodig om transparantie en zekerheid te creëren over de uitleg van de Belastingdienst. Zij beoordelen de arbeidsrelaties. Daarnaast wil het kabinet dat de balans tussen de verantwoordelijkheden van opdrachtgever en opdrachtnemer wordt hersteld. Zoals hierboven is aangegeven moet de opdrachtgever meer verantwoordelijkheid met zich meedragen voor een juiste weergave van de arbeidsrelatie, onder de VAR was alleen de ZZP’er verantwoordelijk. De nieuwe maatregelen op de VAR moeten verder geen onnodig belemmerende arbeidseffecten en geen administratieve lasten met zich meebrengen.[[123]](#footnote-123)

De nieuwe maatregelen van het kabinet op de VAR, bestond uit het idee dat er een webmodule kwam voor de aanvraag van een VAR-verklaring. Partijen konden op elk gewenst moment hun eigen arbeidsrelatie beoordelen. Deze beoordeling kon plaatsvinden via het onlineloket bij de Kamer van Koophandel. In deze webmodule moesten ZZP’ers een vragenlijst invullen over de arbeidsrelatie tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer. Deze vragen waren onder andere gebaseerd op verschillende jurisprudentie. Vervolgens moest de opdrachtgever deze vragenlijst nakijken en beoordelen of de vragenlijst op de juiste manier was ingevuld. Als de opdrachtgever met de vragenlijst eens was, kon de ZZP’er de VAR aanvragen.[[124]](#footnote-124)

Echter werd in 2014 een wetsvoorstel ingediend met aanvullende maatregelen op de aanpassing van de VAR. In dit wetsvoorstel werd er een toelichting gegeven op de ‘’Beschikking Geen Loonheffing’’ (BGL). Dit hield in dat de VAR niet meer werd aangepast, zoals hierboven werd besproken, maar de VAR geheel werd vervangen door de BGL. De BGL moest zich beperken tot het oordeel of er op basis van de Wet op de loonbelasting 1964 een inhoudingsplicht en premieplicht bestaat op grond van de arbeidsrelatie die tot stand was gekomen. Het aanvragen van deze BGL kon worden aangevraagd via de webmodule, die hierboven is toegelicht.[[125]](#footnote-125)

Op dit wetsvoorstel kwam veel kritiek van verschillende Tweede Kamer Partijen, de Raad van State en werknemers- en werkgeversorganisatie, waaronder: VNO-NCW, MKB-Nederland, FNV Zelfstandigen, Stichting ZZP Nederland.[[126]](#footnote-126) De kritiek bestond voornamelijk uit het feit dat het nieuwe wetsvoorstel meer administratieve lasten en hoge kosten met zich mee zou brengen voor de opdrachtgever en de ZZP’er. Daarbij was er twijfel over de noodzaak en de urgentie van dit alternatief op de VAR. Deze kritiekpunten zorgden ervoor dat de Staatssecretaris van Financiën opnieuw op zoek moest gaan naar een alternatief. Als alternatief op de VAR en de BGL, kwam er een modelovereenkomst. Op dit modelovereenkomst, komen drie soorten overeenkomsten:

1. Sectorale modelovereenkomsten;
2. Sector overstijgende modelovereenkomsten;
3. Sector onafhankelijke overeenkomsten. [[127]](#footnote-127)

In de reikwijdte van dit onderzoek worden deze drie verschillende modelovereenkomsten niet nader toegelicht. Hieronder zal verder worden besproken wat de modelovereenkomst precies inhoudt.

## 4.4 Modelovereenkomst

Met de wet DBA heeft de voormalige Staatssecretaris Wiebes een alternatief geïntroduceerd voor de VAR. De wet DBA vervangt de VAR door een stelsel van modelovereenkomsten. Deze modelovereenkomsten zijn eigenlijk vooraf opgestelde overeenkomsten van opdracht, die de opdrachtnemer en de opdrachtgever nader moeten invullen. De opdrachtgever en de opdrachtnemer sluiten gezamenlijk een overeenkomst en zij zijn samen verantwoordelijk voor de uitvoering van de overeenkomst.[[128]](#footnote-128) Dit in tegenstelling tot de VAR waarin de ZZP’er zelf volledige verantwoordelijk was voor het invullen van de VAR. Deze overeenkomsten zijn vooraf door de Belastingdienst opgesteld en getoetst. De opdrachtgever en de ZZP’er moeten gezamenlijk de ontbrekende gegevens in de modelovereenkomst invullen. Gaat de Belastingdienst akkoord met de ingevulde overeenkomst dan mag ervan uit worden gegaan dat er geen sprake is van een arbeidsrelatie, mits er in de praktijk ook wordt gewerkt conform de ingevulde modelovereenkomst. Op de site van de Belastingdienst zijn er verschillende modelovereenkomsten te vinden. Zo zijn er algemene modelovereenkomsten, maar ook modelovereenkomsten die zich specifiek richten op een bepaalde branche of beroepsgroep. In Bijlage II is er een voorbeeld van een algemene modelovereenkomst opgenomen, zodat men een beeld kan krijgen hoe dit eruit ziet. De belangrijkste bepalingen in de modelovereenkomsten voor opdrachtgever en opdrachtnemer zijn door de Belastingdienst geel gemarkeerd.[[129]](#footnote-129)

Om te voorkomen dat opdrachtgevers en opdrachtnemers steeds opnieuw modelovereenkomsten moeten opmaken, heeft de Belastingdienst modelovereenkomsten per sector of specifieke functies klaarstaan. Overigens bestaat er wel de mogelijkheid om een eigen modelovereenkomst te ontwikkelen en deze aan te dragen bij de Belastingdienst. Als een opdrachtgever en een opdrachtnemer gezamenlijk een opdracht willen uitvoeren dan zijn zij niet verplicht om daadwerkelijk een modelovereenkomst aan te gaan. De modelovereenkomst is in het leven geroepen om zekerheid te creëren tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer als zij zelf niet zeker zijn van de arbeidsverhouding die zij aangaan.[[130]](#footnote-130) Overeenkomsten die door de Belastingdienst zijn goedgekeurd, zullen door de Belastingdienst openbaar worden gemaakt. Dit heeft als doel zodat andere opdrachtgevers en opdrachtnemers ook gebruik kunnen maken van deze goedgekeurde modelovereenkomsten.[[131]](#footnote-131)

*4.4.1 Beoordeling modelovereenkomst*

De Belastingdienst oordeelt op basis van de (model)overeenkomsten of er wel of geen sprake is van een arbeidsovereenkomst en of de opdrachtgever inhoudingsplichtig is. Op het moment dat er bij de beoordeling blijkt dat er toch sprake is van een arbeidsrelatie dan is de opdrachtgever, de partij die dient te worden aangesproken. De bewijslast hiervoor ligt bij de Belastingdienst. Dit betekent voor de ZZP’er dat er een risico voor een belangrijk deel wordt verlegd vanuit de opdrachtnemer naar de opdrachtgever toe. Van groot belang hierin is de manier waarop partijen de arbeidsrelatie feitelijk invullen. Als een bedrijf een schoonmaker inhuurt op basis van de samen ingevulde modelovereenkomst en zij verklaren dat deze opdracht buiten dienstbetrekking valt, maar in de praktijk blijkt dat deze schoonmaker bijvoorbeeld aanwijzingen moet opvolgen van de opdrachtgever en schoonmaker mag geen andere opdrachten aannemen, dan kan er als nog sprake zijn van een arbeidsovereenkomst in plaats van een overeenkomst van opdracht.[[132]](#footnote-132) Na de beoordeling van de arbeidsrelatie door de Belastingdienst zijn er drie mogelijke uitkomsten:

1. Er is geen sprake van loondienst (opdrachtgever is niet inhoudingsplichtig);
2. Er is wel sprake van loondienst (opdrachtgever is wel inhoudingsplichtig);
3. Er is geen duidelijke beoordeling mogelijk, bovenstaande mogelijkheden blijven bestaan. (In zo’n geval is de wijze van invulling van de arbeidsrelatie van extra belang)[[133]](#footnote-133)

De Belastingdienst heeft zelf geen bevoegdheid om eigen opvattingen te geven over de arbeidsrelatie en de Belastingdienst kan zelf ook niet afwijken van de wet en jurisprudentie. Mocht er in de toekomst een geschil ontstaan tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer, bijvoorbeeld over het beëindigen van de overeenkomst dan kunnen zij zich tot de rechter wenden en de rechter vragen om hierover een beslissing te geven. De mogelijkheid bestaat dat de rechter tot een ander oordeel komt dan het oordeel van de Belastingdienst. In een dergelijk geval is de rechter niet gebonden aan het oordeel van de Belastingdienst. De rechter is dus volledig vrij om zijn eigen interpretatie te geven aan de overeenkomst.[[134]](#footnote-134)

## 4.5 Voortgang wet DBA

Hierboven is beschreven waarom het noodzakelijk was om de VAR te vervangen en de wet DBA te introduceren. Daarna werd er uitgelegd hoe de wet DBA is ontstaan en wat de modelovereenkomsten inhouden. Vervolgens is ingegaan op hoe de Belastingdienst deze modelovereenkomsten beoordeelt. Hieronder wordt de voortgang van de wet DBA beschreven en waarom de wet DBA vervangen wordt door nieuwe maatregelen. De voorgang van de wet DBA kan in drie verschillende fases worden omschreven. Deze fases worden hieronder toegelicht.

*4.5.1 Eerste fase wet DBA*

Op 19 september 2016 heeft de voormalige Staatssecretaris Eric Wiebes de eerste voortgangsrapportage over de wet DBA voorgelegd aan de Tweede Kamer. Eric Wiebes schrijft hierin dat de periode vanaf 1 mei 2016 tot 1 mei 2017 geldt als een implementatietijd voor de wet.[[135]](#footnote-135) Implementatietijd is de periode waarin een bepaalde wet wordt ingevoerd.[[136]](#footnote-136) De eerste fase van de implementatie stond vooral in het kader van bewustwording van een andere manier van werken rondom de wet DBA bij opdrachtgevers en opdrachtnemers.

Echter is er in de eerste fase veel onduidelijkheid en vragen vanuit opdrachtgevers en opdrachtnemers. De ZZP’ers vroegen zich af of het nog wel mogelijk was om buiten dienstbetrekking te blijven werken en op welke manier dat mogelijk was. Daarbij vrezen vele ZZP’ers dat er meer administratieve handelingen voortkomen uit de wet DBA. Daarnaast moeten opdrachtgevers in de eerste fase van de wet DBA bewust worden dat zij medeverantwoordelijk zijn voor de kwalificatie van de arbeidsrelatie. De totale vrijwaring die onder de VAR mogelijk was, is namelijk volledig verdwenen. Deze verantwoordelijkheid riep bij opdrachtgevers de vragen op ‘’welk risico zij daarbij lopen’’? Voormalige Staatssecretaris Eric Wiebes wilde de tweede fase gebruiken om deze onrust en onzekerheid weg te nemen bij opdrachtgevers en ZZP’ers.[[137]](#footnote-137)

Doordat er nog veel onduidelijkheid heerst bij opdrachtgevers en ZZP’ers, wilde de voormalige Staatssecretaris in gesprek gaan met de Belastingdienst en vertegenwoordigers van bedrijven en organisaties. Daarbij moet de Belastingdienst een voorlichtende en dienstverlenende rol vervullen. Deze voorlichtende en dienstverlenende rol ziet erop toe dat de Belastingdienst opdrachtgevers en ZZP’ers, waarvan de arbeidsrelatie onzeker is, aangeven hoe het wel of anders zou kunnen, zodat partijen op een fiscaal veilige manier buiten dienstbetrekking konden werken. Als partijen onbewust in dienstverband werkzaam waren, dan zal de Belastingdienst hen adviseren op wat voor manier zij moeten werken om buiten dienstverband te mogen werken en welke aanpassingen daarvoor moeten worden gedaan. Tevens houdt dit in dat er in de eerste fase geen boetes en naheffingen worden uitgedeeld aan opdrachtgevers en opdrachtnemers die onbewust een arbeidsrelatie waren aangegaan.[[138]](#footnote-138) Naar aanleiding van de eerste fase van de wet DBA, heeft Wiebes een agenda opgesteld met de volgende onderwerpen:

* Geen boetes en naheffing voor goedwillende ondernemers;
* De Belastingdienst opent een meldpunt voor opdrachtgevers en opdrachtnemers om meldingen te kunnen doen van onbedoelde effecten van de wet DBA;
* Capaciteitsuitbreiding voor modelovereenkomsten;
* Regelmatig contact met branches, opdrachtgevers en opdrachtnemers;
* Verbetering website Belastingdienst;
* Openstellen van register voor goedgekeurde modelovereenkomsten;
* De Belastingdienst ontwikkelt een bijsluiter over het gebruik van de algemene modelovereenkomsten.[[139]](#footnote-139)

De Belastingdienst heeft in zijn eerste periode (juni 2016 tot en met september 2016) ongeveer 60 verschillende modelovereenkomsten gepubliceerd, waardoor ZZP’ers aan het werk konden gaan met een passende modelovereenkomst. Vanaf mei 2016 zijn er totaal 4700 modelovereenkomsten ter beoordeling ingediend bij de Belastingdienst. Hiervan zijn er ongeveer 450 modelovereenkomsten goed gekeurd. Over ongeveer 1100 modelovereenkomsten kon er geen duidelijk oordeel worden gegeven of er sprake was van een dienstbetrekking of niet.[[140]](#footnote-140)

*4.5.2 Tweede fase wet DBA*

Op 18 november 2016 kwam de tweede voortgangsrapportage van de voormalige Staatssecretaris. In dit voortgangsrapportage kwam wederom naar voren dat er veel onrust en onzekerheid heerst bij opdrachtgevers en ZZP’ers. Opdrachtgevers zijn namelijk huiverig om ZZP’ers in te huren. Daarentegen zijn ZZP’ers bang om hun opdrachten kwijt te raken. Dit leidt tot zorgen en onzekerheid over werk en inkomen. Om die reden heeft Eric Wiebes de handhaving van de wet DBA opgeschort tot 1 januari 2018. In de tijd tot 1 januari 2018 moeten de knelpunten rondom de wet DBA worden opgelost. Deze knelpunten werden door opdrachtgevers en opdrachtnemers doorgegeven aan het meldpunt die de Belastingdienst had opgezet voor de wet DBA. In de tweede fase van de wet DBA zijn er totaal 1800 meldingen geweest van opdrachtgevers en opdrachtnemers waar zij tegenaan lopen. Hieronder worden drie knelpunten die het meest naar voren kwamen, kort toegelicht.

1. Opdrachtgevers zijn terughouden in het inhuren van ZZP’ers.
2. Het onderscheid tussen ondernemerschap en dienstbetrekking sluit niet overal aan in de praktijk.
3. Opdrachtgevers ervaren de arbeidswetgeving als knellend.

*Opdrachtgevers zijn terughouden in het inhuren van ZZP’ers.*

Onder de VAR waren opdrachtgevers gevrijwaard. Doordat deze vrijwaring is afgeschaft onder de wet DBA, zijn opdrachtgevers bang dat zij overeenkomsten sluiten met ZZP’ers die niet voldoen aan de eisen van de modelovereenkomsten, waardoor opdrachtgevers de kans lopen op boetes en naheffingen.

*Het onderscheid tussen ondernemerschap en dienstbetrekking sluit niet overal aan in de praktijk.*

Het onderscheid tussen ondernemerschap en dienstbetrekking wordt bepaald door het Burgerlijk Wetboek 7 en de daarbij behorende jurisprudentie. Dit is uitvoerig besproken in hoofdstuk 2. Het onderscheid tussen ondernemerschap en dienstbetrekking was nog niet voor alle partijen even duidelijk. De vrijwaring van de VAR heeft ervoor gezorgd dat veel opdrachtgevers en opdrachtnemers zich niet verdiept hebben in de arbeidswetgeving en de ontwikkelingen hiervan. Dit leidt ertoe dat zij niet op de hoogte waren welke criteria er gelden voor bijvoorbeeld een overeenkomst van opdracht. Volgens de voormalige Staatssecretaris Eric Wiebes komt dit zowel aan de onderkant als aan de bovenkant van de arbeidsmarkt voor.

*Opdrachtgevers ervaren de arbeidswetgeving als knellend.*

In de afgelopen maanden waarin de wet DBA is geïntroduceerd, kwamen veel opdrachtgevers erachter dat zij opdrachtnemers eigenlijk in vast dienstverband hadden in plaats van geen vast dienstverband. Volgens deze opdrachtgevers is de arbeidswetgeving niet flexibel genoeg. Zij zien graag dat het mogelijk is om geen vast dienstverband aan te gaan met arbeidskrachten. Volgens hen ambiëren deze arbeidskrachten ook geen vast dienstverband. Echter door de ketenbepaling in de Wet werk en zekerheid kunnen zij wel tegen de verplichting van vast dienstverband aanlopen.[[141]](#footnote-141)

In de tweede fase van de wet DBA is er in april 2016 door de voormalige Staatssecretaris een commissie ingesteld, namelijk commissie Boot. Deze commissie moest onderzoek doen naar de beoordeling van de modelovereenkomsten door de Belastingdienst. Deze commissie kwam tot advies dat de implementatietermijn van de wet DBA moet worden verlengd. Deze moet worden verlengd om de problemen en onzekerheden die hierboven zijn besproken, kan worden opgelost. De voormalige Staatssecretaris heeft daarom toen ook besloten om deze implementatietermijn tot 1 januari 2018 op te schorten. Voor kwaadwillende geldt deze opschorting niet. In hoofdstuk 3 is beschreven wie onder kwaadwillende worden gezien. Deze opschorting gaf het kabinet-Rutte II de ruimte om de arbeidswetgeving te moderniseren. Volgens de commissie is het hierin van belang dat de begrippen ‘’gezagsverhouding’’ en ‘’vrije vervanging’’ specifieker moeten worden onderzocht en aangepast.[[142]](#footnote-142)

*4.5.3 Derde fase van de wet DBA*

Op 20 april 2017 kwam de voormalige Staatssecretaris, Eric Wiebes, met de derde rapportage over de voortgang van de wet DBA. In dit rapport wordt aangegeven dat de termijn van handhaving bij kwaadwillende nog steeds doorloopt. De Belastingdienst heeft tien opdrachtgevers in beeld waarbij er feitelijk sprake is van een dienstbetrekking, terwijl dit niet de bedoeling was. Daarnaast lag er voor de Belastingdienst nog 811 modelovereenkomsten die moesten worden beoordeeld. Wel is er in de loop van de tijd minder modelovereenkomsten ingediend. Zoals we hierboven zagen waren er in de eerste fase van de wet DBA nog 4700 modelovereenkomsten ingediend. In tegenstelling tot de derde fase waarin er 811 modelovereenkomsten waren ingediend. De reden voor de afname van de modelovereenkomsten is dat er minder modelovereenkomsten worden aangegaan die ter beoordeling worden doorgestuurd naar de Belastingdienst.[[143]](#footnote-143)

Het vervolg voor de verdere invoering van de wet DBA is afhankelijk van de beslissingen van het kabinet-Rutte III. Dit komt doordat er op 15 maart 2017 Tweede Kamerverkiezingen plaatsvonden. Dit had voor de wet DBA tot gevolg dat na de Tweede Kamerverkiezing en na de formatie van het kabinet, de wet DBA verder wordt onderzocht en welke nieuwe maatregelen er komen. Deze nieuwe maatregelen worden in het volgende hoofdstuk beschreven.[[144]](#footnote-144)

## 4.6 Tussenconclusie

In deze deelvraag is beschreven wat de wet DBA inhoudt en hoe deze tot stand is gekomen. De volledige naam van de wet DBA is dus de wet Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie. Deze wet is vanaf 1 mei 2016 ingegaan en het doel van deze wet is om de arbeidsrelaties te beoordelen. We hebben gezien dat het noodzakelijk was om de wet DBA in te voeren en de VAR te vervangen. Dit was noodzakelijk, omdat onder de VAR veel schijnzelfstandigheid kon plaatsvinden. Dit kwam doordat alleen de ZZP’ers verantwoordelijk waren tot informatieverstrekking en de uitvoering van de overeenkomst. De opdrachtgevers waarin hierin volledig gevrijwaard.

De wetgever beoogt met de wet DBA dat schijnzelfstandigheid tegen wordt gegaan. Dit moet tegen worden gegaan door middel van modelovereenkomsten die door de Belastingdienst zijn opgesteld en goed worden gekeurd. Echter geeft de wet DBA tot nu toe ook niet de duidelijkheid en rust. Er zijn nog verschillende knelpunten waar opdrachtgevers en ZZP’ers tegen aan lopen. Om deze redenen heeft de voormalige Staatssecretaris drie voortgangsrapportage opgesteld om deze knelpunten weg te nemen. Dit betekent voor opdrachtgevers en ZZP’ers dat er geen handhaving plaatsvindt van de wet DBA. Alleen kwaadwillende kunnen worden gestraft door middel van boetes en naheffingen.

# **Hoofdstuk 5: Nieuwe maatregelen ter vervanging wet DBA**

In dit hoofdstuk wordt onderzocht welke nieuwe maatregelen het kabinet-Rutte III wil invoeren ter vervanging van de wet DBA. Vervolgens wordt er beschreven wat de juridische gevolgen hiervan zijn voor de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat er veel onrust en onduidelijkheid heerst bij opdrachtgevers en ZZP’ers. Dit leidde ertoe dat er verschillende voortgangsrapportages zijn opgesteld om de wet DBA te evalueren. De belangrijkste oorzaak van deze onrust en onduidelijkheid is dat veel opdrachtgevers en ZZP’ers de geldende arbeidswetgeving uit 1907 niet meer vindt passen bij het huidige maatschappelijke beeld van een arbeidsverhouding. Om die reden heeft het nieuwe kabinet-Rutte III verschillend kamerbrieven gestuurd onder leiding van minister Koolmees (D’66) om nieuwe maatregelen in te voeren.

Hierin vindt het kabinet belangrijk dat ZZP’ers om de juiste redenen kiezen om ZZP’er te worden en ruimte hebben op de arbeidsmarkt om te ondernemen. Hierin is volgens het kabinet van belang dat schijnzelfstandigheid wel wordt tegengegaan. Ook realiseert het huidige kabinet dat de voorafgaande regelgeving omtrent schijnzelfstandigheid niet de duidelijkheid en rust heeft gebracht wat men vooraf wel had beoogd. Dit heeft tot gevolg dat veel ZZP’ers in onzekerheid zitten. Om die reden streeft het kabinet naar om op 1 januari 2020 nieuwe maatregelen in te zetten om effectief schijnzelfstandigheid tegen te gaan.[[145]](#footnote-145)

## 5.1 Nieuwe maatregelen

In deze paragraaf worden de nieuwe maatregelen besproken die het huidige kabinet wil doorvoeren om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. De volgende maatregelen wil het kabinet doorvoeren:

* De handhaving van de wet DBA opschorten tot 1 januari 2020 met uitzondering voor kwaadwillende. Vanaf 1 juli 2018 wordt de handhaving niet meer beperkt tot ernstige kwaadwillende, maar tot alle gevallen van kwaadwillende.
* Criterium gezag verduidelijken.
* Een arbeidsovereenkomst bij laag tarief
* Opt-out
* Opdrachtgeversverklaring

*5.1.1 Opschorting handhaving wet DBA*

Als eerst wordt de handhaving van de wet DBA in fases afgebouwd. Dit betekent dat na inwerkingtreding van de nieuwe maatregelen er maximaal één jaar nog een terughoudend handhavingsbeleid wordt gevoerd. Deze terughoudende handhavingsbeleid betekent dat er wel boetes en naheffingen komen voor kwaadwillende. In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat bij de ernstige gevallen van kwaadwillende de wet DBA tot 1 juli 2018 werd opgeschort. Echter wordt deze opschorting nu verlengd tot 1 januari 2020 voor alle gevallen waarin er sprake is van kwaadwillende. Dit zijn mensen die opereren in een situatie waarin er sprake is van opzet, fraude of zwendel waarbij er sprake is van listigheid, valsheid of situaties die leiden tot ernstige concurrentievervalsing, economische of maatschappelijke ontwrichting of waarin het risico aanwezig is van uitbuiting.[[146]](#footnote-146) Bijvoorbeeld een bedrijf die veel mensen inhuurt om boodschappen rond te brengen en opzettelijk kiest voor een schijnconstructie, zodat zij de kosten voor henzelf laag houden. Zij betalen bijvoorbeeld geen loonheffing of loondoorbetaling op het moment dat een werknemer ziek wordt. In een dergelijke situatie is er dan sprake van fraude en listigheid.

In alle gevallen wordt er dus oneigenlijk voordeel behaald en daardoor wordt de arbeidsmarkt op een oneerlijke manier aangetast. Als er sprake is van een van de voorgaande situaties dan moet de Belastingdienst de volgende drie criteria alle drie kunnen bewijzen.

Het gaat om de volgende criteria:

1. Er is sprake van een (fictieve) dienstbetrekking.
2. Er is sprake van evidente schijnzelfstandigheid.
3. Er is sprake van opzettelijke schijnzelfstandigheid.[[147]](#footnote-147)

*5.1.2 Criterium gezag verduidelijken*

Volgens het kabinet moet er meer duidelijkheid komen over de gezagsverhouding tussen de opdrachtgever en de ZZP’er. Onder meer de uitleg van het begrip ‘’gezag’’ heeft bij de invoering van de wet DBA tot veel verwarring en onrust geleid bij zelfstandigen en opdrachtgevers. Men wist niet wanneer er nou wel of geen sprake was van een gezagsverhouding. Om die reden waren ZZP’ers en opdrachtgevers terughoudend om met elkaar een opdracht aan te gaan.[[148]](#footnote-148)

In hoofdstuk twee hebben we gezien dat gezagsverhouding een belangrijk element is voor de vraag of er sprake is van werknemer in loondienst of niet. De Tweede Kamer heeft het huidige kabinet gevraagd om hierover meer duidelijkheid te geven. Het antwoord van het kabinet is dat zij samen met ZZP-organisaties, brancheorganisaties, werkgevers- en werknemersorganisaties kijken naar het element ‘’gezagsverhouding’’. Daarin is ook gevraagd door de Tweede Kamer om voor 1 januari 2019 hierover duidelijkheid te geven. Op het moment van schrijven van dit afstudeeronderzoek kan ik geen nadere uitleg geven hoe deze verduidelijking van het begrip ‘’gezag’’ eruitziet.[[149]](#footnote-149)

5.1*.3 Een arbeidsovereenkomst bij laag tarief (ALT-maatregel)*

Om aan de onderkant van de arbeidsmarkt ZZP’ers meer bescherming te bieden, wordt er in bepaalde gevallen een verplichte arbeidsovereenkomst aangegaan. Met deze maatregel beoogt het kabinet dat daarmee schijnzelfstandigheid wordt tegengegaan. Deze maatregel is nodig, omdat aan de onderkant van de arbeidsmarkt er een groep is ontstaan die buiten de bescherming van het arbeidsrecht en de sociale zekerheid valt. Om die reden wil het kabinet dat bijvoorbeeld schoonmakers, maaltijdbezorgers en keukenhulpen meer bescherming ontvangen en dat schijnzelfstandigheid effectiever wordt bestreden. Als oplossing hiervoor wil het kabinet een arbeidsovereenkomst bij laag tarief introduceren. Deze maatregel houdt in dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst bij een laag tarief in combinatie met een langdurige periode of in combinatie met het verrichten van reguliere activiteiten. Onder de langdurige periode wordt er een periode langer dan drie maanden verstaan. Onder reguliere activiteiten worden activiteiten bedoeld die regelmatig door deze mensen worden uitgevoerd, bijvoorbeeld de schoonmaker die dagelijks de kantoorpanden schoonmaakt.[[150]](#footnote-150)

Het laaf tarief wordt gedefinieerd in overeenstemming met de loonkosten tot 125% van het wettelijk minimumloon. Deze grens wordt ook gehanteerd bij het lage-inkomensvoordeel of met de laagste loonschalen in cao’s. Dit betekent dat het vastgestelde tarief tussen de 15 á 18 euro komt te liggen. Dit heeft tot gevolg dat ZZP’ers automatisch een arbeidsovereenkomst hebben als zij onder het tarief van €18 werken.[[151]](#footnote-151) Hiervoor hoeft niet aan de voorwaarden (*loon, verplichting tot verrichten van persoonlijk arbeid, gezag, gedurende zekere tijd*) worden voldaan, die gesteld worden aan de definitie van de arbeidsovereenkomst conform artikel 7:610 BW. Hier geldt dus alleen de voorwaarde dat er sprake moet wezen van een laagtarief, namelijk onder €18. In die situatie ontstaat er een arbeidsovereenkomst tussen de opdrachtgever en de opdrachtnemer. De werkgever is dan inhoudingsplichtig en de werknemer heeft dezelfde rechten en verplichtingen als bij een reguliere arbeidsovereenkomst. Dit betekent voor de branche: ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ dat zij bijvoorbeeld recht hebben op aantal vakantiedagen en recht hebben op minimumloon. Ook hebben zij recht op ontslagbescherming en moet hun loon worden doorbetaald bij ziekte of arbeidsongeschiktheid. [[152]](#footnote-152) Dit betekent dus ook voor de branche: ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ dat daarin schijnzelfstandigheid tegen kan worden gegaan. Het Kabinet vindt dat onder de €18 geen sprake kan zijn van zelfstandig ondernemerschap. Jan Toering, relatiemanager van CGMV-vakorganisatie, zegt hierover dat bij een vast-uurtarief van ongeveer 19 á 20 euro een te laag bedrag is om daarvan te bestaan. Daarbij kan van dit uurtarief geen verzekeringen worden betaald.[[153]](#footnote-153)

*5.1.4 Opt-out*

Aan de bovenkant van de arbeidsmarkt komen er voor ZZP’ers een opt-out van de loonheffing en de premies voor de werknemersverzekering. Een opt-out-regeling is een regeling waarbij een persoon nadrukkelijk moet verklaren niet gebruik te willen maken van bepaalde diensten, zoals in dit geval het afdragen van sociale premies[[154]](#footnote-154) Deze maatregel moet voor de bovenkant van de arbeidsmarkt extra zekerheid bieden. Organisaties lopen straks geen risico meer op naheffingsaanslagen van de Belastingdienst als zij met een ZZP’er met een hoog tarief afspreken dat de opdrachtgever voor de ZZP’er geen loonheffing inhouden en betalen.[[155]](#footnote-155) Van deze maatregel kan gebruik worden gemaakt als er sprake is van een ZZP’er met een hoog tarief in combinatie met een kortere duur van de overeenkomst of in combinatie met het niet verrichten van reguliere activiteiten. Met een hoog tarief bedoelt het kabinet een tarief vanaf €75 die in combinatie moet zijn met korte duur, namelijk korter dan één jaar.[[156]](#footnote-156) Het niet verrichten van reguliere activiteiten zijn activiteiten die bijzonder zijn voor de ZZP’er en niet dezelfde activiteiten bevatten die werknemers verrichten, bijvoorbeeld een interim-directeur die wordt ingehuurd om tijdelijk een bedrijf te besturen.[[157]](#footnote-157)

*5.1.5 Opdrachtgeversverklaring*

Als men werkzaam is tussen een uurtarief van €18 en €75 per uur dan moet er een opdrachtgeversverklaring worden ondertekend.[[158]](#footnote-158) Deze opdrachtgeversverklaring kan worden verkregen via het invullen van een webmodule. Met deze verklaring wordt er beoogd dat er vooraf zekerheid wordt geboden over de aard van de arbeidsrelatie tussen opdrachtgevers en ZZP’ers.[[159]](#footnote-159)

Door middel van een webmodule kunnen opdrachtgevers een verklaring verkrijgen. Deze verklaring moet dan de uitkomst hebben dat er geen sprake is van een dienstbetrekking. Hiermee krijgen opdrachtgevers de helderheid over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. De opdrachtgever en de opdrachtnemer moeten bij het aangaan van een opdracht een aantal vragen beantwoorden in een digitaal systeem. Deze vragen gaan over de manier waarop de opdrachtgever omgaat met de ingehuurde ZZP’er. Hierin wordt er ook gevraagd naar de omstandigheden van de opdracht, bijvoorbeeld of de opdrachtgever niet te veel kenmerken heeft van werkgeverschap. Hierbij kan het wezen dat bepaalde vragen zwaarder meewegen dan andere vragen. Dit wordt gedaan om op de juiste manier de accenten te leggen in de beoordeling van de relatie tussen de opdrachtgever en opdrachtnemer. Na het invullen van de vragen, komt er een oordeel uit over de opdrachtgeversverklaring. Dit oordeel kan positief of negatief zijn. Er is sprake van een opdrachtgeversverklaring als het oordeel positief is. Dit systeem lijkt veel op de huidige wet DBA, waarin voorafgaand een modelovereenkomst kan worden opgezet. Ook binnen het digitale systeem lijkt het erop dat de opdrachtgever nooit volledig gegarandeerd uitsluiting heeft van werkgeverschap. De verwachting is dat in de toekomst de Belastingdienst nog steeds in de praktijk de overeenkomsten gaat toetsen op de naleving van de vragen en antwoorden uit het digitale systeem.[[160]](#footnote-160)

## 5.2 Visie op de nieuwe maatregel arbeidsovereenkomst bij laag-uurtarief

In de nieuwe maatregelen hebben we gezien dat het kabinet zowel aan de bovenkant als aan de onderkant van de arbeidsmarkt schijnzelfstandigheid tegen wil gaan. De maatregelen om een arbeidsovereenkomst tot stand te laten komen bij een vast-uurtarief heeft gevolgen voor de branche: schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’. Het grote gevolg van deze maatregel is dat mensen die onder een uurtarief van €18 werken, automatisch een arbeidsovereenkomst hebben en recht hebben op werknemersverzekeringen, maar ook recht hebben op bijvoorbeeld minimumaantal vakantiedagen. Onder de €18 kan er dus geen sprake zijn van zelfstandig ondernemerschap

Jan Toering, relatiemanager bij CGMV-vakorganisatie, zegt hierover dat bij een vast-uurtarief van ongeveer 19 á 20 euro een te laag bedrag is om daarvan te bestaan. Daarbij kan van dit uurtarief geen verzekeringen worden betaald. Door deze mensen een arbeidsovereenkomst op te leggen, zorgt het kabinet ervoor dat deze mensen wel de wettelijke bescherming krijgen die zij verdienen. Volgens Jan Toering heeft deze maatregel wel een keerzijde. Deze maatregel zorgt er weliswaar voor dat schijnzelfstandigheid tegen wordt gegaan, maar het zorgt er ook voor dat mensen die wel bewust willen opereren als ondernemer met een laag-uurtarief de dupe worden. Dit komt door het feit dat zij ook een arbeidsovereenkomst hebben, terwijl dit voor sommige ondernemers met een laag-uurtarief niet wenselijk is. Hij ziet zelf als oplossing om gerichtere te kijken naar organisaties die werknemers laten ontslaan en daarna ZZP’ers in dienst nemen. In de praktijk komt ervoor dat op die manier de schijnconstructies worden aangegaan. Het is dan juist van belang dat er naar zulke organisaties worden gekeken.

Daarbij draagt Jan Toering aan om bij beginnende ZZP’ers meer bewustwording te creëren, zodat startende ondernemers ook de gevolgen en de risico’s inzien van zelfstandig ondernemen. Toering draagt als oplossing aan om een ondernemersverklaring op te stellen. Deze ondernemersverklaring moet meer bewustwording creëren bij mensen die zelfstandig willen gaan ondernemen. Elk startende ZZP’er moet een ondernemingsverklaring ondertekenen. In deze ondernemersverklaring zeg je eigenlijk: ‘’ik ben ondernemer en dat verklaar ik zelf ten opzichte van mijzelf, de opdrachtgever en de Belastingdienst. Daarbij verklaar ik voor eigen risico’s en gevolgen te werken en dat ik daarmee het ondernemingsrisico accepteer’’. Door zo’n ondernemersverklaring ga je nadenken over de risico’s en gevolgen die een ondernemer met zich meebrengt. Je moet dus de consequenties van ZZP’er goed in beeld hebben en dit doordacht hebben.[[161]](#footnote-161)

Volgens Lieke Bijpost, beleidsadviseur bij CNV-vakcentrale zijn de nieuwe maatregelen in strijd met de Europese regelgeving.[[162]](#footnote-162) Ook op basis van de analyse van minister Koolmees bestaat er volgens hem een ‘’*substantieel risico’’* dat de ALT-maatregel strijdig is met het EU-recht. Dit substantieel risico zit voornamelijk in de omzetting van de overeenkomst van opdracht naar een arbeidsovereenkomst.[[163]](#footnote-163) Deze omzetting is naar alle waarschijnlijkheid een inbreuk op de vrijheid van vestiging (art. 49 VWEU) en op de vrijheid van dienstverrichting van zelfstandigen (art. 56 VWEU). Deze artikelen moeten er juist voor zorgen dat de bovengenoemde vrijheden niet worden ingeperkt.[[164]](#footnote-164) Volgens Bijpost is het daarom nodig om verder te onderzoeken welke maatregelen er wel nodig zijn om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Zij is van mening dat schijnzelfstandigheid ervoor zorgt dat het collectieve stelsel wordt ondermijnd, omdat er ten onrechte geen afdracht van premies plaatsvindt. Daarbij ziet zij in de praktijk dat schijnzelfstandigheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt een groot probleem is. In de praktijk signaleert zij dat mensen gedwongen worden om ZZP’er te worden en dat zij tegen hun zin in eigenlijk schijnzelfstandigen zijn. Zij is daarom een voorstander voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsregeling en pensioenregeling bij ZZP’ers, zodat zij genieten van meer rechtelijke bescherming. Weliswaar is bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid een lot uit de loterij in negatieve zin, maar het is goed om die risico’s wel af te dekken. Om die reden vindt zij het ook teleurstellend dat de wet DBA niet wordt gehandhaafd en dat het kabinet ‘’er een potje’’ van heeft gemaakt’’.

Als oplossing voor schijnzelfstandigheid aan de onderkant van de arbeidsmarkt heeft zij als idee om goedkope ZZP’ers duurder te maken. Dit kan je doen door bijvoorbeeld een verplichte arbeidsongeschiktheidsregeling en pensioenregeling te laten afsluiten bij ZZP’ers. De kosten die je hiervoor maakt, bereken je door in je uurtarief. Deze doorberekening zorgt ervoor dat jij als ZZP’er duurder wordt, immers je uurloon stijgt. Ook op fiscaal gebied is Bijpost van mening dat je de zelfstandigenaftrek weg moet laten.[[165]](#footnote-165) Nu is het zo dat ZZP’ers een vast fiscaal bedrag van de winst mogen aftrekken waardoor men minder belasting afdraagt.[[166]](#footnote-166) Dit leidt ertoe dat het kostenverschil tussen ZZP’er en werknemer kleiner wordt, waardoor je oneerlijke concurrentie van werknemers en ZZP’ers tegengaat. Hierdoor worden mensen minder gedwongen om als ZZP’er of schijnzelfstandige aan de slag te gaan, omdat dit voor bedrijven minder aantrekkelijk is geworden, waardoor er meer vast-dienstverband voor deze mensen blijft bestaan. Echter kunnen deze voorstellen op weinig enthousiasme rekenen van het huidige kabinet. Op dit moment hebben wij te maken met een liberale premier en een minister van D’66. Deze partijen worden gezien als liberale partijen en zij zullen het niet in dank afnemen als bijvoorbeeld de zelfstandigenaftrek wordt afgeschaft voor ondernemers.[[167]](#footnote-167) Zij zijn juist voorstander voor zoveel mogelijk ruimte en voordelen voor ondernemers.[[168]](#footnote-168)

## 5.3 Tussenconclusie

Uit dit hoofdstuk is gebleken dat het kabinet verschillende maatregelen wil introduceren om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Zo wordt de handhaving van de wet DBA opgeschort tot 1 januari 2020 met uitzondering voor kwaadwillende en moet het criterium gezag duidelijker worden omschreven. Daarnaast wil het Kabinet drie verschillende maatregelen introduceren voor drie verschillende doelgroepen. De eerste maatregel en tevens de belangrijkste maatregel voor de onderkant van de arbeidsmarkt is het invoeren van een arbeidsovereenkomst bij laag tarief. Deze maatregel zorgt ervoor dat schijnzelfstandigen die onder deze maatregel vallen, net zoveel bescherming krijgen als mensen die werkzaam zijn op grond een arbeidsovereenkomst. Dit betekent voor de branche: ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ dat zij bijvoorbeeld recht hebben op loondoorbetaling bij ziekte, recht op vakantiedagen en minimumloon of ontslagbescherming.

De andere maatregelen bestaan dus uit een opt-out-regeling voor ZZP’ers die een uurloon hebben vanaf €75 en een opdrachtgeversverklaring voor ZZP’ers die een uurtarief vragen tussen de €18 en €75 euro. Deze opdrachtgeversverklaring komt dus tot stand door middel van een Webmodule.

Jan Toering van CGMV ziet liever dat er een ondernemersverklaring komt, zodat er meer bewustwording wordt gecreëerd bij ondernemers. Volgens Lieke Bijpost van CNV-vakcentrale zijn de nieuwe maatregelen in strijd met Europese regelgeving. Zij is dan ook een voorstander om ZZP’ers meer bescherming te geven en daardoor een hoger uurtarief te hanteren.

# **Hoofdstuk 6: De sociale gevolgen van de nieuwe maatregelen**

In het vorige hoofdstuk zijn de nieuwe maatregelen ter vervanging van de wet DBA beschreven. Hierin is beschreven dat het kabinet een verplichte arbeidsovereenkomst wil introduceren voor ZZP’ers die onder de €18 per uur verdienen. Daarin is ook beschreven wat de visie is op de nieuwe maatregel en wat dit betekent voor de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging. In dit hoofdstuk worden de sociale gevolgen van deze maatregel besproken. Er is gekozen om alleen de sociale gevolgen van de ALT-maatregel (arbeidsovereenkomst bij laag tarief) te onderzoeken, omdat deze maatregel het meest relevant is voor de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging en dus het meest relevant voor dit afstudeeronderzoek.

## 6.1 Sociale gevolgen op microniveau

Op microniveau zien we dat schijnzelfstandigheid in de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging wordt tegengegaan door het invoeren van een arbeidsovereenkomst bij een laag tarief in combinatie met een langdurige periode of in combinatie met het verrichten van reguliere activiteiten. Hiermee wil het kabinet beogen dat er meer bescherming komt voor deze kwetsbare groep.[[169]](#footnote-169) Een van de sociale gevolgen die uit deze maatregel voortvloeit is zekerheid. Zekerheid kan het best worden omschreven als een omstandigheid dat je ergens zeker van bent. Deze omstandigheden kunnen van alles bevatten, zoals financiële zekerheid, garantie voor de nakoming van een verplichting of iets zeker weten dat iets gaat gebeuren.[[170]](#footnote-170)

Maar soms zijn er ook van die momenten dat het zweet je uitbreekt of dat je een knoop in je maag voelt. Die momenten dat je je erg onzeker voelt en je denkt dat dit gevoel alleen jou overkomt.

In het dagelijks leven komt iedereen in aanraking met zekerheid en onzekerheid. Bijvoorbeeld op het moment dat je een sollicitatiegesprek hebt voor die droombaan waar je zo lang naar zocht en je zit te wachten in een hal en ineens allemaal dingen door je hoofd heengaan zoals ‘’heb ik mij wel goed voorbereid’’? ‘’Wat als ze ‘dat’ nou vragen, wat moet ik antwoorden’’? (Bijna) iedereen herkent vast dit soort gevoelens en iedereen is bezig om op alle gebieden in zijn leven zo min mogelijk onzekerheid te ervaren.[[171]](#footnote-171)

Ook op het gebied van werk en inkomen, komen er verschillende zekerheiden en onzekerheden voor bijvoorbeeld financiële (on)zekerheid. Onder ruim 500 Nederlanders is er gevraagd naar welke zekerheden zij het meest op zoek zijn. Financiële zekerheid wordt met 86% het meest belangrijk gevonden. Zelf belangrijker dan zekerheid over gezondheid (81%).[[172]](#footnote-172) Betaalde arbeid is dus voor mensen erg belangrijk om zekerheid te krijgen. Als men werkt dan ontvangt men inkomen, mogelijkheden tot ontplooiing en erkenning van het werk. In hoofdstuk drie is beschreven dat in de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ er veel baan- en financiële onzekerheid voorkomt en dat dit allerlei gevolgen met zich meebrengen, zoals stress en geen gevoel van waardering en respect voor het werk. De nieuwe maatregelen moeten juist deze onzekerheden wegnemen en bescherming bieden voor deze groep mensen. Dit betekent dat aan de onderkant van de arbeidsmarkt mensen worden beschermd tegen arbeidsongeschiktheid, ziekte en pensioen. Het hebben van een vast contract zorgt ervoor dat er een bepaald gevoel van zekerheid heerst. Het gevoel van zekerheid gaat samen met stabiliteit en continuïteit. Wanneer de situatie stabiel is voelen mensen zich zekerder, omdat men weet dat er geen (negatieve) verandering aanstaande is. Ook continuïteit geeft een gevoel van bepaalde zekerheid in je leven. Continuïteit duidt op een bepaalde voortgang zonder dat deze voortgang wordt doorbroken.[[173]](#footnote-173) Deze gevoelens leiden ertoe dat mensen sneller kiezen om bijvoorbeeld kinderen te krijgen of een huis gaan kopen. Daarbij is het voor veel mensen belangrijk om een vast contract te krijgen, omdat dit vaak een bevestiging is van goed functioneren en waardering ontvangen van het werk dat zij doen.[[174]](#footnote-174)

*Piramide van Maslow*

Op microniveau is beschreven dat zekerheid een belangrijk gevolg is van de nieuwe maatregelen. Een theorie die dit nader omschrijft is de theorie van Maslow. Abraham Maslow (1970) veronderstelt dat de meest prangende behoeften als eerste worden bevredigd. Deze behoeften heeft Maslow hiërarchisch beschreven. Hiermee probeert Maslow vanuit zijn humanistische theorie een verklaring te geven voor het hele spectrum van het menselijke motivaties. Deze menselijke motivaties zien toe op zowel biologische behoeften als sociale motieven. De kern van zijn theorie bestaat dus uit een behoeftehiërarchie. Dit is een opsomming van zes verschillende klassen die zijn geordend in een volgorde van belangrijkheid. Als de meer belangrijke behoefte niet wordt vervuld dan hebben de hogere behoeften weinig invloed op ons gedrag.[[175]](#footnote-175) Hieronder treft u de piramide van Maslow aan (links). Naast de piramide van Maslow, staat een piramide die gebaseerd is op de piramide van Maslow, maar die vertaald is naar het arbeidsrecht toe. Hierin zien we dat ‘’ het tweede niveau zekerheid’’ betekent voor mensen dat zij een vast contract hebben met secundaire arbeidsvoorwaarden.

## Afbeeldingsresultaat voor piramide van maslow zekerheid

In de piramide van Maslow is de tweede behoefte zekerheid. Hiermee bedoelt Maslow dat het van belang is dat mensen zekerheid hebben over een huis, een baan en mensen om je heen die je kunnen beschermen. Als deze zekerheid er niet is dan zullen mensen zich minder veilig voelen. Het is daarom van belang dat mensen een bepaald gevoel van zekerheid ervaren. Zoals hierboven is beschreven leidt dat ertoe dat mensen sneller kiezen om bijvoorbeeld kinderen te krijgen.[[176]](#footnote-176)

## 6.2 Sociaal gevolg vrijheid

Vanuit macroniveau ontstaat er ook sociaal gevolg, namelijk vrijheid. De vraag hierin is of de nieuwe regeling in strijd is met de contractvrijheid? De nieuwe regeling zorgt er namelijk voor dat bij een laag tarief er een arbeidsovereenkomst tot stand komt.[[177]](#footnote-177)

Het contractenrecht kent verschillende basisbeginselen één daarvan is de contractvrijheid. Contractvrijheid houdt in dat partijen vrij zijn om een overeenkomst te sluiten met wie zij willen, met de inhoud die zij wensen en op het moment dat zij wensen.[[178]](#footnote-178) Beide partijen moeten hierin wel handelingsbekwaam zijn. Echter is de contractvrijheid geen absolute vrijheid en deze kan in beginsel beperkt worden door bijvoorbeeld de wet of de rechtspraak.[[179]](#footnote-179) In artikel 3:40 lid 1 BW staat bijvoorbeeld dat een overeenkomst niet gesloten mag worden op het moment dat deze overeenkomst in strijd is met de wet, de openbare orde of de goede zeden.[[180]](#footnote-180)

In het contractenrecht gaat het om autonomie. De zelfbeschikking om zelf te bepalen met wie je een overeenkomst aangaat en wat de inhoud is van de desbetreffende overeenkomst. Autonomie geeft de mensen mogelijkheden om hun leven naar eigen inzichten in te richten, bijvoorbeeld door overeenkomsten aan te gaan met anderen. Wie een abonnement op een krant neemt, een auto koopt of een verzekering afsluit, leeft uit het zijn eigen keuzes. Daarbij is de gedachte dat de contracterende partijen zich vrijwillig aan elkaar verbinden. Zelfbeschikking vereist dus een bepaalde mate van (vrijwillige) vrijheid. Het contractenrecht kent zowel wilsvrijheid als contractsvrijheid. Het uitgangspunt van de vrije wil ziet ertoe dat partijen in staat worden geacht hun eigen wil te vormen en op basis daarvan rechtshandelingen aan te gaan. De wilsgebreken moeten daar garant voor staan. Een wilsgebrek is een rechtshandeling die niet uit vrije wil is aangegaan maar onder bedrog, bedreiging, misbruik van omstandigheden of dwaling. Deze overeenkomsten zijn vernietigbaar. Het beginsel van het contractenrecht is dus vrijheid. De vrijheid die ervoor zorgt dat het mogelijk maakt om de gevormde ‘’wil’’ daadwerkelijk te verwezenlijken in een overeenkomst.[[181]](#footnote-181)

Juist deze vrijheid en autonomie ontbreekt in de branche: ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ In hoofdstuk drie is beschreven dat zij weinig autonomie hebben en dat zij daardoor geen sterkte onderhandelingspositie hebben. Daarnaast moet er sprake zijn van gelijkheid tussen de contracterende partijen. Dit is duidelijk niet het geval bij schijnzelfstandigheid.[[182]](#footnote-182) Daarbij kunnen we ons afvragen of het een weloverwogen keuze is om actief werkzaam te wezen binnen een schijnconstructie. Bij vrijheid hoort namelijk ook verantwoordelijkheid. Wie in vrijheid heeft kunnen contracteren is ten opzichte van zijn contractspartij verantwoordelijk voor deugdelijke nakoming. Dit betekent dat de groep schijnzelfstandigen aan de onderkant van de arbeidsmarkt verantwoordelijkheid draagt voor de nakoming van de schijnconstructie, terwijl dit in strijd is met de wet en dus ook in strijd is met artikel 3:40 lid 1 BW.

*6.2.1 Persoonlijke visie*

De overheid heeft in onze huidige maatschappij een ordenende rol. Deze ordenende rol houdt in dat de overheid als wetgever, uitvoerende en rechtsprekende macht de autonome uitoefening heeft van rechten en bevoegdheden en deze dus mag inperken of uitbreiden. Ik ben van mening dat beperking op rechten en bevoegdheden niet zover mogen gaan dat daarmee het zelfbeschikkingsrecht volledig verdwijnt. Het instellen van de maatregel om een arbeidsovereenkomst tot stand te laten komen is naar mijns inziens het volledig beperken van het zelfbeschikkingsrecht, omdat er gewoonweg geen keuze is of er wel of geen arbeidsovereenkomst tot stand komt[[183]](#footnote-183) Er ontstaat namelijk een arbeidsovereenkomst bij een uurtarief dat onder de €18 ligt. Echter ben ik wel van mening dat een zodanige inperking van het zelfbeschikkingsrecht geoorloofd is als daarmee het maatschappelijk belang wordt gediend. Op het moment dat er aan de onderkant van de arbeidsmarkt schijnzelfstandigheid voorkomt dan is dat lang niet altijd ook een eigen keuze. Dit is ook een beperking in het zelfbeschikkingsrecht van de schoonmaker, keukenhulp of maaltijdbezorger.

Om die reden vind ik het goed dat de overheid wel maatregelen wil treffen om deze ongewenste situaties op te lossen en deze mensen bescherming en zekerheid wil bieden. Echter zal dit waarschijnlijk wel ingrijpende veranderingen met zich meebrengen voor het arbeidsrecht.[[184]](#footnote-184)

## 6.3 Tussenconclusie

In dit hoofdstuk is antwoord gegeven welke sociale gevolgen de nieuwe maatregelen ter vervanging van de wet DBA met zich meebrengen. Hierin is beschreven dat de ALT-maatregel naast juridische gevolgen ook sociale gevolgen met zich meebrengt. De belangrijkste sociaal gevolg op microniveau voor de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ is dat zij meer zekerheid krijgen met een arbeidsovereenkomst. Deze zekerheid gaat vaak samen met stabiliteit en continuïteit, wat weer invloed heeft op de keuzes die mensen maken in hun leven. In de piramide van Maslow zien we dat zekerheid een belangrijke basisbehoefte is. Een ander sociaal gevolg op macroniveau is de vraag of de nieuwe ALT-maatregel geen inbreuk maakt op de contractsvrijheid die wij kennen in Nederland. In het contractenrecht gaat het om autonomie om zelf te bepalen met wie je een contract wil afsluiten. Echter kunnen we concluderen uit de voorgaande hoofdstukken dat deze autonomie vaak ontbreekt in deze branche. Persoonlijk vind ik het dan ook goed dat het huidige kabinet zich inzet om wel bescherming te bieden voor deze branche ook al gaat dit dus ten koste van contractsvrijheid.

# **Hoofdstuk 7: Internationale Rechtsfilosofie & Perspectieven**

Het hoofdstuk Internationale Rechtsfilosofie & Perspectieven zal uit verschillende elementen bestaan. Als eerste wordt er aan de hand van een fictieve casus een rechtsvraag besproken. Deze fictieve casus heeft samenhang met het rechtsgebied en afstudeeronderwerp van mijn onderzoek. Daarna komt het rechtsfilosofische thema aan bod. Aan de hand van de rechtsfilosofen Adam Smith en Karl Marx wordt er nader op de thema’s solidariteit en economische vrijheid ingegaan. Tevens komt er op dit deel een verdieping door middel van mijn vrije ruimte. In mijn vrije ruimte wordt er gekeken naar de verschillende gedachtegangen van de rechtsfilosofen Emile Durkheim, John Locke en John Stuart Mill. Hierin wordt onderzocht hoe de gedachtegangen van deze rechtsfilosofen nog steeds doorwerken in onze huidige maatschappij. Ook wordt er in dit hoofdstuk een internationale beleidsvergelijking gemaakt met het Verenigd Koninkrijk. In deze beleidsvergelijking wordt er onderzocht hoe het Nederlands beleid omtrent ZZP’ers vorm wordt gegeven in het Verenigd Koninkrijk. Als laatste zal mijn eigen visie naar voren komen omtrent dit hoofdstuk.

## 7.1 Casus

Mevrouw Janssen is 55 jaar oud en woont op dit moment in Utrecht. Mevrouw Janssen werkt heel haar leven bij een schoonmaakbedrijf in Utrecht. Elke ochtend staat zij vroeg op om de kantoorruimte van een groot bedrijf schoon te maken. Dit bedrijf huurt dus elke dag dezelfde schoonmaakploeg in. Twee jaar geleden heeft dit schoonmaakbedrijf noodgedwongen ervoor gekozen om alle vaste werknemers uit dienstverband te halen, omdat het niet goed ging met het bedrijf. Het schoonmaakbedrijf koos ervoor om alleen nog maar ZZP’ers in te huren. Het schoonmaakbedrijf heeft ook gevraagd of mevrouw Janssen weer wil komen schoonmaken. Enthousiast reageert mevrouw Janssen dat ze dit heel graag wil, omdat ze het geld hard nodig heeft. Het schoonmaakbedrijf legt kort uit aan mevrouw Janssen dat zij zich moet laten inhuren als ZZP’er en dat het bedrijf dit allemaal voor haar in orde maakt. Tenslotte zegt het bedrijf: ‘’Voor u verandert er namelijk niks’’. ‘’U maakt gewoon elke dag op dezelfde dagen schoon bij hetzelfde bedrijf’’. Echter slaat het noodlot toe en valt mevrouw Janssen tijdens het schoonmaken van de trap. Zij breekt haar rug en ribben op meerdere plekken en kan de komende tijd niet meer werken.

## 7.2 Rechtsvraag

De rechtsvraag die uit deze casus voortvloeit is het volgende: ‘’Heeft mevrouw Janssen recht op loondoorbetaling bij ziekte conform art.7:629 BW’’?

## 7.3 Ontstaan geschiedenis & maatschappelijke ontwikkeling relevante wetgeving

In deze paragraaf wordt de parlementaire geschiedenis van loondoorbetaling bij ziekte besproken. Naast de parlementaire geschiedenis wordt tevens de maatschappelijke ontwikkelingen besproken die hieraan verbonden zijn. Deze twee elementen worden samen besproken, omdat wetgeving vaak gepaard gaat met maatschappelijke ontwikkelingen.

Het Nederlands arbeidsrecht heeft als uitgangspunt dat er ongelijkheid is tussen de werkgever en de werknemer. De werkgever bepaalt de werkzaamheden van de werknemer, waardoor de werknemer zich in een zwakkere positie verkeert. Daarom is het hoofddoel van het Nederlandse arbeidsrecht om werknemers te beschermen. Op het moment dat een werknemer ziek wordt, gaan er verschillende rechten en plichten gelden, bijvoorbeeld de verplichting van de werkgever om loon door te betalen bij ziekte van een werknemer.[[185]](#footnote-185) Vaak is het arbeidsrecht ook nauw verbonden met de sociale zekerheid, bijvoorbeeld recht op WW-uitkering. Het fundament van de sociale zekerheid is inkomenszekerheid te garanderen bij inkomensderving. Echter heeft het jaren geduurd voordat zulke regelgevingen tot stand zijn gekomen.[[186]](#footnote-186)

*7.3.1 Van nachtwakersstaat naar verzorgingsstaat*

Tot 1870 was Nederland een nachtwakersstaat. Kenmerkend voor de 19e -eeuwse staat was dat de overheidsbemoeienis zich alleen moest beperken tot het bewaken van landgrenzen en het bewaken van de openbare orde. De staat moest zich niet bemoeien met de burgers en de markt zijn gang laten gaan. Het verlenen van hulp aan armen of arbeidsongeschikten was een primaire taak voor de kerk.[[187]](#footnote-187) Door de maatschappelijke ontwikkeling van de industriële revolutie trokken veel mensen vanuit het platteland naar de steden toe om daar te werken in fabrieken. Hierdoor ontstonden arme stedelijke arbeidersklasse. Door lage lonen, slechte werkomstandigheden (werkdagen van 16 uur) en kinderarbeid ontstond de ‘’sociale kwestie’’. Deze maatschappelijke ontwikkeling ging om het arbeidersvraagstuk ‘’hoe de slechte levens- en werkomstandigheden van arbeiders en hun gezinnen aangepakt en opgelost konden worden’’.[[188]](#footnote-188) Wie door ziekte, bedrijfsongeval of ouderdom niet meer deel kon nemen aan het productieproces liep een grote kans om in armoede te komen, omdat er geen voorzieningen waren.[[189]](#footnote-189) Aan het einde van de 19e eeuw was de politieke druk op de overheid om het armoedeprobleem aan te pakken steeds meer toegenomen. Arbeiders begonnen zich te verenigen en de eerste vakbonden ontstonden. Dit leidde ertoe dat de eerste sociale verzekeringen tot stand kwamen, de ongevallenwet.[[190]](#footnote-190)

*7.3.2 Ongevallenwet 1901*

Zoals we hierboven is beschreven is onze sociale zekerheid min of meer begonnen in 1901 met de komst van de Ongevallenwet. Deze wet zorgde ervoor dat arbeiders die werkzaam waren in een gevaarlijke industriële werkomgeving recht hadden op een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Een werknemer die door een bedrijfsongeval arbeidsongeschikt raakte, ontving tot zijn overlijden, een uitkering van maximaal 70% van zijn dagloon. De hoogte van de uitkering was gerelateerd aan de mate van de arbeidsongeschiktheid, was de werknemer bijvoorbeeld dronken tijdens het ongeval dan werd slechts de helft uitgekeerd. Ongeveer 25% van de Nederlandsere werknemers waren verzekerd voor de Ongevallenwet. De arbeidsovereenkomst werd voor het eerst vastgelegd in de Wet op de arbeidsovereenkomst van 13 juli 1907. Vanaf 1921 werden alle werknemers verplicht verzekerd voor de Ongevallenwet. Voor arbeidsongeschiktheid door ziekte en gebrek, kwam er in 1913 de Invaliditeitswet. Een werknemer kreeg een uitkering op het moment dat hij met passende arbeid niet meer verdiende dan één derde van het maandloon.[[191]](#footnote-191)

*7.3.3 De ziektewet van 1930*

In het begin van de 20e eeuw werd er door de parlementariërs ook nagedacht over een ziekteverzekeringswet. Dit resulteerde in 1910 tot een voorstel voor een Ziektewet. Dit voorstel hield in dat bij ziekte een uitkering werd gegeven van 70% van het gemaximeerde dagloon. De duur van deze uitkering bedroeg 180 dagen. Echter wilde het niet lukken met de invoering van deze Ziektewet. Enerzijds kwam dit door het feit dat verschillende kabinetten ten val kwamen. Anderzijds waren de verschillende partijen het oneens over de uitvoering van de Ziektewet. Uiteindelijk werd de Ziektewet in 1929 door de Tweede Kamer en de Eerste Kamer aangenomen.

De Ziektewet trad uiteindelijk in op 1 maart 1930. De Ziektewet zorgde voor een uitkering bij arbeidsongeschiktheid. Men had hier recht op als een werknemer door gevolg van ziekte arbeidsongeschikt raakte, de wachttijd had doorlopen en er geen uitsluitingsgronden van toepassing was op de werknemer. Wat precies ‘’ziekte’’ inhield, stond niet in de wet omschreven. De wachttijd bestond uit twee dagen en in die twee dagen had de werkgever een loondoorbetalingsplicht aan de werkgever.

De uitsluitingsgronden van de Ziektewet bestonden uit:

* Het al bestaan van arbeidsongeschiktheid bij aanvang van de verzekering.
* Het schuldig zijn aan het ontstaan of voortduren van de arbeidsongeschiktheid.
* Arbeidsongeschiktheid opzettelijk is veroorzaakt
* Werknemer in de gevangenis zat.

Als men dus in aanmerking wilde komen voor de Ziektewetuitkering dan moest een werknemer door ziekte ongeschikt raken om zijn arbeid te kunnen verrichten. Onder arbeid werd verstaan: *‘’de werkzaamheden die de verzekerde werknemer verrichtte op het moment dat hij ziek werd’’*. Wanneer er aan alle voorwaarden werd voldaan, volgde er een uitkering. Deze uitkering bestond uit 80% van het gemaximeerde dagloon die de werknemer ontving voor zijn verrichten arbeid. Opmerkelijk hierin is dat er uiteindelijk is gekozen voor 80% in plaats van 70% die opgenomen was in het voorstel van 1910. De maximale uitkeringsduur bedroeg een half jaar.[[192]](#footnote-192)

*7.3.4 De WAO 1967*

Na 1930 veranderde weinig aan de ziektewet, behalve dat in 1947 de uitkeringsduur werd aangepast en werd verlengd naar 52 weken. De invoering van de WAO (Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering) in 1967 zorgde voor een inhoudelijke wijziging voor de Ziektewet. Tot die tijd bestond de situatie dat werknemers bij arbeidsongeschiktheid door werk aangewezen waren op de Ongevallenwet en op de Invaliditeitswet als ziekte of gebrek hieraan ten grondslag lag. Had een werknemer recht op een uitkering vanuit de Ongevallenwet dan kon de werknemer geen aanspraak maken op een Ziektewetuitkering. De komst van de WAO zorgde ervoor dat de ongevallen- en de invaliditeitswet verdwenen. Vanaf 1967 gold dat bij iedere arbeidsongeschiktheidsoorzaak de werknemer eerst maximaal 52 weken een uitkering ontvangt vanuit de Ziektewet. Is de periode van 52 weken om en de werknemer is nog steeds arbeidsongeschikt, dan komt de werknemer- toen nog tot zijn 65-jarige leeftijd- in aanmerking voor een WAO-uitkering.[[193]](#footnote-193)

Nadat er hard is gewerkt aan het socialezekerheidsstelsel, kwam er in de jaren ’80 een periode van economische onzekerheid. Nederland belandde in een recessie en dit leidde ertoe dat Nederland bezuinigingen moesten doorvoeren. Deze maatschappelijke ontwikkeling zorgde ervoor dat het sociale stelsel voor Nederland een grootte kostenpost was geworden. Bezuinigingen in het sociale stelsel moesten ervoor zorgen dat Nederland uit de recessie kwam. Als eerste besloot het kabinet-Lubbers I ervoor dat in 1985 de uitkeringshoogte van de ziekte werd verlaagd van 80% naar 75%. In 1986 werd de uitkeringshoogte nogmaals verlaagd van 75% naar 70%. In de jaren ’90 kwamen er nog meer wijzigingen die de instroom in de Ziektewet en WAO moesten aanpakken.[[194]](#footnote-194)

*7.3.5 Loondoorbetaling bij ziekte*

In de vorige sub-paragrafen is beschreven hoe het sociale stelsel rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid is ontstaan. Daarin kunnen we constateren dat er verschillende wetgeving is ingevoerd om werknemers die door ziekte arbeidsongeschikt worden op te vangen. De Ziektewet zorgde ervoor dat de zieke werknemer recht had op een uitkering. Voor 1994 waren er amper voorzieningen voor de betalingsverplichting vanuit de werkgever ten aanzien van zieke werknemers. De loondoorbetalingsplicht is dus betrekkelijk jong.

*7.3.6 Wet terugdringing ziekteverzuim*

Vanaf 1 januari 1994 kwamen er meer verantwoordelijkheden bij voor de werkgever tot het doorbetalen van loon. De Ziektewet werd geprivatiseerd en de loondoorbetaling bij ziekte kwam geheel voor de rekening van de werkgever. Dit werd geregeld met de Wet terugdringing ziekteverzuim (Wet TZ). Deze wet bepaalde dat een werkgever bij ziekte van de werknemer de eerste weken zelf het loon van de werknemer moet doorbetalen.[[195]](#footnote-195)

*7.3.7 Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte*

In 1996 werd de Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wulbz) ingevoerd. Deze wet bepaalde dat de termijn voor loondoorbetaling aan de zieke werknemer op 52 weken kwam te staan. Deze termijn gold voor alle ondernemingen. Door verdere privatisering van regelgeving, werd de Ziektewet als een vangnetfunctie gezien. Een werknemer die ziek was, werd niet meer vanuit een centrale ziekenkas betaald, maar de werkgever was verantwoordelijk voor loondoorbetaling. Deze regelgeving is ook duidelijk opgenomen in artikel 7:629 BW.[[196]](#footnote-196) Alleen voor de gevallen waarin de werkgever niet aansprakelijk was voor loondoorbetaling bij ziekte, kon men aanspraak maken op de Ziektewet. Deze gevallen waren verzekerden die geen arbeidsovereenkomst hadden of werknemers met een arbeidsovereenkomst die zou eindigen in het eerste jaar waarin de werknemer ziek was.[[197]](#footnote-197)

*7.3.8 Wet verbetering Poortwacht*

In 2002 werd als vervolg op de Wulbz de Wet verbetering Poortwacht (WvP) geïntroduceerd. Deze wet werd ingevoerd om de re-integratie van werknemers te bevorderen. Door de jaren heen werd de verantwoordelijkheid van de re-integratie van zieke werknemers verschoven. Deze verantwoordelijkheid was eerst een publiekrechtelijke taak en werd langzamerhand steeds meer een privaatrechtelijke taak die bij de werkgever kwam te liggen. Verder hield de Wvp in dat de werkgever verplicht is de arbodienst in te schakelen en de arbodienst moet binnen zes weken na ziekmelding advies geven of de werknemer het werk kan hervatten of niet. Daarbij moeten de werkgever en de werknemer samen een re-integratieplan opstellen.

*7.3.9 Wet verlenging loondoorbetalingsplicht bij ziekte*

In 2004 vond er wederom een verandering plaats. De Wulbz werd aangepast met de Wet verlenging loondoorbetalingsplicht bij ziekte (Wvlbz). Het doel van deze wet was om een financiële prikkel af te geven aan de werkgever, zodat de werkgever en de werknemer serieus aan de slag gaan met het re-integratieproces. De financiële prikkel bestond uit het verdubbelen van de termijn van loondoorbetaling bij ziekte van 52 weken naar 104 weken.

*7.3.10 Wet Werk en Inkomen*

In 2006 vond de laatste grote verandering plaats rondom loondoorbetaling bij ziekte. In 2006 werd de WIA geïntroduceerd. De WIA staat voor Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. De WIA vervangt de WAO en is een regeling voor arbeidsongeschikten. Als men na 1 januari 2004 ziek is geworden, kan men na twee jaar arbeidsongeschiktheid in aanmerking komen voor een WIA-uitkering. Het uitgangspunt van de WIA is dat men zoveel werkt als men kan. Hierbij wordt er nadrukkelijk gekeken wat men nog wel kan. De WIA bestaat uit twee verschillende regelingen:

1. De WGA, dit is de regeling werkhervatting gedeeltelijk Arbeidsgeschikten. Deze regeling is bedoeld voor mensen die na twee jaar arbeidsongeschiktheid voor een deel nog kunnen werken.
2. De IVA, de regeling inkomensvoorziening volledig duurzaam arbeidsongeschikten. Deze regeling is bedoeld voor mensen die volledig arbeidsongeschikt zijn en waar de kans op herstel klein is.[[198]](#footnote-198)

## 7.4 Jurisprudentie

Hieronder zal een arrest worden beschreven die relevant is voor de casus en voor dit afstudeeropdracht. Er is gekozen voor één arrest, omdat de casus niet duidelijk weergeeft of er sprake is van een werknemer of (schijn)zelfstandige. In de vorige hoofdstukken zijn al meerdere arresten de revue gepasseerd omtrent schijnzelfstandigheid. Andere arresten met betrekking tot loondoorbetaling zorgde ervoor dat er te veel van de casus werd afgeweken. Om die redenen is er gekozen om dit arrest te bespreken, omdat het verschillende raakvlakken heeft met de fictieve casus. In dit arrest wordt beschreven of er recht op loondoorbetaling is voor de ZZP’er of niet.

Van arbeidsongeschiktheid in de zin van artikel 7:629 BW is er alleen sprake als de werknemer niet in staat is om de volledig overeengekomen arbeid te verrichten ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling.[[199]](#footnote-199) Dit betekent dat er sprake moet wezen van een werknemer die onder het gezag staat van de werkgever. In de beschreven casus is de vraag of er sprake is van een werknemer of niet en of er dan recht op loondoorbetaling is van de werkgever. Aan de hand van dit arrest, wordt er gekeken welke criteria de rechter hanteert voor het recht op loondoorbetaling.

Dit arrest betreft een uitspraak van de Rechtbank Midden-Nederland, sector civiel recht. De datum van de uitspraak betreft 30 mei 2018. In dit arrest wordt door de eiser gesteld dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst en dat de eiser recht heeft op loondoorbetaling conform artikel 7:629 BW. Verweerster heeft in september 2017 op de website de volgende advertentie geplaatst:

‘*’Wij zijn op zoek naar enthousiaste collega’s, met een rijbewijs B of BE die ons team komen versterken. Verder verwachten wij dat je representatief bent en de Nederlandse taal machtig bent. De werkzaamheden bestaan uit het leveren van gekoelde of ingevroren artikelen. Dit kan zowel aan bedrijven als aan particulieren zijn. Soort dienstverband: Freelance/ZZP. Salaris: €12.50 per uur’’*

Eiser heeft op deze advertentie gereageerd en er volgde een kennismakingsgesprek. In de periode tussen 14 november 2017 en 20 december 2017 heeft eiser ten behoeve van verweerster enkele dagen per week werkzaamheden verricht die overeenkwamen met wat in de advertentie stond. Over die maanden is er ook een overzicht van werkzaamheden verstrekt en conform die overzichten uitbetaald. Vanaf 21 december zijn er geen werkzaamheden verricht en op 7 januari 2018 heeft de eiser zich ziekgemeld bij verweerster en op 21 januari 2018 heeft zij gemeld dat zij beter is en weer kan werken voor verweerster.

Eiser stelt dat er dus sprake is van een arbeidsovereenkomst en dat de eiser recht heeft op loondoorbetaling van ziekte over de periode van 7 januari tot en met 21 januari 2018. Volgens de beoordeling van de kantonrechter moet er getoetst worden aan de elementen van artikel 7:610 lid 1 BW (*arbeid, loon, gedurende zekere tijd en gezagsverhouding*). Echter moet er niet alleen worden gekeken naar de rechten en verplichtingen, maar ook wat partijen bij het aangaan van de rechtsverhouding voor ogen stonden en op de wijze waarop partijen uitvoering hebben gegeven aan hun rechtsverhouding (*Groen/Schoevers*). Hierin is niet één enkel kenmerk doorslaggevend, maar moeten de verschillende rechtsgevolgen die partijen aan hun verhouding hebben gegeven in onderlinge verband met elkaar worden gezien.

De kantonrechter oordeelde in deze zaak dat er geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. In de relatie tussen de partijen is niet vast komen te verstaan dat er sprake was van een gezagsverhouding en dat verzoekster de eiser als ZZP’er heeft aangenomen, zoals omschreven in de advertentie, waardoor er een overeenkomst van opdracht tot stand kwam. De kantonrechter legde uit dat het kenmerkend verschil tussen een arbeidsovereenkomst en een overeenkomst van opdracht is dat het element gezagsverhouding ontbreekt bij een overeenkomst van opdracht. Dat verweerster de routes maakte en instructies gaf over de wijze van de uitvoering van de werkzaamheden, maakt volgens de kantonrechter niets uit, omdat een opdrachtgever ook instructies kan geven. Ook de stelling van eiser dat zij in een economische afhankelijke positie verkeerde, omdat zij voor één opdrachtgever werkte en dat zij niet ingeschreven stond in de Kamer van Koophandel en dat zij bij ziekte zich niet hoefde te vervangen, leidde ook niet tot een ander oordeel. Volgens de kantonrechter komt dit voor haar eigen risico.[[200]](#footnote-200)

*7.4.1 Eerste voorlopige antwoord vanuit de parlementaire geschiedenis*

Op basis van de parlementaire geschiedenis en de jurisprudentie kunnen we constateren dat er alleen sprake kan wezen van loondoorbetaling bij ziekte als de werknemer ook daadwerkelijk in loondienst is bij de werkgever is. Echter is het de vraag in de casus of er schijnzelfstandigheid onder artikel 7:610 BW valt. Uit jurisprudentie blijkt dat rechters hier verschillend over oordelen. In de hierboven gegeven arrest oordeelde de kantonrechter dat er geen sprake was van een arbeidsovereenkomst, omdat het element gezagsverhouding ontbreekt. Ook al geeft de opdrachtgever wel bepaalde instructies dan nog kan het zo wezen dat aan het element gezagsverhouding niet wordt voldaan. Ook de aangevoerde argumenten dat de opdrachtgever niet ingeschreven staat bij de Kamer van Koophandel en economisch afhankelijk is van de opdrachtgever is onvoldoende om daadwerkelijk te spreken van een arbeidsovereenkomst.

Om een voorlopig antwoord te geven op de casus is het dus afhankelijk of er wel of geen arbeidsovereenkomst is ontstaan. Als de kantonrechter tot het oordeel komt dat er wel sprake is van een arbeidsovereenkomst dan betekent het dat er wel sprake is van loondoorbetaling op de werknemer. De werknemer moet wel op medische gronden die objectief vast te stellen zijn dat de werknemer de bedongen arbeid niet kan verrichten door zijn arbeidsongeschiktheid. Mocht zij dit kunnen stellen dan heeft zij recht op loondoorbetaling van ten minste 70% over de eerste 104 weken van het arbeidsongeschikt zijn. Van deze 70% kan in cao’s in positieve zin afwijken.[[201]](#footnote-201)

## 7.5 Beleidsvergelijking Verenigd Koninkrijk

In de voorgaande paragrafen is de ontstaansgeschiedenis met de maatschappelijke ontwikkelingen weergegeven. Ook is er een rechtelijke uitspraak beschreven die relevant is voor de fictieve casus. In deze paragraaf wordt het Nederlands beleid vergeleken met het beleid van het Verenigd Koninkrijk.

Het Nederlands beleid omtrent loondoorbetaling bij ziekte bij (schijn)zelfstandigheid is vergeleken met het beleid van het Verenigd Koninkrijk. Er is voor het Verenigd Koninkrijk gekozen, omdat er in oktober 2016 een belangrijke uitspraak rondom (schijn)zelfstandigheid plaatsvond. Volgens de rechter in het Verenigd Koninkrijk zijn ZZP’ers die opdrachten uitvoeren voor Uber geen zelfstandige ondernemers, maar zijn zij werknemers. Dit betekent dat deze werknemers recht hebben op bijvoorbeeld minimumloon en vakantiegeld.[[202]](#footnote-202)

Volgens de laatste cijfers zijn er 4.8 miljoen ZZP’ers in het Verenigd Koninkrijk.[[203]](#footnote-203) Voor deze ZZP’ers wordt er in het Verenigd Koninkrijk gebruik gemaakt van een Employment Status Indicator (hierna ESI). Met de ESI kan worden bepaald of een individu een werknemer is of een zelfstandige ondernemer vanuit het belastingperspectief en het perspectief van de sociale zekerheid. Opvallend hierin is dat de ESI niet kijkt vanuit het arbeidsrechtelijk perspectief. De ESI geeft een oordeel over de status op grond van de feiten van de overeenkomst die partijen zijn aangegaan. Hierbij is het belangrijk dat partijen zelf controleren of alles op de juiste wijze is ingevuld. Het oordeel van de ESI moet worden bewaard voor een eventueel controle vanuit de betrokken autoriteiten.[[204]](#footnote-204) Dit systeem lijkt erg op het Nederlandse systeem van de webmodule waarin er opdrachtgever en opdrachtnemer samen vragen beantwoorden of er wel of niet sprake is van een dienstbetrekking.[[205]](#footnote-205)

Hierboven is beschreven dat het Verenigd Koninkrijk ongeveer hetzelfde systeem hanteert als in Nederland om duidelijkheid te creëren wanneer er sprake is van een ZZP’er en wanneer er sprake is van een werknemer in loondienst. In deze paragraaf wordt inzichtelijk gemaakt wat het Verenigd Koninkrijk doet met arbeidsongeschiktheid. Dit is van belang, omdat in de casus sprake is van arbeidsongeschiktheid.

*7.5.1 Arbeidsongeschiktheid in het Verenigd Koninkrijk*

Het socialezekerheidsstelsel van het Verenigd Koninkrijk berust op drie verschillende pijlers. De eerste pijler moet garanderen dat de staat een sociaal minimum heeft voor al haar burgers. Deze garantie wordt gefinancierd door middel van inkomens- en vermogensafhankelijke uitkeringen, services en goederen (*meanstested*). De tweede pijler bestaat uit werknemersverzekeringen die werknemers verzekeren van hun inkomen bij ziekte, werkloosheid en pensioen. De derde pijler van het socialezekerheidsstelsel bestaat uit de mogelijkheid voor mensen om zich aanvullend privaat te verzekeren tegen verschillende risico’s.[[206]](#footnote-206)

In het Verenigd Koninkrijk wordt arbeidsongeschiktheid gedefinieerd als: ‘*’het hebben van een fysieke of mentale aandoening die de mate waarin mensen in staat zijn om dagelijkse activiteiten uit te voeren beperkt’’*.[[207]](#footnote-207) Of iemand aanspraak kan maken op een arbeidsongeschiktheidsregeling wordt dan getoetst aan de mate waarin iemand in staat is om dagelijkse activiteiten uit te voeren. Dit betekent dat een persoon met een beperking wordt vergeleken met een persoon zonder beperking om te kijken wat die persoon nog wel kan doen qua werkzaamheden.

Het Verenigd Koninkrijk heeft een verscheidenheid aan arbeidsongeschiktheidsregelingen. In dit afstudeeronderzoek worden er drie typen arbeidsongeschiktheidsregelingen van elkaar onderscheden, namelijk: arbeid gerelateerde ongevallenverzekeringen, werknemersverzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid en sociale voorzieningen voor arbeidsongeschikten.[[208]](#footnote-208)

*7.5.2 Arbeid gerelateerde ongevallenverzekeringen*

In het Verenigd Koninkrijk kunnen werknemers aanspraak maken op arbeid gerelateerde ongevallenverzekeringen als de werknemer door het gevolg van een bedrijfsongeval of ziekte door specifiek werk arbeidsongeschikt raakt. Hier kan men aanspraak op maken als men vanaf 14% arbeidsongeschikt is. Deze regeling is niet inkomensafhankelijk en kan gecombineerd worden met andere arbeidsongeschiktheidsuitkeringen. Echter kan deze uitkering pas na 15 weken bij het ontstaan van de ziekte of het bedrijfsongeval uitbetaald worden. Deze regeling is een werknemersverzekering die niet afhankelijke is van de individuele bijdrage aan het National Insurance programma. Dit programma omvat alle uitkeringen en wordt door middel van een premieheffing gefinancierd.[[209]](#footnote-209)

*7.5.3 Werknemersverzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid*

Er bestaan twee werknemersverzekeringen tegen arbeidsongeschiktheid. De eerste verzekering is voor werknemers die 28 weken arbeidsongeschiktheid zijn. Deze regeling bevat de verplichting voor werkgevers om een deel van het loon door te betalen vanaf dag 4 tot en met 28 weken. Opvallend verschil met Nederland hierin is, dat werknemers geen premie betalen voor de eerste verzekering en dat werkgevers geld ontvangen vanuit het National Insurance programma. De minimale uitkering bedraagt 88.45 pond per week. Echter valt dit bedrag vaak hoger uit voor werknemers doordat er andere (voordeliger) afspraken zijn gemaakt met het bedrijf of de sector.[[210]](#footnote-210)

De tweede werknemersverzekering is voor (ex-) werknemers die na 28 weken nog steeds arbeidsongeschikt zijn. Zelfstandigen hebben ook de mogelijkheid om hiervan gebruik te maken. Kenmerkend van deze verzekering is dat het een *flat-rate* uitkering is. Dit houdt in dat de aanspraak op de uitkering afhankelijk is van de individuele bijdrage aan het National Insurance programma. Om in aanmerking te komen voor deze tweede werknemersverzekering moeten werknemers en zelfstandigen in de afgelopen twee belastingjaren ten minste 26 weken gewerkt hebben. In die periode moet zij voldoende inkomen *insurance credits* hebben ontvangen. Deze *insurance credits* krijgt men als er voldoende is bijgedragen aan het *National Insurance* programma. Als daaraan wordt voldaan dan is de hoogte van de uitkering voor iedereen gelijk. Uiteindelijk kent deze verzekering twee groepen, namelijk de *work-related activity group* (WRAG-group) en de Support-Group. Van de WRAG-groep wordt verwacht dat zij naar verloop van tijd voldoende hersteld zijn om weer deel te nemen aan het arbeidsproces. Verwachting is dat zij binnen maximaal één jaar weer kunnen werken en hiervoor gelden ook re-integratieverplichtingen. Voor mensen die vallen in de support-group wordt verwacht dat zij niet meer terug kunnen keren in het arbeidsproces. De uitkeringsduur van deze groep is afhankelijk van de gezondheid en kent geen maximale duur. [[211]](#footnote-211)

*7.5.4 Sociale voorzieningen voor arbeidsongeschikten*

Deze sociale voorziening kan gezien worden als een sociaal vangnet voor arbeidsongeschikte werknemers, zelfstandigen en werklozen die geen aanspraak meer maken op de bovengenoemde regeling. Dit is dus geen verzekering, maar een sociale voorziening. Toegang tot deze voorziening wordt getoetst tegen de ‘’middelen van bestaan’’ die een huishouden bezit.[[212]](#footnote-212)

*7.5.6 Overeenkomsten en verschillen tussen het beleid van het Verenigd Koninkrijk en Nederland*

De belangrijkste overeenkomst tussen Nederland en het Verenigd Koninkrijk is dat beide landen werken met een systeem waarin opdrachtgever en opdrachtnemer samen vragen moeten invullen over de overeenkomst die zij aangaan. Dat systeem velt een oordeel of op basis van de gegeven antwoorden er een dienstbetrekking is of niet. Daarbij beogen zowel Nederland als het Verenigd Koninkrijk dat de opdrachtgever en de opdrachtnemer gezamenlijk verantwoordelijk hiervoor zijn. Een ander overeenkomst is dat beide landen een sociaal vangnet hebben voor mensen die niet meer kunnen werken en geen loon meer ontvangen.

Het opvallendste verschil in beleid met betrekking tot loondoorbetaling is dat het Verenigd Koninkrijk een *National Insurance* programma kent. Nederland daarentegen niet. Uit dit *National Insurance* programma worden alle uitkeringen betaald voor iedereen, zowel werkgever als ZZP’er, betalen hieraan mee en kunnen hier ook gebruik van maken. Daarbij is in het Verenigd Koninkrijk de werknemersverzekering die de werkgever moet betalen opgesplitst in twee verzekeringen. De eerste verzekering bedraagt alleen voor werknemers die maximaal 28 weken arbeidsongeschikt zijn. Opvallend hierin is dat voor een deel het bedrag die de werkgevers moeten uitkeren ook wordt gefinancierd uit het *National Insurance* programma. De tweede verzekering is voor zowel werknemers als ZZP’ers mits zij voldoende hebben bijgedragen aan het *National Insurance* programma. Het verschil hierin is dat het Verenigd Koninkrijk wel een verzekering kent voor ZZP’ers, maar wel de voorwaarde stelt dat zij door middel van premieheffing hier wel aan hebben bijgedragen. Echter is het veel gehoorde argument om ZZP’er te worden dat zij meer vrijheden hebben, maar ook dat zij minder belastingen betalen. In het Verenigd Koninkrijk betekent het wel dat je belasting afdraagt voor het *National Insurance* programma. Daarentegen betaal je niet voor de eerste werknemersverzekering, omdat de verplichting tot loondoorbetaling opgesplitst is in twee verzekeringen. Hierdoor heb je toch een fiscaal voordeel als ZZP’er ten opzichte van werknemers. [[213]](#footnote-213)

*7.5.7 Tweede voorlopige antwoord vanuit het Verenigd Koninkrijk*

Het Verenigd Koninkrijk kent ongeveer dezelfde regelgeving als in Nederland om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. Dit betekent voor de casus van mevrouw Janssen dat zij samen met de opdrachtgever hun arbeidsrelatie moeten laten beoordelen door de ESI. Is het oordeel dat er wel sprake is van een dienstbetrekking dan heeft mevrouw Janssen recht op verschillende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Zij heeft dan recht op de arbeid gerelateerde ongevallenverzekeringen als zij minimaal 14% arbeidsongeschikt is. Daarbij kan deze verzekering worden aangevuld door de werknemersverzekering die moet worden betaald vanuit de werkgever.

Als mevrouw Janssen na 28 weken nog steeds arbeidsongeschikt is dan heeft zij recht op de tweede werknemersverzekering. Deze verzekering geldt ook voor haar als zij werkzaam is als zelfstandige. Echter moet zij als zelfstandige wel voldaan aan de voorwaarde dat zij de afgelopen twee jaren ten minste 26 weken heeft gewerkt en voldoende heeft bijgedragen aan de *National Insurance* programma. Dit is een groot verschil met Nederland, omdat wij in Nederland geen algemene verzekering kennen voor ZZP’ers die arbeidsongeschikt raken. Mocht mevrouw Janssen in de support-group terecht komen dan bestaat er de mogelijkheid dat zij voor heel haar leven een uitkering kan ontvangen anders gelden er re-integratieverplichtingen om terug te keren op de arbeidsmarkt.

## 7.6 Rechtsfilosofie solidariteit en economische vrijheid

Binnen deze paragraaf worden de rechtsfilosofische thema’s solidariteit en economische vrijheid besproken. Om de rechtsfilosofische thema’s solidariteit en economische vrijheid adequaat te kunnen omschrijven worden deze rechtsfilosofische thema’s gekoppeld aan socioloog Emile Durkheim en de socialistische gedachtegoed van Karl Marx. Vanuit het perspectief economische vrijheid komen de rechtsfilosofen John Locke, Adam Smith en John Stuart Mill aan bod. Zij hebben zich alle drie beziggehouden met economische vrijheid.

Rechtsfilosofie is de bezinning op de grondslagen van het recht. Hierin wordt er niet afgevraagd wat er ‘’in rechte’’ geldt, maar komen bijvoorbeeld vragen aan bod wat recht is en waarom zijn er regels?[[214]](#footnote-214) Aan de eerder omschreven casus kunnen de waarden solidariteit en economische vrijheid gekoppeld worden. Solidariteit komt naar voren, omdat het stelsel van sociale zekerheid voor een groot deel gebaseerd is op solidariteit. Daarentegen kunnen we ons afvragen in hoeverre we de economische vrijheid moeten inperken of uitbreiden en of dit ten koste moet gaan van solidariteit?

*7.6.1 Solidariteit*

Solidariteit is een begrip dat zich niet makkelijk en eenduidig laat omschrijven. Als we het woord ‘’solidariteit’’ gebruiken dan komen er associaties naar boven als: lotsverbondenheid, verantwoordelijkheid, zorg, wij-gevoel en met elkaar delen. Volgens de Van Dale betekent solidariteit: ‘’het gevoel van een zijn met anderen, saamhorigheid.[[215]](#footnote-215) Ter verduidelijking worden de definities van de woorden solidair en saamhorigheid ook weergegeven. Solidair betekent: ‘’ gevoel voor saamhorigheid hebbend en tonend’’.[[216]](#footnote-216) Het woord solidair is afgeleid van het Latijnse solidum, dat ‘’het geheel ‘’ betekent.[[217]](#footnote-217) De definitie van saamhorigheid is ‘’het bij elkaar horen (van mensen)’’.[[218]](#footnote-218)

De oorsprong van het beginsel solidariteit vinden we terug tijdens de Franse Revolutie aan het eind van de 18e eeuw. Het ideaal broederschap gekoppeld aan de beginselen van vrijheid en gelijkheid zijn de voorlopers van het politiek ideaal ‘’solidariteit’’. Broederschap werd in de tijd van de Franse Revolutie gezien als een verbindende kracht tussen mensen. Deze verbindende kracht moest ervoor zorgen dat de idealen vrijheid en gelijkheid kwamen voor alle burgers. Het gaat daarbij niet alleen om broederschap of solidariteit in ideële zin, maar ook om daadwerkelijke materiële steun naar andere mensen toe. Het toevoegen van broederschap aan vrijheid en gelijkheid tijdens de Franse Revolutie wordt dan ook vaak gezien als een belangrijke transformatie van solidariteit als waarde en norm naar een meer persoonlijk moraal dat vertaald moest worden in het politieke domein.[[219]](#footnote-219)

*7.6.2 Solidariteit in de sociologie*

In sociologisch opzicht laat solidariteit zich omschrijven als een vorm van gedrag dat bedoeld is om andere individuen of collectiviteiten te helpen en te ondersteunen en dat gebaseerd is op een gevoel van verplichting om zo te handelen.[[220]](#footnote-220) Hieruit kunnen twee kenmerken worden ontleend. In de eerste plaats ziet solidariteit toe om hulp en ondersteuning te geven aan andere mensen. In de tweede plaats is solidariteit verbonden met het denken in termen van plichten, bijvoorbeeld verplicht voelen om iemand te helpen die hulp nodig heeft. De grondslag van solidariteit kan uit verschillende beweegredenen ontstaan. Voor veel Christenen uit solidariteit zich in de plicht om naastenlief te hebben. Anderen vinden het belangrijk dat solidariteit ten grondslag ligt voor menselijke waardigheden, dit ligt bijvoorbeeld ten grondslag aan de Universele verklaring voor de rechten van de mens. Solidariteit vinden we ook terug in een gedeelde identiteit, zoals supporter zijn van een voetbalclub.[[221]](#footnote-221)

*7.6.3 Emile Durkheim*

Een socioloog die veelvuldig bezig was met solidariteit, is Emile Durkheim. Durkheim gebruikte het begrip solidariteit om verschillende vormen van sociale cohesie of sociale bindingen aan te wijzen die in een samenleving moeten behoeden voor desintegratie. In de premoderne maatschappij was de arbeidsdeling beperkt. Er was sprake van agrarische samenleving waarin iedereen zichzelf voorziet van basisbehoeften door middel van het verbouwen van grondstoffen. Durkheim geeft aan dat er dan sprake is van homogeniteit. Binnen deze homogeniteit komt sociale cohesie automatisch tot stand. Mensen delen immers een sterk vergelijkbaar leven met elkaar en herkennen elkaar hierin. Dit in tegenstelling tot een modern geïndustrialiseerde samenleving. In die samenleving is er sprake van een veelvuldig arbeidsdeling en vervullen mensen zeer uiteenlopende sociaaleconomische rollen.

Volgens Durkheim leidt dat ertoe dat sociale cohesie niet langer gebaseerd is op homogeniteit, maar komt sociale cohesie tot stand, omdat mensen afhankelijk van elkaar zijn.[[222]](#footnote-222)

Als men het niveau van kleinschalige gemeenschappen overschrijft en de arbeidsverdeling wordt verder uitgebreid dan heeft dit tot gevolg dat steeds minder particulier geregeld kan worden. Daardoor neemt de behoefte aan collectieve regelingen toe. Door de sterke groei van het kapitalisme en urbanisatie tijdens de industriële revolutie, kwamen er ook meer staatsinterventies. Het ging hier vooral om onderwerpen die niet meer particulier te regelen vallen en waar de overheid verantwoordelijkheid voor werd. Voorbeelden van verantwoordelijkheden die de overheid toekwamen zijn vooral armoede en ziekte. In de paragraaf van de ‘’ontstaan geschiedenis’’, hebben we gezien dat vanaf 1901 de eerste wetten kwamen rondom ziekte en arbeidsongeschiktheid.[[223]](#footnote-223)

*7.6.4 Solidariteit en het socialistisch gedachtegoed van Karl Marx*

Solidariteit is nauw verbonden met het begrip socialisme. Het socialisme vindt zijn oorsprong in de industriële revolutie. In de paragraaf van de ‘’ontstaansgeschiedenis’’ hebben we gezien dat industrialisatie leidt tot een trek van arbeiders vanuit het platteland naar de steden toe. Hierdoor ontstond er een overschot aan arbeiders en dat had tot gevolg dat arbeiders gingen werken voor lage lonen. De trek van arbeiders naar de steden toe leidde ook tot woningnood en beperkte woonruimte voor gezinnen. Daarbij waren de omstandigheden in de fabrieken abnormaal slecht doordat deze mensen vele uren moesten werken en er geen frisse lucht aanwezig was in de fabrieken Dit leidde tot ziekte en arbeidsongevallen, terwijl er nog geen bescherming was voor ziekte en arbeidsongevallen.[[224]](#footnote-224)

De begrippen solidariteit en socialisme hebben samen het gemeenschappelijke doel om meer sociale en economische gelijkheid te creëren. Een voorstander voor socialisme en tevens communisme was Karl Marx. Hij leefde in de tijd van de industriële revolutie (1818 – 1883). Marx zag dat deze klasse arbeiders het slecht had en dat de elite juist leefden in rijkdom. Daardoor ontstond bij Marx het idee van de klassenstrijd. Beide klassen hadden tegengestelde belangen, de bovenbouw en de onderdrukte. De bovenbouw werd vormgegeven door de bezitters van de fabrieken en de productiemiddelen. Deze mensen gebruikten hun macht om zich te handhaven tegenover de arbeiders, de onderdrukte klasse. De fabriekseigenaren hadden als doel om zoveel mogelijk winst te maken en zo weinig mogelijk loon uit te geven aan arbeiders, zodat zij het meer winst voor hunzelf hadden.[[225]](#footnote-225) Volgens Marx ging de winst niet naar de arbeiders, maar naar de ondernemer zodat de ondernemer zijn fabriek kon uitbreiden en nog meer winst kon genereren, terwijl de arbeiders het nauwelijks beter kregen. Die situatie was voor Marx onhoudbaar om die reden schreef hij het communistisch manifest. Hierin schreef Marx dat hij de geschiedenis ziet als een stapsgewijze ontwikkeling naar de totstandkoming van een communistische georganiseerde staat.[[226]](#footnote-226) Marx ging uit van drie verschillende fases, namelijk het kapitalisme gevolgd door het socialisme en uiteindelijk het communisme.[[227]](#footnote-227) Marx kondigden in dit manifest aan dat er een klassenstrijd moest plaatsvinden tussen de heersende klasse en de arbeidersklasse. Deze zou door het ontstaan van een spontane arbeidersopstand gewonnen worden door de arbeidersklasse. Dit moest uiteindelijk leiden tot een klasseloze (communistische) maatschappij.[[228]](#footnote-228)

Ondanks dat Karl Marx behoorlijk radicaal was in zijn gedachtegoed om de heersende klasse omver te werpen door een arbeidersopstand, wordt het manifest wel gezien als het ontstaan van het socialisme. Het socialisme komt op voor de gelijkheid en gelijkwaardigheid voor de arbeidersklasse. Arbeiders moeten gelijke kansen krijgen en gelijk behandeld worden. Later kwam ook de sociaaldemocratische stroming opzetten. Deze stroming wilde geen arbeidersrevolutie, maar wel gelijkheid en gelijkwaardigheid voor de arbeiders. Dit wilde ze doen door middel van het uitbreiden van het kiesrecht, waar ook arbeiders deel aan konden nemen. Op die manier konden zij invloed uitoefenen op (sociale) wetten. Deze socialisme stroming is nu nog steeds een bepalende stroming in onze huidige samenleving, bijvoorbeeld de politieke partijen SP en PVDA.[[229]](#footnote-229)

*7.6.5 Ontwikkeling van de verzorgingsstaat*

Hierboven is beschreven dat er tijdens de industrialisatie het socialisme tot stand is gekomen. In deze paragraaf wordt verder beschreven hoe het gedachtegoed van het socialisme zijn werking heeft gevonden in het socialezekerheidsstelsel in Nederland.

In de periode na de Tweede Wereldoorlog komt de verzorgingsstaat tot ontwikkeling. Door het gevoel van solidariteit en de invloed van solidariteitsgroepen, zoals vakbonden begon er een aanzienlijk groot sociaalzekerheidsstelsel tot stand te komen. Voorbeelden hierin zijn de Werkloosheidswet (WW 1952), Algemene Ouderdomswet (AOW 1957), Algemene Weduwen- en Wezenwet (AWW 1959). In 1965 wordt de Armenwet uit 1912 vervangen en komt er een sociaal vangnet in de vorm van de Algemene Bijstandswet. Deze wet beoogt om voor iedere Nederlander die niet op een andere manier inkomen heeft om die persoon alsnog van inkomen te kunnen voorzien. Van deze Algemene Bijstandswet kunnen we zeggen dat de waarde solidariteit hierin centraal staat. In die tijd werd de bijstand vooral gezien als een gunst in plaats van een recht. Deze gunst betekent erkenning van de waardigheid voor de mensen die zich op geen andere manier van inkomen konden voorzien. Ook het denken in materiële gelijkheid is begonnen tijdens de verzorgingsstaat. Solidariteit zien we dan vaak terug in de vorm van ongelijkheid en deze ongelijkheid bij zwakkere mensen willen we compenseren, bijvoorbeeld door rechtsbijstand voor mensen die geen advocaat kunnen betalen.[[230]](#footnote-230)

*7.6.6 Solidariteit in het recht*

De waarden van vrijheid, gelijkheid en solidariteit zien we in het bijzonder terug in grond- en mensenrechten. De sociale mensenrechten uit de UVRM zijn later uitgewerkt in het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten. Sinds 1983 is een aantal sociale rechten ook opgenomen in de Grondwet, bijvoorbeeld artikel 20 lid 1 GW *‘’de bestaanszekerheid der bevolking en spreiding van welvaart zijn voorwerp van zorg der overheid’’*. De EU heeft sinds de inwerkingtreding van het verdrag van Lissabon in 2009 een eigen juridisch bindend handvest van de grondrechten van de EU. Deze rechten zijn geordend in een aantal hoofdstukken, namelijk ‘’Vrijheden, ‘’Gelijkheid’’, ‘’Solidariteit’’. Onder solidariteit zijn een aantal sociale grondrechten opgenomen, zoals recht op billijke arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid en sociale bijstand. Deze sociale rechten geven een uitdrukking over het belang van solidariteit. Hierbij gaat het om solidariteit die niet rechtstreeks geldt tussen mensen onderling, maar hoe de staat de sociale rechten moeten vormgeven. Vaak zijn deze rechten niet rechtstreeks afdwingbaar bij de rechter, maar zijn het vooral inspanningsplichten voor de overheid.[[231]](#footnote-231)

Een belangrijke vraag bij het solidariteitsgehalte van de sociale zekerheid is: tegen welke risico’s het sociaal stelsel bescherming biedt. Waarom is er wel wettelijke verzekering voor het risico van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, maar geen wettelijke verzekering voor een ZZP’er of een huisvrouw die voor de kinderen zorgt? In de fictieve casus komt naar voren of er wel of geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst dan is er ook geen sprake van sociale zekerheden die daaruit voortvloeien. In hoeverre zijn wij solidair met deze mensen die actief werkzaam zijn in schijnconstructies en in hoeverre past de werknemer in het model van de voltijds werkende kostwinner waarop de sociale zekerheid aanvankelijk op is gebouwd? Wat ik hiermee vooral wil aangegeven, is dat solidariteit net als vrijheid en gelijkheid geen ‘’rustig’’ begrip is. De betekenis van solidariteit zal telkens opnieuw naar voren komen en zal door de jaren heen telkens op een andere manier worden vormgegeven.[[232]](#footnote-232)

## 7.7 Rechtsfilosofisch thema economische vrijheid

In de vorige paragraaf is het rechtsfilosofisch thema solidariteit beschreven. In deze paragraaf wordt de botsende waarde van solidariteit besproken, namelijk economische vrijheid. Voor de botsende waarde is gekozen, omdat we kunnen afvragen in hoeverre solidariteit de economische vrijheid aantast.

*7.7.1 John Locke*

Een rechtsfilosoof die zich met economische vrijheid bezighield was John Locke. John Locke wordt beschouwd als de vader van het ‘liberalisme’.[[233]](#footnote-233) Hij vroeg zich af: ‘*’in hoeverre kunnen we gedwongen worden om een deel van onze inkomsten af te staan’’*? Locke vindt in beginsel dat inkomstenbelastingen niet te rechtvaardigen zijn. Inkomstenbelastingen zijn een schending van het eigendomsrecht. John Locke stelt in zijn boek *Two Treaties of Government (1689)* dat niemand de ander mag schaden op het gebied van gezondheid, leven, vrijheid en bezit. Ons bezit moet we verdienen door ervoor te werken en we hebben zeggenschap over onze opbrengsten.[[234]](#footnote-234) Uitgangspunt van Locke hierin is het vrije individu. Individuen moeten in vrijheid hun leven kunnen vormgeven. Dit kunnen zij alleen doen als de staat hen bescherming biedt tegen aanslagen op hun leven, lichaam, eigendommen en vrijheid. Daarbij moet de staat hen geen beperkingen opleggen dan noodzakelijk is om schade bij anderen te voorkomen. Het ideaal van deze economische vrijheid houdt in dat niemand andermans eigendommen mag afnemen zonder zijn toestemming. Daarbij heeft iedereen de vrijheid om te doen wat hij wil met zijn eigendommen.[[235]](#footnote-235)

De ideeën van Locke werden doorgetrokken in de 18e eeuw. In de opkomende burgerij die zich ontwikkelde in de 18e eeuw, werd vrijheid van eigendom en contracten steeds belangrijker voor de burgerlijke vrijheid.[[236]](#footnote-236) Hierin kwam het recht om als individu zelf te mogen bepalen hoe hij zijn leven inricht groter. Hierdoor kwam er erkenning in de privaatrechtelijke autonomie. Dit houdt in dat burgers nu meer vrijheid hadden om zelf rechtshandelingen te verrichten. De kern daarvan is dat de burger de vrijheid had om zelf te mogen beslissen wat hij met zijn eigendommen deed en welke overeenkomsten met welke inhoud hij met wie wil aangaan. Deze vrijheden zien we nu ook terug in bijvoorbeeld het contractrecht, dat is beschreven in hoofdstuk 6.[[237]](#footnote-237)

*7.7.2 Adam Smith*

Een ander rechtsfilosoof die zijn gedachtegang en inspiratie voortzette op de ideeën van John Locke was Adam Smith. Onder invloed van Smith kwam de economie meer tot bloei dan voorheen.[[238]](#footnote-238) Smith beoogt dat de overheid zich zo weinig mogelijk moet bemoeien met de handel en nijverheid. Deze bemoeienis moet zo klein mogelijk zijn, omdat anders het mechanisme van vraag en aanbod wordt verstoord. Volgens Smith moet iedereen de vrijheid hebben om rationeel gezien voor zijn eigen belangen te gaan op economisch gebied. Tussen mensen onderling was er sprake van wederzijdse sympathie die voortkwam uit eigenbelang. Een bakker bakt alleen lekker brood, zodat brood verkocht kan worden en hij hier winst op genereert. Daarbij was Smith een voorstander van arbeidsdeling. Hij was van mening dat de groei van de economie door arbeidsdeling wordt bewerkstelligd. Hierin werd het arbeidsproces verdeeld in gespecialiseerde taken. Dit moest tot gevolg leiden dat het productieproces effectiever werd. De gedachte dat rationeel denken en vrijheid centraal staan en dit tot een betere wereld moet leiden, vormt een centraal idee uit de periode van de Verlichting. Het gedachtegoed van Smith was hierin vernieuwend, omdat Smith brak met het Christelijke idee van deugdzaamheid.[[239]](#footnote-239)

Opvallend hierin is dat het ideaal van economische vrijheid eerder tot stand kwam dan het ideaal van het economische liberalisme. Dit ideaal kwam rond het eind van de 18e eeuw tot stand. Daarin stond de opvatting centraal dat de overheid niet mocht ingrijpen in het ‘’vrije spel’’ van de economie en dat de economische orde het beste fungeert als iedereen de vrijheid heeft om ongestoord zijn eigen (economische) belangen na te streven. Een systeem van onbeperkte contractsvrijheid en vrijemarkteconomie moeten er uiteindelijk toe leiden dat ook de minstbedeelden in de samenleving er beter op worden. Dit betekent geen tussenkomst van de staat. De staat mocht zich alleen beperken tot geschillenbeslechting en het beschermen van de nationale veiligheid. In de paragraaf van de ontstaansgeschiedenis van de relevante wetgeving is beschreven dat er begin van de 19e eeuw kritiek en druk kwam op het idee van totale vrije marktwerking. Dit resulteerde zoals we gezien hebben tot een uitbreiding van onder andere het socialezekerheidsstelsel.

*7.7.3 John Stuart Mill*

Een ander rechtsfilosoof die een kanttekening plaats bij volledige individuele vrijheid is John Stuart Mill. Mill is van mening dat individuele vrijheid ook grenzen moet hebben: het individu mag namelijk niet tot overlast zijn voor anderen. Mill is van mening dat er een balans moet zijn tussen de stromingen van het utilitarisme en het liberalisme. Volgens de beginselen van het utilitarisme is een bepaalde handeling goed op het moment dat deze handeling zoveel mogelijk geluk voor zoveel mogelijk mensen teweegbrengt. Mill combineert dus een balans van het collectief belang van het utilitarisme met de liberale nadruk op zelfbeschikking en persoonlijke vrijheid.[[240]](#footnote-240)

Overheidsingrijpen valt dus te rechtvaardigen als dat noodzakelijk is om schade aan anderen te voorkomen. Daarentegen mag de overheid niet ingrijpen in het leven van een burger omdat het beter voor hemzelf zal zijn. De overweging om in te grijpen zodat dit ten goede komt voor de handelde persoon zelf, wordt ook wel het antipaternalisme genoemd.[[241]](#footnote-241)

De stroming antipaternalisme ontkent dat de zorg voor het welzijn van de handelende persoon zelf ooit een goede reden kan zijn om de vrijheid in te perken. De burger is in beginsel vrij om zelf te bepalen hoeveel risico hij wil lopen in zijn leven. De verplichting om tijdens het motorrijden een veiligheidshelm te dragen, kan volgens het antipaternalisme niet gerechtvaardigd worden met het argument dat het dragen van een veiligheidshelm beter zou zijn voor de motorrijder. Vanuit het antipaternalisme betekent het ook dat ZZP’ers volledig zelfverantwoordelijk zijn voor hun eigen onderneming en dat de overheid niet op individueel niveau mag ingrijpen. ZZP’ers kiezen over het algemeen er bewust voor om als zelfstandige te opereren en hierdoor ondernemingsrisico’s lopen.[[242]](#footnote-242)

*7.7.4 Economische vrijheid in onze huidige samenleving*

We hebben gezien dat economische vrijheid vooral in de tijd van de Verlichting tot stand kwam en dat het liberalisme als dominante stroming doorbrak in de 19e eeuw. De nadruk hierin ligt op het belang van het vrijheidsbeginsel. Volgens liberalen is de hoogste vorm van vrijheid de individuele vrijheid. Vanuit dat perspectief is de rol van de overheid om het individu alle ruimte te bieden die hij nodig heeft, zodat het individu zich volledig kan ontplooien.[[243]](#footnote-243) In onze huidige samenleving zien we nog steeds het gedachtegoed van economische vrijheid en het liberale denken terug. Zo is de invloed van de kerk op de overheid nihil en is er in Nederland een vrije economie die gebaseerd is op vrije ondernemingen.[[244]](#footnote-244) Welvaartsgroei gaat gepaard met de vrije marktwerking en het geven van prikkels tot concurrentie op ondernemerschap en het vergroten van productie.[[245]](#footnote-245) Sinds 2010 is in Nederland de liberale partij VVD de grootste in Nederland en werd Rutte de eerste premier namens de VVD.[[246]](#footnote-246) Rutte pleitte voor de klassiek-liberale beginselen van vrijheid en verantwoordelijkheid. Hij is voor een krachtige, kleine staat die ervoor moet zorgen dat er minder regels zijn.[[247]](#footnote-247) De klassiek-liberale beginselen zien we terug in de maatschappij door bijvoorbeeld het versoepelen van het ontslagrecht, het verlagen van de belastingen of het versoberen van de sociale zekerheid.[[248]](#footnote-248)

*7.7.5 Derde voorlopig antwoord vanuit rechtsfilosofisch perspectief*

Om het derde voorlopige antwoord te formuleren op de gestelde rechtsvraag wordt er zowel antwoord gegeven vanuit het rechtsfilosofisch perspectief solidariteit en het rechtsfilosofisch perspectief economische vrijheid.

Vanuit het perspectief van solidariteit is er recht op loondoorbetaling bij ziekte. Solidariteit ziet toe op individuen die hulp en ondersteuning kunnen gebruiken. Durkheim schreef al dat in de moderne samenleving er steeds minder particulier geregeld kan worden en dat daardoor de behoefte aan collectieve regelingen toeneemt. Vanuit de gedachte dat de overheid voor collectieve regelingen moeten zorgen, ontstaat er recht op loondoorbetaling voor mensen die (tijdelijk) arbeidsongeschiktheid raken. Echter zien we ook dat steeds meer de vraag naar boven komen in hoeverre het solidariteitsgehalte bescherming moet bieden.

Vanuit het economische vrijheid perspectief schrijft John Locke dat ieder individu zich in vrijheid moet gaan vormgeven. Hierin is niet wenselijk dat de overheid ingrijpt en dat het niet te rechtvaardigen valt dat er inkomstenbelastingen moet worden betaald. Ook Adam Smith beoogt dat de overheid zich niet moet bemoeien met handel en nijverheid, omdat anders de marktwerking wordt verstoord. Vanuit die ideeën bestaat er geen recht op loondoorbetaling bij ziekte, omdat de mens zelfverantwoordelijk is voor zijn leven. De staat was er alleen voor geschillenbeslechting en moet bescherming bieden voor de nationale veiligheid. Mensen die ziek of arbeidsongeschikt worden moeten niet aankloppen bij de gemeente, maar zelf ervoor zorgen dat zij hulp en ondersteuning krijgen van bijvoorbeeld de kerk. Deze gedachte wordt nogmaals bevestigd door John Stuart Mill die beoogt dat het niet te rechtvaardigen valt als de overheid ingrijpt zodat een individu daar beter van wordt.

*7.7.6 Persoonlijke visie rechtsfilosofie*

Als eerste ben ik van mening dat het belangrijk is om aan de slag te gaan met rechtsfilosofische thema’s. Dit is in mijn ogen belangrijk, omdat je leert waarom bepaalde regelgevingen tot stand zijn gekomen. Daarbij zie je vaak dat de regelgeving ontstaat vanuit maatschappelijke ontwikkelingen en het denken van de tijd waarin men leeft. Persoonlijk vond ik dat erg waardevol om mij hiermee bezig te houden.

Ten tweede ben ik van mening dat zowel volledige solidariteit als volledige economische vrijheid niet gunstig is. Het is goed dat wij met elkaar solidair zijn, maar naar mijns inziens is elk individu geschapen met een eigen wil en verantwoordelijkheid. Deze wil en verantwoordelijkheid betekent dat mensen ook zelfverantwoordelijk zijn voor de (rechts)handelingen die zij doen. Dit betekent dat er alleen bemoeienis moet komen vanuit de overheid voor mensen die zelf er niet meer bovenop kunnen komen. Daarin vind ik het belangrijk dat er ten alle tijden er wel een sociaal vangnet bestaat, vanuit de solidariteitsgedachte dat mensen die niet mee kunnen doen wel mee kunnen blijven doen. Om die reden ben ik tegen voor volledige economische vrijheid. In mijn ogen is er maar één belangrijkste drijfveer voor economische vrijheid en dat is het optimaal genereren van winst. In beginsel is deze gedachte niet verkeerd, maar missen we wel ons doel als we onze optimale winst alleen willen gebruiken om in onze eigen behoeftes te voorzien. Daarom zie ik het graag dat wij onze economische vrijheid willen gebruiken om solidair te zijn naar anderen die buiten hun eigen toedoen alsnog de hulp kunnen krijgen die zij verdienen.

## 7.8 Conclusie

Mevrouw Janssen heeft geen recht op loondoorbetaling, omdat zij als ZZP’er werkzaam is en niet als een werknemer in loondienst. Een belangrijk element om aanspraak te maken op artikel 7:629 BW is namelijk dat de werknemer in loondienst is bij de werkgever. Echter is dit niet met volledige duidelijkheid te zeggen, omdat er sprake is van schijnzelfstandigheid. Dit kan mevrouw Janssen voorleggen aan de kantonrechter. Echter hebben we uit jurisprudentie gezien dat de rechter niet altijd meegaand is met betrekking tot de werknemer en dat er niet altijd vanzelfsprekend een arbeidsovereenkomst tot stand is gekomen, al lijkt dit soms wel op het eerste gezicht.

Mevrouw Janssen had wel recht op loondoorbetaling als zij had gewoond in het Verenigd Koninkrijk. Na 28 weken bestaat er de mogelijkheid voor zowel werknemers als ZZP’ers om aanspraak te maken op de *flate-rate* uitkering. Hiervoor moet zij wel voldoende hebben bijgedragen aan *het National Insurance* programma. Ook vanuit de solidariteitsgedachte om anderen te helpen en te ondersteunen zal mevrouw Janssen recht hebben op een uitkering, omdat ze inkomensderving heeft door haar arbeidsongeschiktheid. Echter hebben we gezien dat door economische vrijheid de solidariteitsgedachte wordt beperkt. Economische vrijheid moet ervoor zorgen dat er vraag en aanbod in balans worden gebracht en dit brengt met zich mee dat mensen zelfverantwoordelijk zijn voor de handelingen die zij doen. Vanuit het perspectief van economische vrijheid bestaat er geen recht op loondoorbetaling voor zelfstandige ondernemers, omdat dit bij het ondernemersrisico hoort. Al met al kunnen we concluderen dat regelgeving tot stand komt door de tijd waarin we leven en de politieke stromingen en opvattingen die er zijn in onze samenleving.

## 7.9 Persoonlijke visie op de problematiek

Mijn visie op de huidige problematiek is dat er allereerst duidelijkheid moet komen wanneer er wel of geen sprake is van schijnzelfstandigheid. Ik ben mij ervan bewust dat niet geheel makkelijk is om hier een eenduidig antwoord op te geven, maar ik kan mij wel enigszins voorstellen dat er behoefte is om wel duidelijkheid te scheppen. Ik ben dan ook een voorstander om als ZZP’er een verplichte verzekering te laten afsluiten, omdat je daarmee de financiële risico’s van ziekte en arbeidsongeschiktheid (voor een deel) wegneemt. Ik snap de argumentatie van ZZP’ers als zij zeggen dat zij bewust kiezen om ZZP’er te worden, omdat ze niet willen betalen voor de verzekeringen. De grondslag van deze argumentatie is eigenlijk dat mensen zoveel mogelijk geld willen overhouden en dat iedereen zelfverantwoordelijk is. Ik snap die gedachte, maar als dit soort argumenten telkens de boventoon blijven voeren dan creëren we een individualistische samenleving waarin wij de waardigheid van solidariteit naar elkaar toe verliezen. Om die reden zou ik graag willen dat er wordt onderzocht of de mogelijkheid bestaat om toch een minimale verzekering in het leven te roepen, zodat iedereen toch een zekerheid ervaart bij inkomstenderving.

# **Hoofdstuk 8 Conclusie**

In dit onderzoek is gezocht naar een antwoord op de hoofdvraag: ‘’Welke sociale en juridische gevolgen hebben de nieuwe maatregelen ter vervanging van de wet DBA van kabinet-Rutte III op de rechtspositie van ZZP’ers die werkzaam zijn als schijnzelfstandigen in de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’? Hiervoor is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden. Voor de opdrachtgever, de opleiding SJD, worden er in het volgende hoofdstuk vier aanbevelingen weergegeven. Deze aanbevelingen zijn bedoeld voor de opleiding SJD om studenten kennis op te laten doen over het onderwerp schijnzelfstandigheid.

*8.1 Conclusie*

Uit de resultaten blijkt dat er verschillende soorten overeenkomsten zijn waarbij iemand tegen betaling arbeid verricht. De belangrijkste overeenkomsten zijn de arbeidsovereenkomst (art.7:610 BW) en de overeenkomst van opdracht (art.7:400 BW). Beide overeenkomsten kennen verschillende criteria, maar uit de jurisprudentie vloeit voort dat bij twijfel tussen de overeenkomsten er moet worden gekeken naar alle omstandigheden die in onderling verband met elkaar staan dus wat partijen voor ogen stonden bij het aangaan van de overeenkomst. Het hebben van een arbeidsovereenkomst brengt verschillende rechtelijke bescherming met zich mee, zoals loondoorbetaling bij ziekte of ontslagbescherming. Tevens bouwt een werknemer pensioen op als hij werkt op basis van een arbeidsovereenkomsten. Deze bescherming kent de overeenkomst van opdracht niet. ZZP’ers zijn zelfverantwoordelijk hoe zij dit vormgeven.

Daarbij blijkt uit dit onderzoek dat in de branche: ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ schijnzelfstandigheid voorkomt. Schijnzelfstandigen zijn dus mensen die op papier als zelfstandige worden aangemerkt, maar in de praktijk werkzaam zijn als werknemer. Zij werken vaak voor maar één opdrachtgever en vaak is er sprake van een gezagsverhouding tussen de opdrachtgever en de ZZP’er op papier. Deze groep afhankelijke schijnzelfstandige is een kwetsbare groep. Zij zijn kwetsbaar, omdat zij weinig marktmacht hebben en er veel concurrentie heerst. Daardoor kunnen zij niet hun eigen tarieven bepalen en dat leidt ertoe dat zij sneller de prijzen van opdrachtgevers moeten accepteren. Zij kunnen van deze tarieven geen pensioen opbouwen en niet zelf zorgen voor een private verzekering tegen ziekte en arbeidsongeschiktheid. In de branche: ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ is er dan ook veel baanonzekerheid. Deze stressor zorgt ervoor dat mensen sneller financiële stress en onrust ervaren. Ook ervaren zij weinig autonomie en hebben zij het gevoel dat er weinig waardering is voor hun werk.

Volgens het kabinet-Rutte III is schijnzelfstandig dus niet wenselijk, omdat schijnzelfstandigheid dus zorgt voor oneerlijke concurrentie op arbeidsmarkt tussen werknemers en ZZP’ers. Daarbij kunnen we concluderen dat een grote groep schijnzelfstandigen kwetsbaar zijn en dit brengt allerlei onwenselijke gevolgen met zich voor de branche: ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’. Door het introduceren van de wet DBA heeft de wetgever beoogt om deze onwenselijke situaties weg te nemen. Echter heeft deze wet zijn doel dus niet bereikt en zet het huidige kabinet zich in om nieuwe maatregelen te introduceren die vanaf 1 januari 2020 in moeten gaan. Als eerste wil het kabinet de handhaving van de wet DBA dus opschorten met uitzondering van kwaadwillende. Ook wil het kabinet dat het criterium gezag duidelijker wordt omschreven, omdat ‘’gezag’’ het belangrijkste onderscheidende element is tussen de arbeidsovereenkomst en de overeenkomst van opdracht.

Ook wil het kabinet drie verschillende maatregelen treffen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan bij verschillende ‘’lagen’’ van de arbeidsmarkt. Zo komt er een opt-out-regeling voor ZZP’ers die meer dan €75 verdienen. Ook wil het Kabinet een opdrachtgeversverklaring invoeren voor ZZP’ers die tussen de €18 en €75 verdienen. Zij moeten dus samen met de opdrachtgever een webmodule invullen en aan de hand van deze webmodule komt voort of de overeenkomst die zij hebben bestempeld kan worden als een arbeidsovereenkomst of niet. Een ander maatregel en tevens de belangrijkste maatregel voor de branche: ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’ is dat het kabinet een arbeidsovereenkomst bij laag tarief wil invoeren. Dit houdt dus in dat als een ZZP’er onder de €18 verdient hij automatisch een arbeidsovereenkomst krijgt. Er hoeft dus ook niet aan de voorwaarden van: *arbeid, loon, in dienst van en gedurende zekere tijd* worden voldaan. Echter is het de vraag of deze maatregel daadwerkelijk kan worden ingevoerd, omdat deze maatregel in strijd zou kunnen zijn met Europese regelgeving, namelijk met de vrijheid van vestiging (art. 49) en de vrijheid van dienstverrichting (art.56) van zelfstandigen die opgenomen zijn in het EU-verdrag.

Mocht deze maatregel wel worden ingevoerd dan brengt dit ook sociale gevolgen met zich mee. Het belangrijkst gevolg op microniveau voor de branche: ‘’schoonmaakt, keukenhulp en maaltijdbezorging is dat zij dus meer zekerheid ervaren. Op macroniveau ontstaat er ook een sociaal gevolg namelijk vrijheid. Bij de nieuwe ALT-maatregel kunnen we ons afvragen of dat in strijd is met contractsvrijheid en of dit geen inbreuk is op de autonomie van de mens. Echter kunnen we concluderen dat deze autonomie vaak al ontbreekt in deze branche en het daarom goed is dat de overheid zich inzet om nieuwe maatregelen te ontwikkelen voor deze branche.

Al met al kunnen we aan de hand van de resultaten van de deelvragen antwoord geven op de hoofdvraag: ’Welke sociale en juridische gevolgen hebben de nieuwe maatregelen ter vervanging van de wet DBA van kabinet-Rutte III op de rechtspositie van ZZP’ers die werkzaam zijn als schijnzelfstandigen in de branche ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’? Uit dit kwalitatieve onderzoek is dus gebleken dat kabinet-Rutte III verschillende maatregelen wil introduceren om schijnzelfstandigheid tegen te gaan. De ALT-maatregel is de belangrijkste maatregel voor de branche: ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’. Zij krijgen namelijk een arbeidsovereenkomst op het moment dat zij onder de €18 verdienen. Deze maatregel zorgt ervoor dat deze branche net zoveel rechtelijke bescherming genieten als mensen die werkzaam zijn op basis van de arbeidsovereenkomst. Daarbij brengen deze maatregelen naast juridische gevolgen ook sociale gevolgen met zich mee. Deze maatregel zorgt er namelijk voor dat er meer zekerheid wordt gecreëerd voor deze branche waardoor er minder baanonzekerheid is en minder stress om de financiële situatie.

*8.3 Sterke/zwakke punten in dit onderzoek*

Een sterk punt van dit afstudeeronderzoek is dat ervan tevoren een onderzoeksplan is opgesteld. Dit onderzoeksplan heeft ervoor gezorgd dat ik van tevoren een rode draad heb opgesteld die ik wilde volgen tijdens mijn onderzoek. Achteraf kan ik zeggen dat ik mij daaraan heb gehouden. Door hieraan te houden blijft je onderzoek uitvoerbaar binnen het tijdsbestek dat je hebt.

Een ander sterk punt van dit onderzoek is dat er gebruik is gemaakt van verschillende literatuurstukken, zoals kamerbrieven, onderzoeksrapporten en geschreven literatuur waardoor de validiteit van dit onderzoek gewaarborgd kan worden. Door het lezen en onderzoeken van verschillende literatuurstukken, kom je in aanraking met verschillende percepties over dit onderwerp. Dit zorgt ervoor dat je persoonlijke beeld en visie op het onderwerp wordt verbreed, waardoor je niet in een tunnelvisie komt tijdens het onderzoek doen. Daarbij zijn alle literatuurstukken in verschillende databanken opgezocht, namelijk Google, Google Scholar, Rechtsorde, Via Juridica en Navigator.

Ook een sterk punt van dit onderzoek is, is dat er in eerste instantie is gekeken wat de huidige situatie is omtrent schijnzelfstandigheid en wat de problemen zijn rondom schijnzelfstandigheid. Vervolgens is er onderzocht wat de toekomstige situatie is en wat voor gevolgen dit heeft voor schijnzelfstandigheid. Door deze vergelijking te maken, ontstaat er een beeld van de verbeterpunten die tot stand komen in de toekomst en welke problemen er opgelost worden die in de huidige situatie plaatsvinden.

Een zwak punt van dit onderzoek is dat er twee mensen zijn geïnterviewd. Dit is een zwak punt, omdat op het moment er meerdere interviews worden afgenomen er meer bronnen van informatie tot je beschikking komt. Met twee interviews loop je een grotere kans dat beide personen dezelfde informatie verstrekken dan op het moment dat er meer dan twee personen worden geïnterviewd.

Een ander zwakpunt van dit onderzoek is dat er geen schijnzelfstandigen zijn geïnterviewd. Ik ben mij weliswaar van bewust dat dit ook lastig is om te verwezenlijken, maar het had zeker een mooie toevoeging en misschien wel een ander perspectief kunnen geven op dit onderzoek en de uiteindelijke resultaten.

*8.4 Behalen van doelstelling*

De doelstelling van dit onderzoek is om eind december 2018 de opleiding SJD te informeren over de gevolgen van de nieuwe maatregelen ter vervanging van de wet DBA omtrent schijnzelfstandigheid, zodat mijn opdrachtgever deze informatie kan toepassen in de cursus Arbeidsrecht Verdiept. Het hoger doel van mijn onderzoek is om meer bewustheid te creëren bij studenten SJD, zodat zij later hun cliënten in de dienstverlening kunnen informeren over schijnzelfstandigheid. Op het moment van schrijven kan ik stellen dat ik mijn doelstelling heb gehaald. Eind december wordt dit onderzoeksrapport ingeleverd en aangeboden aan de opdrachtgever.

# **Hoofdstuk 9 Aanbeveling**

In dit laatste deel van mijn afstudeeronderzoek zal aan de hand van de gegeven conclusie concrete aanbevelingen worden gegeven aan mijn opdrachtgever, de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening in Utrecht.

1. De eerste aanbeveling voor de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening is om de ontwikkelingen rondom de nieuwe maatregelen te blijven bespreken met andere docenten. Dit is van belang om zo op de hoogte te blijven van de relevante ontwikkelingen rondom schijnzelfstandigheid. Deze relevante ontwikkelingen moeten vervolgens verwerkt worden in de lessen Arbeidsrecht Verdiept. Er zullen namelijk nog nieuwe ontwikkelingen komen met betrekking tot de criteria gezagsverhouding en nieuwe voortgangsrapportage rondom de nieuwe maatregelen, bijvoorbeeld of ze wel of niet in strijd zijn met Europese regelgeving. Het kan dus zo wezen dat de maatregelen die er nu zijn enigszins kunnen veranderen. Deze ontwikkelingen kan de opleiding SJD het beste in de gaten houden op www.officielebekenmaking .nl met het dossiernummer 34036. Op deze officiële site van de overheid staan alle ontwikkelingen die te maken hebben met schijnzelfstandigheid en de wetgeving eromheen, zoals voortgangsrapportages of onderzoeken.
2. De tweede aanbeveling is om tijdens de lessen van de cursus Arbeidsrecht Verdiept aandacht te geven aan schijnzelfstandigen. Belangrijk hierin is om in ieder geval de volgende onderwerpen onder de aandacht te brengen bij studenten tijdens de cursus Arbeidsrecht Verdiept:
	* Wat is schijnzelfstandigheid?
	* Wat maakt schijnzelfstandige kwetsbaar?
	* Welke maatregelen wil het huidige kabinet invoeren om schijnzelfstandigheid tegen te gaan.

Dit is belangrijk, omdat op de Nederlandse arbeidsmarkt steeds meer gebruik wordt gemaakt van ZZP’ers en daardoor ook een groeiende groep schijnzelfstandigen ontstaan. Daarom is het van belang om studenten op tijd in kennis te stellen wat schijnzelfstandigheid inhoudt en waarom schijnzelfstandigheid niet wenselijk is. Het op tijdig in kennis stellen moet gebeuren via de cursus Arbeidsrecht Verdiept. Zodat studenten in hun dienstverlening van deze kennis gebruik kunnen maken om bijvoorbeeld kwetsbare ZZP’ers te waarschuwen dat zij moeten oppassen dat ze niet werkzaam moeten zijn in een schijnconstructie of dat ze de kennis weten dat ze later niet werkzaam zijn in een schijnconstructie.

1. De derde aanbeveling is om studenten zelf les te geven aan hun klasgenoten. Studenten gaan in groepjes van vier personen uiteen en zij vullen op een rooster in waar neer zij aan de beurt zijn om te presenteren. De docent legt voor elk groepje op wat het precieze thema is dat zij gaan presenteren. Zo presenteert groepje 1 over wat schijnzelfstandigheid is. Vervolgens kan groepje 2 zijn presentatie houden wat schijnzelfstandigen kwetsbaar maakt en hoe dat eruitziet. Groepje 3 kan dan bijvoorbeeld presenteren wat de huidige regelgeving omtrent schijnzelfstandigheid inhoudt en vervolgens kan groepje 4 de nieuwe maatregelen presenteren. Elk groepje kan thuis deze presentatie voorbereiden. Daarbij krijgen de studenten ook de ruimte om zelf iets aan te dragen wat met dit onderwerp te maken heeft. Gedacht kan worden aan:
* Relevante jurisprudentie
* Eigen ervaringen of ervaringen vanuit stage/werk
* Welke waarde en normen kunnen we ontlenen uit het onderwerp schijnzelfstandigheid
* Wat zegt de Europese regelgeving over schijnzelfstandigheid en ZZP’ers

Op het moment dat studenten voor een groep staan, worden de studenten uitgedaagd om hun kennis te delen vanuit een gezagspositie. Daardoor leren zij hoe het is om de kennis die zij opdoen tijdens de lessen Arbeidsrecht Verdiept te presenteren en op zo’n manier worden zij getraind in de dienstverlening die zij later gaan geven in de praktijk.

1. De vierde aanbeveling is een vervolgonderzoek. Deze aanbeveling is van belang omdat de nieuwe maatregelen eventueel in strijd zijn met de Europese regelgeving. Ook kunnen we ons afvragen of de nieuwe maatregelen inbreuk maken op de contractsvrijheid. Op deze twee punten is er meer onderzoek nodig om dit duidelijker te maken.

# **Afkortingslijst**

ALT-maatregel Arbeidsovereenkomst bij laag tarief

AOW Algemene Ouderdomswet

AOV-verzekeraars Arbeidsongeschiktheidsverzekering

ANW Algemene Nabestaandenwet

AKW Algemene Kinderbijslagwet

AWW Algemene Weduwen- en Wezenwet

BGL Beschikking geen loonheffing

BW Burgerlijk Wetboek

CAO Collectieve arbeidsovereenkomst

CBS Centraal Bureau voor de Statistiek

CMGV Christelijk Gereformeerd Maatschappelijk Vakbond

CNV Christelijk Nationaal Vakbond

CPB Centraal Planbureau

D’66 Democraten 66

EU Europese Unie

ESI Employment Status Indicator

FNV Federatie Nederlandse Vakbeweging

GW Grondwet

IBO-rapport Interdepartementale Beleidsonderzoek

IVA Inkomensvoorziening volledig duurzaam arbeidsongeschikten

Ministerie van SZW Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

MKB Midden- en kleinbedrijf

OESO Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling

PVDA Partij van de Arbeid

SER Sociaal Economische Raad

SJD Sociaal Juridische Dienstverlening

SP Socialistische partij

UVRM Universele Verklaring van de Rechten van de Mens

UWV Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen

VAR Verklaring arbeidsrelatie

VNO-NCW Verbond van Nederlandse Ondernemingen en het Nederlands Christelijk Werkgeversverbond

VVD Volkspartij voor Vrijheid en Democratie

VWEU Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie

WAO Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

WIA Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen

Wet DBA Wet deregulering beoordeling arbeidsrelatie

WGA Werkhervatting gedeeltelijk Arbeidsgeschikten

WLZ Wet langdurige zorg

WML Wet minimumloon

WRR Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid

Wulbz Wet uitbreiding loondoorbetalingsplicht

Wvlbz Wet verlenging loondoorbetalingsplicht bij ziekte

WvP Wet verbetering Poortwacht

WW Werkloosheidswet

ZZP’er Zelfstandig Zonder Personeel

ZW Ziektewetuitkering

# **Bijlage 1: Literatuurlijst**

**Jurisprudentie**

* **Gerechtshof ’s-Gravenhage 1 september 2015**: ECLI:NL:GHDHA:2015:2305, geraadpleegd 1 november 2018
* **HR 12 oktober 2001 (Bethseda/van der Vlies**), geraadpleegd 8 oktober 2018
* **HR 14 november 1997 (Groen/Schoevers);** ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, NJ 1998/149, geraadpleegd 8 oktober 2018
* **HR 25 maart 2011(Gouden Kooi)** ECLI:NL:HR:2011:BP3887, geraadpleegd 8 oktober 2018
* **Hof Amsterdam 28 oktober 2014**: ECLI:NL:GHAMS:2014:4547 (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten/Care 4 Care Human Resources B.V.), geraadpleegd 1 november 2018
* **Hof Arnhem-Leeuwarden2 februari 2015**: ECLI:NL:GHARL:2015:670, geraadpleegd 1 november 2018
* **HvJ EU 4 december 2014(FNV Kiem-arrest)**; ECLI:NL:GHDHA:2015:2305, geraadpleegd 15 oktober 2018
* **Kantonrechter Haarlem 18 december2015**: ECLI:NL:RBNHO:2015:11226, geraadpleegd 1 november 2018
* **RB. Amersterdam 4 juli 2014(X/Timboektoe):** ECLI:NL:RBAMS:2014:5783geraadpleegd 1 november 2018
* **Rb. Midden Nederland 30 mei 2018**, ECLI:NL:RBMNE:2018:2360, geraadpleegd 22 november 2018

**Kamerstukken**

* **Kamerstukken II 1996/97**, 25263, 3, p. 5, geraadpleegd 9 oktober 2018
* **Kamerstukken II 2011/12**, 31311, nr. 91, geraadpleegd 25 oktober 2018
* **Kamerstukken II 2014/15**, 34036, nr. 3 (MvT), geraadpleegd 25 oktober 2018
* **Kamerstukken II 2014/2015**, 34036 nr.9, geraadpleegd 25 oktober 2018
* **Kamerbrief ‘Roadmap vervanging DBA’:**

Auteur: W. Koolmees, publicatiedatum: 9 februari 2018, geraadpleegd 12 november 2018

* **Kamerbrief ‘Uitwerking maatregelen werken als zelfstandige’**

Auteur: W. Koolmees, publicatiedatum: 22 juni 2018, geraadpleegd 13 november 2018

* **Kamerbrief ‘Voortgang uitwerking maatregelen werken als zelfstandige:**

Auteur: W. Koolmees, publicatiedatum: 26 november 2018, geraadpleegd 1 december 2018

**Boeken**

* **Arbeidsrecht Begrepen:**

Zevende druk 2016; Auteurs: H.C. Geugjes & E.B Wits, geraadpleegd 8 oktober 2018

**Basiscursus Sociale Wetenschappen:**

Auteurs: Minke de Gruil en Josine van Loon Hogeschool Utrecht, publicatiejaar 2014 geraadpleegd 7 december 2018

* **En toen waren er ZZP’ers**:

Redactie Fabian Dekker Boom Lemma Uitgevers 2013, geraadpleegd 5 november 2018

* **Grondslagen van het recht; Achtergronden:**

Boom Juridische Uitgevers, derde druk, redactie: T.E. Rosier, geraadpleegd 8 november 2018

* **In de frontline tussen hulp en recht:**

Auteurs: Jacequelien de Savornin Lohman & Hannie Raaf, publicatiedatum 2012, geraadpleegd 20 november 2018

* **Socialezekerheidsrecht Begrepen:**

Auteur: Mr. H.C. Geugjes, publicatiedatum 2016, geraadpleegd 20 november 2018

**Onderzoeksrapporten**

* **Arbeidsongeschiktheid in zes Europese landen:**

Onderzoek in opdracht van SZW: Auteurs: Philip de Jong, Nils Ellwanger, Vera Haanstra, Stefan van der Veen, publicatiedatum december 2016 geraadpleegd 27 november 2018

**Centraal Planbureau 2016; Solidariteit/Keuzevrijheid, Zelfstandigen en arbeidsongeschiktheid**: Auteur: Ernest Berkhout & Rob Euwals.

<https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Policy-Brief-2016-11-Zelfstandigen-en-arbeidsongeschiktheid.pdf>, geraadpleegd 8 oktober 2018

**Commissie (model)overeenkomsten in het kader van de wet DBA:**

Auteur: prof. mr. G. Boot, geraadpleegd 30 oktober 2018

**Derde voortgangsrapportage DBA:**

Auteur: Eric Wiebes, publicatiedatum 20 april 2017, geraadpleegd 30 oktober 2018

**Eerste voortgangsrapportage DBA:**

Auteur: Eric Wiebes, publicatiedatum 19 september 2016, geraadpleegd 29 oktober 2018

* **Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen**:

Auteur: Joyce Brown mei 2017, geraadpleegd 8 oktober 2018

* **IBO-rapport Zelfstandigen Zonder Personeel, auteur**:

Auteur: Pieter Hasekamp, april 2015, geraadpleegd 10 oktober 2018

* **Tweede voortgangsrapportage DBA:**

Auteur: Eric Wiebes, publicatiedatum: 18 november 2016, geraadpleegd 30 oktober 2018

* **Wat is solidariteit? Een theoretische analyse**

Auteur: Paul de Beer, geraadpleegd 7 november 2018

* **WRR; Voor de zekerheid:** **de toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid:**

Auteurs: Monique Kremer, Robert Went en André Knottnerus, Publicatiejaar: 2017, geraadpleegd 3 november 2018

**Tijdschriften**

* **Arbeidsrecht: De lessen van het arrest; FNV Kiem/De Staat der Nederlanden:**

Auteur: K. Boonstra, publicatiedatum: 24-10-2016C, geraadpleegd 17 oktober 2018

* **Tijdschrift Recht & Arbeid; een arbeidsovereenkomst? Dat maak ik zelf wel uit!**

Auteur: prof. mr. E. Verhulp, publicatiedatum: 01-03-2005, geraadpleegd 17 november 2018

**Tijdschrift Recht & Arbeid; over het ingrijpen in beloningen:**

Auteur: prof. mr. F.B.J Grapperhaus, publicatiedatum 23-02-2012, geraadpleegd 15 november 2018

**Tijdschrift Recht & Arbeid; Schijnzelfstandigen: de rekenaar, de wetgever en de rechter:**

Auteur: Mr. G.C. Boot, datum: 17 april 2016, geraadpleegd 20 oktober 2018

**Websites**

**Adzuna**:

Auteur: Rik Langerak: <https://www.adzuna.nl/blog/2015/08/03/werken-als-schoonmaker-in-loondienst-of-als-zzp-er/>, geraadpleegd 11 oktober 2018

**AMS Advocaten; contractsvrijheid:** <https://www.amsadvocaten.nl/woordenboek/verbintenissenrecht/contractsvrijheid/>, geraadpleegd 19 november 2018

* **Arbeidsrechter.nl; arbeidsovereenkomst:** <https://www.arbeidsrechter.nl/definities/arbeidsovereenkomst>, geraadpleegd 8 oktober 2018

**Arbeidsrecht en arbeidswetgeving:** <https://www.managementboek.nl/code/inkijkexemplaar/9789013137460/arbeidswetgeving-2016-2017-w.l.-roozendaal.pdf>, geraadpleegd 20 november 2018

* **Arbeidsrechter.nl; fictieve arbeidsovereenkomst:**

<https://www.arbeidsrechter.nl/fictieve-arbeidsovereenkomst-loonbelasting-werkgever>, geraadpleegd 15 oktober 2018

* **Averechtse selectie:**

<https://havo.economielokaal.nl/averechtse-selectie/>, geraadpleegd 11 december 2018

**Beeldrijk; Belastingadvies en begeleiding:**

<https://beeldrijk.org/bibliotheek/de-fiscale-ondernemer/ondernemerschap/schijnzelfstandigheid/>, geraadpleegd 15 oktober 2018

**Betekenis Autonomie:**

<http://www.betekenis-definitie.nl/Autonomie>, geraadpleegd 7 november 2018

**Brout; inner leadership, outer change:**

<https://www.brout.nl/piramide-van-maslow/>, geraadpleegd 7 december 2018

**CBS; Dossier ZZP:**

<https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp>, geraadpleegd 15 september 2018

* **CBS; omzet en uren uitzendbranche nemen opnieuw toe:**

<https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/48/omzet-en-uren-uitzendbranche-nemen-opnieuw-toe>, geraadpleegd 1 november 2018

* **CBS; Werkzame beroepsbevolking beroep:** <https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82808NED/table?dl=717F>, geraadpleegd 18 september 2018
* **Cursus gezond omgaan met stress; oorzaken & gevolgen van stress:**

Auteur: Rob Oik: <http://www.heartwise.nl/files/stress.pdf>, geraadpleegd 7 november 2018

**De Belastingdienst; arbeidswetgeving onder de loep:** <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/modelovereenkomsten/content/arbeidswetgeving-onder-de-loep-wat-betekent-dit-voor-u>, geraadpleegd 13 november 2018

* **De Belastingdienst: Bang voor boetes of naheffingen? Niet nodig:** <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/modelovereenkomsten/content/bang-voor-boetes-of-naheffingen-niet-nodig>, geraadpleegd 30 oktober 2018

**De Belastingdienst; modelovereenkomst:** <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/modelovereenkomsten-in-plaats-van-var/>, geraadpleegd 9 oktober 2018

**De Belastingdienst; modelovereenkomsten zoeken:** <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/modelovereenkomsten-in-plaats-van-var/modelovereenkomst-zoeken/modelovereenkomst-zoeken>, geraadpleegd 30 oktober 2018

**De Belastingdienst; uw eigen overeenkomst laten beoordelen:** <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/modelovereenkomsten-in-plaats-van-var/modelovereenkomst-zoeken/modelovereenkomsten-branches-beroepsgroepen-downloaden>, geraadpleegd 30 oktober 2018

**De Belastingdienst; Verklaring arbeidsrelatie:** <https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/onderneming_starten/voordat_u_start/ondernemer_voor_inkomstenbelasting/verklaring_arbeidsrelatie/>, geraadpleegd 13 oktober 2018

**De Belastingdienst: wanneer heb ik recht op de zelfstandigenaftrek?**  [https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/ondernemers/content/wanneer-heb-ik-recht-op-de-zelfstandigenaftrek/](https://www.zipconomy.nl/2018/07/zzpers-spekkopers-over-de-fiscale-verschillen-tussen-zelfstandigen-en-werknemers/), geraadpleegd 11 oktober 2018

**De driehoeksverhouding van detachering:**

<https://www.broeseliskevanvlijmen.nl/nl/actualiteiten/de-driehoeksverhouding-van-de-detachering/>, geraadpleegd 1 november 2018

**De kern van het contractrecht:**

<https://www.mr-online.nl/de-kern-van-het-contractenrecht/>, geraadpleegd 19 november 2018

**De overeenkomst van opdracht in het algemeen**: <https://portal.rechtsorde.nl/Document.aspx?hitnr=1&t=636746866601559808&url=rn%3arovlkluts%5e%5efile%3a%2f%2fR%7c%2f03%2f02%2f01%2fasser7ivs%2f1835394.xml&ref=hitlist_hl&bd=results>, geraadpleegd 9 oktober 2018

**DeSteven; behoefte aan zekerheid en duidelijkheid:**

<https://www.desteven.nl/training-coaching-vraagbaak/behoeften/behoefte-zekerheid-duidelijkheid>, geraadpleegd 19 november 2018

**De ZZP’er en arbeidsongeschiktheid:**

Auteur: G. Putter publicatiedatum: 18-07-2018 <https://portal.rechtsorde.nl/Document.aspx?hitnr=0&t=636747625844317276&url=rn%3arots%5e%5efile%3a%2f%2fR%7c%2f03%2f02%2f01%2fVFP%2f2018%2f0708%2f3269425.xml&ref=hitlist_hl&bd=results>, geraadpleegd 10 oktober 2018

**Dirkzwager legal & tax; Wet DBA:**

<https://www.dirkzwager.nl/kennis/artikelen/eerste-voortgangsrapportage-wet-dba/>, geraadpleegd 30 oktober 2018

**Een rechtsvergelijkend onderzoek naar de kwalificatie van de arbeidsrelatie in het fiscale recht:**

Auteur: Carlijn Donders, publicatiedatum december 2017

<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=144800>

**Europa decentraal; vrijheid van vestiging:**

<https://europadecentraal.nl/onderwerp/vrij-verkeer/vrij-verkeer-van-personen/vrijheid-van-vestiging/>, geraadpleegd 1 december 2018

**Encyclo.nl; fictieve dienstbetrekking:**

<https://www.encyclo.nl/begrip/fictieve%20dienstbetrekking>, geraadpleegd 15 oktober 2018

**Encyclo.nl; Implementatie:**

<https://www.encyclo.nl/begrip/implementatie>, geraadpleegd 29 oktober 2018

**Encyclo.nl; opt-out regeling:**

<https://www.encyclo.nl/begrip/Opt-out%20regeling>, geraadpleegd 13 november 2018

**Encyclo.nl; schijnzelfstandigheid:**

<https://www.encyclo.nl/begrip/Schijnzelfstandigheid>, geraadpleegd 20 september 2018

**Encyclo.nl; stressor:**

<https://www.encyclo.nl/begrip/stressor>, geraadpleegd 23 oktober 2018

**Encylco.nl; Zekerheid:**

<https://www.encyclo.nl/begrip/zekerheid>, geraadpleegd 18 november 2018

**Factsheet ZZP/Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie:**

<https://over-ons.belastingdienst.nl/themas/zzpderegulering-beoordeling-arbeidsrelaties-dba/factsheet-zzpderegulering-beoordeling-arbeidsrelatie-dba/>, geraadpleegd 9 oktober 2018

**Filosofie:**

<https://www.filosofie.nl/nl/artikel/30917/15-belangrijke-ideeen-over-economie.html>, geraadpleegd 21 november 2018

**Filosofie; John Stuart Mill:**

<https://www.filosofie.nl/john-stuart-mill.html>, geraadpleegd 26 november 2018

**FNV; zelfstandigen:**

<https://fnvzzp.nl/nieuws/2017/11/het-regeerakkoord-rutte-iii-over-een-andere-boeg>, geraadpleegd 13 november 2018

**Groene Serie; GS bijzondere overeenkomsten:**

Auteur: mr. J. Nijland <https://portal.rechtsorde.nl/Document.aspx?hitnr=0&t=636746953471980357&url=rn%3arovl%5e%5efile%3a%2f%2fR%7c%2f03%2f02%2f02%2fcommentary%2fARBEIDSRECHT%2fAR1.1%2f1834516.xml&ref=hitlist_hl&bd=results>, geraadpleegd 9 oktober 2018

* **Handreiking beoordelingskader overeenkomsten arbeidsrelatie:** <https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/handreiking_beoordelingskader_dba_dv10301z1ed.pdf>, geraadpleegd 8 oktober 2018
* **Het socialisme:**

<https://www.blikopdewereld.nl/geschiedenis/europa/west-europa/985-het-socialisme>, geraadpleegd 29 november2018

* **Historiek; Adam Smith:**

<https://historiek.net/adam-smith-1723-1790-biografie/66748/>, geraadpleegd 26 november 2018

**Historiek; De invloed van het Communistisch Manifest:**

<https://historiek.net/communistisch-manifest-invloed/2946/>, geraadpleegd 29 november 2018

* **Historiek John Locke – verlichtingsfilosoof:**

<https://historiek.net/john-locke-filosoof-liberalisme/70784/>, geraadpleegd 21 november 2018

**Historiek; industriële revolutie:**

<https://historiek.net/industriele-revolutie-samenvatting-oorzaken-gevolgen/78430/>, geraadpleegd 20 november 2018

**HR-kiosk.nl; kans dat ZZP’er in armoede raakt, hangt af van bedrijfstak:**

<https://www.hr-kiosk.nl/nieuws/kans-dat-zzp-er-in-armoede-raakt-hangt-af-van>, geraadpleegd 6 november 2018

**Infinance; financiële zekerheid belangrijker dan gezondheid:**

<https://www.infinance.nl/artikel/financiele-zekerheid-belangrijker-dan-gezondheid/>, geraadpleegd 19 november 2018

**Intellect transfer:**

<https://www.intellect-transfer.com/opt-out-regeling-vervangt-modelovereenkomst-freelance-psychiater.html>, geraadpleegd 13 november 2018

**Joost van Oort; Socialisme:**

<https://www.youtube.com/watch?v=-acm2ltn_S4>, geraadpleegd 29 november 2018

**Judex; wat is de WIA eigenlijk?**

<https://www.judex.nl/rechtsgebied/uitkeringen-sociale-zekerheid/wia/artikelen/wat-is-de-wia-eigenlijk/>, geraadpleegd 20 november 2018

* **Justitia.nl; arbeidsovereenkomsten:** <https://www.justitia.nl/arbeidsrecht/arbeidsovereenkomsten.html>, geraadpleegd 8 oktober 2018
* **Justitia.nl VAR-verklaring arbeidsrelatie:**

<https://www.justitia.nl/arbeidsrecht/var-verklaringen.html>, geraadpleegd 24 oktober 2018

* **Justitia.nl; Wet DBA en modelovereenkomsten:**

<https://www.justitia.nl/arbeidsrecht/wet-dba.html>, geraadpleegd 17 september 2018

* **Kiesraad; Tweede Kamer:**

<https://www.kiesraad.nl/verkiezingen/tweede-kamer>, geraadpleegd 30 oktober 2018

* **Kluwer; arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht:**

<https://knuwer.nl/nieuws/arbeidsovereenkomst-of-overeenkomst-van-opdracht>, geraadpleegd 18 december 2018

**Kwaadwillende? Debacle DBA woedt vervolg:** <https://suzannemeijersarbeidsrecht.nl/blog/kwaadwillende-debacle-dba-wordt-vervolgd/>, geraadpleegd 15 oktober 2018

**Maatwerk advocaten; VAR.BGL of toch een modelovereenkomst?**

<https://www.maatwerk-advocaten.nl/blog/var-bgl-of-toch-een-modelovereenkomst/>, geraadpleegd 25 oktober 2018

**Masterscriptie; de stakende ZZP’er:**

Auteur: Diewertje van Kesteren, publicatiedatum: 27 juni 2017, <https://www.deburcht.nl/userfiles/file/van%20Kesteren%20scriptie.pdf>, geraadpleegd 1 november 2018

**Ministerie van Justitie en Veiligheid; kenniscentrum wetgeving en juridische zaken:** <https://www.kcwj.nl/kennisbank/integraal-afwegingskader-beleid-en-regelgeving/6-wat-het-beste-instrument/62/623-algemene?cookie=yes.1542628092883-1920545981>, geraadpleegd 19 november 2018

**Mijnzzp; Uber chauffeurs Verenigd Koninkrijk volgens rechter werknemer in plaats van ZZP’er:** <https://www.mijnzzp.nl/Weblogs/Van-de-redactie/Uber-chauffeurs-Verenigd-Koninkrijk-volgens-rechter-werknemer-in-plaats-van-zzp-er>, geraadpleegd 27 november 2018

**Modernisering Ziektewet:** <https://www.wgvoost.nl/media/uploads/20121115_WGV_Seminar_Modernisering_ZW_handout.pdf>, geraadpleegd 20 november 2018

**NOS; De opkomst van de ZZP’ers**:

<https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2055696-de-opkomst-van-de-zzp-ers.html>, geraadpleegd 10 september 2018

**NRC.nl; De ZZP’ers: ondernemer of schijnzelfstandige?**

<https://www.nrc.nl/nieuws/2018/03/16/ondernemer-of-schijn-zelfstandige-a1595976>, geraadpleegd 16 oktober 2018

**NVSP: innovatief in werk:**

<https://www.innovatiefinwerk.nl/participatie/2012/09/de-gevolgen-van-baanonzekerheid>, geraadpleegd 7 november 2018

**Ondernemersplein; DBA voor ZZP’ers:**

<https://www.ondernemersplein.nl/artikel/dba-voor-zzpers-veelgestelde-vragen/>, geraadpleegd 30 oktober 2018

**Ondernemersplein; Subsidies en regelingen:** <https://www.ondernemersplein.nl/subsidie/zelfstandigenaftrek/?gclid=EAIaIQobChMI4reJ07b-3gIVCrvtCh0oNAbEEAAYAyAAEgK9RPD_BwE>, geraadpleegd 1 december 2018

**Ondernemingsplannen; verschil loondienst en ondernemer:** <https://www.ondernemingsplannen.nl/verschil-loondienst-en-ondernemer/>, geraadpleegd 10 oktober 2018

**Parlement; politieke stromingen:**

<https://www.parlement.com/id/vg87e6htiaxn/politieke_stromingen>, geraadpleegd 26 november 2018

**Pay for people; Wat is de Wet DBA eigenlijk?**

<https://www.payforpeople.nl/kennisbank/wat-is-de-wet-dba-eigenijk/>, geraadpleegd 14 oktober 2019

**Praktijk uit handen; 10 gevaren en gevolgen van stress:**

<https://praktijkuithanden.nl/10-gevaren-en-gevolgen-van-stress/>, geraadpleegd 15 oktober 2018

**Professionals in flex; Wet DBA:**

<http://professionalsinflex.nl/wet-deregulering-beoordeling-arbeidsrelaties-wet-dba/>, geraadpleegd 25 oktober 2018

**Rechtsvermoeden bestaan arbeidsovereenkomst:** <https://www.managementboek.nl/code/inkijkexemplaar/9789013070460/de-flexwet-actueel-mark-diebels.pdf>, geraadpleegd 9 oktober 2018

**Rendement.nl; dure ZZP’er straks door opt-out zonder risico inzetten:** <https://www.rendement.nl/nieuws/id20246-dure-zzper-straks-door-opt-out-zonder-risico-inzetten.html>, geraadpleegd 13 november 2018

**Simply Business:**

<https://www.simplybusiness.co.uk/knowledge/articles/2017/03/how-to-become-a-freelancer-in-the-uk/>, geraadpleegd 27 november 2018

**Solidarity: Theoretical Perspectives for Empirical Research:**

<https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-015-9245-1_6>, geraadpleegd 7 november 2018

**SoloPartners; regeerakkoord: wet DBA wordt vervangen door verklaring opdrachtgeverschap:** <https://www.solopartners.nl/kennisbank/regeerakkoord-dba-vervangen-verklaring/>, geraadpleegd 13 november 2018

**Stichting Meervrijheid; De geschiedenis van het liberalisme:**

<https://meervrijheid.nl/?pagina=1271>, geraadpleegd 22 november 2018

**Technischwerken.nl: Waarom was de VAR niet praktisch?** <http://www.technischwerken.nl/kennisbank/management-kennisbank/waarom-was-de-var-niet-praktisch/>, geraadpleegd 25 oktober 2018

**Tilburg University; De ontoelaatbaarheid van arbeidsvoorwaardenbepalingen voor (schijn)zelfstandigen in de cao:**

<http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=141763>, geraadpleegd 15 oktober 2018

**Tilburg University; Loondoorbetaling bij ziekte:**

Auteur: Denise L.M. van Aert, publicatiedatum 6 juli 2011, <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=115979> geraadpleegd 20 november 2018

**Tilburg University; Schijnzelfstandigheid van ZZP’ers:**

Auteur Hale Gürel: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=133177>, geraadpleegd 22 september 2018

* **Trouw; Koerier bij Deliveroo is geen schijnzelfstandige:**

<https://www.trouw.nl/home/koerier-bij-deliveroo-is-geen-schijnzelfstandige~af1da518/>, geraadpleegd 18 december 2018

**Trouw; Nederland een liberaal land?**

<https://www.trouw.nl/home/nederland-een-liberaal-land-zo-ver-zijn-we-nog-niet-klaas-dijkhoff~abaa6e31/>, geraadpleegd 26 november 2018

**Trouw; Vaste baan geeft vooral voldoening:**

<https://www.trouw.nl/home/vaste-baan-geeft-vooral-voldoening~a692d989/>, geraadpleegd 19 november 2018

**University of Birmingham:** Autonomy in the workplace has positive effect on well-being and job satisfaction:

Publicatiedatum 24 april 2017; <https://www.sciencedaily.com/releases/2017/04/170424215501.htm>, geraadpleegd 7 november 2018

**Universiteit Leiden; Rechtsfilosofie:**

<https://www.universiteitleiden.nl/rechtsgeleerdheid/instituut-voor-metajuridica/rechtsfilosofie>, geraadpleegd 21 november 2018

**Vakstudie Nieuws; Voorlopig nog geen hoofdlijnen vervangingen wet DBA:** <https://portal.rechtsorde.nl/Document.aspx?hitnr=0&t=636792550457287449&url=rn%3arots%5e%5efile%3a%2f%2fR%7c%2f03%2f02%2f01%2fVN%2f2018%2f34%2f3258269.xml&ref=hitlist_hl&bd=results>, geraadpleegd 2 december 2018

**Van Dale; betekenis ‘saamhorigheid’:**

<https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/saamhorigheid#.W-AxKuKNzIU>, geraadpleegd 6 november 2018

**Van Dale; betekenis solidair:**

<https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/solidair#.W-AwueKNzIU>, geraadpleegd 6 november 2018

**Van Dale; betekenis solidariteit:**

https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/solidariteit#.W-AUlOKNzIU, geraadpleegd 6 november 2018

**Van onzekerheid naar zeker voelen:**

<https://lindavanderkwast.com/van-onzekerheid-naar-zeker-voelen/>, geraadpleegd 17 november 2018

**Van VAR naar voorbeeldovereenkomst:**

<https://www.zzpservicedesk.nl/987/van-var-naar-voorbeeldovereenkomst.htm>, geraadpleegd 14 oktober 2018

**Visser & Van Eck; de verklaring arbeidsrelatie:**

<https://www.visservaneck.nl/artikelen/verklaring-arbeidsrelatie/>, geraadpleegd 25 oktober 2018

**VVD; 2006 – heden:**

<https://vvd-digitaal.dnpp.nl/perioden/2006-heden>, geraadpleegd 26 november 2018

**VVD; ondernemers:**

<https://www.vvd.nl/standpunten/ondernemers/>, geraadpleegd 1 december 2018

**VVD; onze geschiedenis:**

<https://www.vvd.nl/onze-geschiedenis/>, geraadpleegd 26 november 2018

* **Wat is payrolling?**

<http://www.payrollsite.nl/wat-is-payrolling>, geraadpleegd 1 november 2018

* **Welingelichte Kringen: waarom autonomie op de werkvloer zo belangrijk is**:

Auteur: Jeannette Kras, Publicatiedatum: 5 september 2018;<http://www.welingelichtekringen.nl/wetenschap/839663/waarom-autonomie-op-de-werkvloer-zo-belangrijk-is.html>, geraadpleegd 25 oktober 2018

**Welingelichte kringen; wat willen de verschillende politieke partijen met de economie?** <http://www.welingelichtekringen.nl/politiek/669939/wat-willen-de-verschillende-politieke-partijen-met-de-economie.html>, geraadpleegd 26 november 2016

**Wetboek; overeenkomst van opdracht:**

<https://www.wetboekplus.nl/burgerlijk-wetboek-boek-7-artikel-400-overeenkomst-van-opdracht/>, geraadpleegd 9 oktober 2018

* **Wet & Recht; Wanneer is er sprake van een arbeidsovereenkomst:**

<http://www.wetrecht.nl/wanneer-is-er-sprake-van-een-arbeidsovereenkomst/>, geraadpleegd 18 december 2018

**Yellow Friday:**

<https://yellowfriday.nl/alles-op-rijtje/>, geraadpleegd 27 november 2018

**Ziektewet; historie en toelichting:** <http://www.ziektewetmanagement.nl/assets/zw_historie_engage.pdf>, geraadpleegd 20 november 2018

**Zipconomy:**

Auteur Huga-Jan Ruts,<https://www.zipconomy.nl/2018/07/zzpers-spekkopers-over-de-fiscale-verschillen-tussen-zelfstandigen-en-werknemers/>, geraadpleegd 11 oktober 2018

**ZZP-Barometer:**

<https://zzpbarometer.nl/2014/12/12/70-000-zzpers-gestart-door-ontslag/#.W8RUVfaYTIU>, geraadpleegd 15 oktober 2018

**Wetsartikelen**

**Equaliy act 2010, artikel 6 lid 1**, geraadpleegd 27 november 2018

# **Bijlage 2 Modelovereenkomst**

**OVEREENKOMST VAN OPDRACHT**

Partijen:

1. <NAAM OPDRACHTGEVER> (intermediair), gevestigd te <PLAATS EN POSTCODE> aan de <ADRES>, rechtsgeldig vertegenwoordigd door <NAAM>, hierna te noemen: “**Opdrachtgever**”;

En

1. <NAAM OPDRACHTNEMER>), gevestigd te <PLAATS EN POSTCODE> aan de <ADRES>, hierna te noemen: “**Opdrachtnemer**”;

Gezamenlijk te noemen: “**Partijen**”;

Overwegende dat:

* 1. Opdrachtgever werkzaam is op het gebied van <OMSCHRIJVING>;
	2. Opdrachtgever in het kader hiervan behoefte heeft aan <OMSCHRIJVING WERKZAAMHEDEN>;
	3. Deze werkzaamheden zullen worden verricht bij of ten behoeve van een derde (verder te noemen: “Derde”.)
	4. Opdrachtnemer als zodanig in staat en bereid is deze werkzaamheden uit te voeren;
	5. Partijen uitsluitend met elkaar wensen te contracteren op basis van een overeenkomst van

opdracht in de zin van artikel 7:400 e.v. BW;

f.

Partijen uitdrukkelijk niet beogen om een arbeidsovereenkomst aan te gaan in de zin van

artikel 7:610 e.v. en 7:690 e.v. BW;

g.

Partijen uitdrukkelijk de toepasselijkheid van de fictieve dienstbetrekking van tussenkomst1

willen voorkomen;

h.

Partijen ervoor kiezen om in voorkomende gevallen de fictieve dienstbetrekking van

thuiswerkers of gelijkgestelden2 buiten toepassing te laten en daartoe deze overeenkomst

 opstellen en ondertekenen voordat uitbetaling plaatsvindt;

1. deze overeenkomst gelijkluidend is aan de door de Belastingdienst op 29-02-2016 onder nummer 9015550000-09-2 opgestelde modelovereenkomst;
2. Partijen de voorwaarden waaronder Opdrachtnemer voor Opdrachtgever zijn werkzaamheden zal verrichten, in deze overeenkomst wensen vast te leggen.

Partijen komen het volgende overeen:

Artikel 1 De opdracht

1.1. Opdrachtnemer verplicht zich voor de duur van de overeenkomst de navolgende werkzaamheden te verrichten <OMSCHRIJVING OPDRACHT OF DIENSTEN>.

Artikel 2 Uitvoering van de opdracht

1 artikelen 2a Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en artikel 3 Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd (Besluit van 24 december 1986, Stb. 1986, 655).

2 artikelen 2b en 2c Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en artikel 1 en 5 Besluit aanwijzing gevallen waarin

* 1. Arbeidsverhouding Opdrachtnemer accepteert de opdracht en aanvaardt daarmee de volle verantwoordelijkheid voor het op juiste wijze uitvoeren van de overeengekomen werkzaamheden.
	2. Opdrachtnemer deelt zijn werkzaamheden zelfstandig in. Wel vindt, voor zover dat voor de

 Uitvoering van de opdracht nodig is, afstemming met Opdrachtgever plaats in geval van

 samenwerking met anderen, zodat deze optimaal zal verlopen. Indien noodzakelijk voor de

 werkzaamheden richt Opdrachtnemer zich naar de arbeidstijden bij Opdrachtgever en/of de

 Derde.

* 1. Opdrachtgever verstrekt Opdrachtnemer alle bevoegdheid en informatie benodigd voor een goede uitvoering van de opdracht.
	2. Opdrachtnemer is bij het uitvoeren van de overeengekomen werkzaamheden geheel

 zelfstandig. Hij/zij verricht de overeengekomen werkzaamheden naar eigen inzicht en zonder

 toezicht of leiding van Opdrachtgever en/of de Derde. Opdrachtgever en/of Derde kunnen wel

 aanwijzingen en instructies geven omtrent het resultaat van de opdracht.

s dienstbetrekking wordt beschouwd (Besluit van 24 december 1986, Stb. 1986,

Artikel 3 Duur van de overeenkomst

* 1. De opdracht vangt aan op <DATUM> en wordt aangegaan tot <EINDDATUM> OF: voor de duur van het Project <NAAM>.
	2. Opdrachtgever verklaart zich er uitdrukkelijk mee akkoord dat Opdrachtnemer ook ten

 behoeve van andere opdrachtgevers werkzaamheden verricht.

Artikel 4 Nakoming en vervanging

* 1. Indien de Opdrachtnemer op enig moment voorziet dat hij de verplichtingen in verband met een geaccepteerde opdracht niet, niet tijdig of niet naar behoren kan nakomen, dan dient de Opdrachtnemer de Opdrachtgever en de Derde hiervan onmiddellijk op de hoogte te stellen.
	2. <VRIJE INVULLING OVER VERVANGING>

Artikel 5 Opzegging overeenkomst

5.1 <VRIJE INVULLING>

Artikel 6 Vergoeding, facturering en betaling

* 1. Opdrachtgever betaalt Opdrachtnemer € … per <TIJDSEENHEID> exclusief BTW. OF: € …. exclusief BTW voor het gehele project.
	2. Opdrachtnemer zal voor de verrichte werkzaamheden aan Opdrachtgever een factuur (doen) zenden. De factuur zal voldoen aan de wettelijke vereisten.
	3. Opdrachtgever betaalt het gefactureerde bedrag aan Opdrachtnemer binnen <AANTAL DAGEN> dagen na ontvangst van de factuur.
	4. Ingeval hulpmiddelen van Opdrachtgever en/of Derde noodzakelijk zijn bij de uitvoering van

 de opdracht, brengt Opdrachtgever de daarmee samenhangende kosten in rekening aan

 Opdrachtnemer.

Artikel 7 Aansprakelijkheid/ schade

7.1 <VRIJE INVULLING>

 - het risico van non-betaling door

Artikel 8 Verzekeringen

8.1 <VRIJE INVULLING>

Artikel 9 Voorkomen tussenkomstfictie

* 1. Opdrachtgever en Opdrachtnemer willen de toepasselijkheid van de fictieve dienstbetrekking

 van tussenkomst voorkomen. Daarvoor is van belang dat Opdrachtnemer de werkzaamheden

 verricht in de uitoefening van een bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep.

 Opdrachtgever mag redelijkerwijs aannemen (bewijsvermoeden) dat hiervan sprake is als hij,

 in aanvulling op deze overeenkomst:

 a. vastlegt:

 - de inschrijving van Opdrachtnemer bij de Kamer van Koophandel;

 - het BTW-nummer van Opdrachtnemer; en

 b. in ieder geval afspraken heeft gemaakt over:

 - aansprakelijkheid van Opdrachtnemer jegens de Derde;

 - een concurrentie- en/of relatiebeding dat de Opdrachtnemer niet onredelijk beperkt

 in het verwerven of uitvoeren van opdrachten voor andere opdrachtgevers;

* 1. Het bewijsvermoeden van het eerste lid van dit artikel is niet van toepassing indien

 Opdrachtnemer hoofdzakelijk werkzaam is voor Opdrachtgever op basis van (opvolgende)

 opdrachten van (gezamenlijk) langere duur dan gelet op de aard van de werkzaamheden

 gebruikelijk is.

Artikel 10 Rechts- en forumkeuze

* 1. Op deze overeenkomst en al hetgeen daarmee verband houdt, is Nederlands recht van toepassing.
	2. Geschillen met betrekking tot deze overeenkomst of met betrekking tot al hetgeen daarmee verband houdt of daaruit voortvloeit, zullen aan de bevoegde rechter in Nederland worden voorgelegd.

Artikel 11 Wijziging van de overeenkomst

Wijzigingen van en aanvullingen op deze overeenkomst zijn slechts geldig voor zover deze schriftelijk tussen partijen zijn overeengekomen.

In tweevoud,

Te <PLAATS>, op <DATUM>: Te <PLAATS>, op <DATUM>:

………………………… …………………………

Opdrachtgever Opdrachtnemer

**Beoordeling overeenkomst Algemeen | tussenkomst**

De Belastingdienst heeft, in samenwerking met VNO-NCW / MKB Nederland, bijgaande modelovereenkomst opgesteld. U kunt deze als modelovereenkomst gebruiken in situaties van tussenkomst. De modelovereenkomst is heel algemeen geformuleerd met uitzondering van:

* het ontbreken van de mogelijkheid van zowel de opdrachtgever (intermediair) als de derde om leiding te geven en toezicht te houden op de werkzaamheden van de opdrachtnemer;
* het aannemelijk maken door de opdrachtgever dat - vanuit zijn optiek - ten aanzien van de opdrachtnemer sprake is van arbeid die wordt verricht in de uitoefening van zijn bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep door de opdrachtnemer, waarmee de fictieve dienstbetrekking voor tussenkomstsituaties niet van toepassing is.

Vanwege het ontbreken van leiding en toezicht bij de opdrachtgever en de derde oordeelt de Belastingdienst dat bij werken volgens deze modelovereenkomst geen sprake is van een arbeidsovereenkomst. Voor de beoordeling van de toepasselijkheid van de fictieve dienstbetrekking voor tussenkomstsituaties gaat de modelovereenkomst uit van een bewijsvermoeden in feitelijke situaties als bedoeld in artikel 9.1 van de overeenkomst. Vanwege de aannemelijkheid van het van toepassing zijn van een wettelijke uitzonderingsgrond is evenmin sprake van een fictieve dienstbetrekking op grond van de tussenkomstbepaling.

Bij werken volgens de bijgevoegde modelovereenkomst is dus in zoverre geen sprake van een echte of fictieve dienstbetrekking. Met uitzondering van de onder de toelichting genoemde situaties is de opdrachtgever bij werken volgens deze modelovereenkomst niet verplicht loonheffingen af te dragen of te voldoen.

***Toelichting***

Dienstbetrekking

De Belastingdienst kan op basis van een concrete overeenkomst oordelen over het al dan niet moeten betalen van loonheffingen. Loonheffingen zijn verschuldigd als sprake is van een arbeids- overeenkomst, een uitzendovereenkomst of een fictieve dienstbetrekking. Een arbeidsovereenkomst is aanwezig als aan drie voorwaarden is voldaan:

1. de werknemer moet persoonlijk arbeid verrichten;
2. de werkgever moet de werknemer een beloning betalen voor de verrichte arbeid;
3. de werkgever kan de werknemer bindende aanwijzingen en instructies geven over het verrichten van de arbeid op zodanige wijze dat sprake is van een ‘gezagsverhouding’.

Als één van de drie elementen ontbreekt is geen sprake van een arbeidsovereenkomst (artikel 7:610 BW). Er is sprake van een uitzendovereenkomst (artikel 7:690 BW), als de werknemer door de opdrachtgever, in het kader van de uitoefening van het beroep of bedrijf van de opdrachtgever ter beschikking wordt gesteld aan een derde om krachtens een door deze aan de opdrachtgever verstrekte opdracht arbeid te verrichten onder toezicht en leiding van de derde. Als die leiding en toezicht van de derde ontbreken, is geen sprake van een uitzendovereenkomst. Mogelijk is dan nog

wel sprake van de fictieve dienstbetrekking voor tussenkomstsituaties3. Voor die fictieve dienstbetrekking geldt als uitsluitingsgrond, de situatie waarin de opdrachtnemer de arbeid verricht in

de uitoefening van zijn bedrijf of in de zelfstandige uitoefening van een beroep. Wil de fictie niet van toepassing zijn dan is het aan de opdrachtgever om dat aannemelijk te maken. Daarbij gaat het om een toets binnen de systematiek van de loonheffingen, vanuit het perspectief, de positie en de verantwoordelijkheden van de opdrachtgever. Het is voor de opdrachtgever in veel gevallen redelijkerwijs niet mogelijk om het ondernemerschap van de opdrachtnemer in de zin van de Wet IB 2001 (volledig) te beoordelen. De opdrachtgever zal zich daarom vooral moeten baseren op de informatie waarover hij binnen de grenzen van diezelfde redelijkheid als opdrachtgever en betrokkene bij de arbeidsrelatie kan beschikken. Dit uitgangspunt is uitgewerkt in artikel 9 van de voorbeeldovereenkomst.

Deze algemene, nog niet concreet ingevulde modelovereenkomst is zodanig verwoord, dat het element werkgeversgezag ontbreekt, net zoals de leiding en toezicht door de derde. Zie hiervoor artikel 2 van de overeenkomst. De overige elementen van deze overeenkomst zijn zodanig opgesteld, dat die niet alsnog leiden tot een arbeidsovereenkomst of een uitzendovereenkomst. Werken volgens

3 Artikel 2a Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en art. 3 Besluit aanwijzing gevallen waarin arbeidsverhouding als dienstbetrekking wordt beschouwd (Besluit van 24 december 1986, Stb. 1986, 655).

de bijgevoegde modelovereenkomst leidt daarom niet tot een privaatrechtelijke dienstbetrekking (arbeidsovereenkomst of uitzendovereenkomst) tussen opdrachtgever en opdrachtnemer.

In deze algemene modelovereenkomst is in artikel 9.1 opgenomen onder welke voorwaarden de opdrachtgever er redelijkerwijs vanuit mag gaan dat de opdrachtnemer zijn werk verricht als zelfstandig ondernemer. Deze voorwaarden zijn gericht op wat de opdrachtgever vanuit zijn perspectief en verantwoordelijkheid redelijkerwijs kan vaststellen. Als hieraan wordt voldaan is de fictieve dienstbetrekking voor tussenkomstsituaties niet van toepassing. Opdrachtgever is dan geen loonheffingen verschuldigd.

Op dit oordeel wordt een voorbehoud gemaakt; zie artikel 9.2 van de overeenkomst. Het bewijsvermoeden van artikel 9.1 geldt niet in situaties waarin de opdrachtnemer hoofdzakelijk werkzaam is voor de opdrachtgever (intermediair) op basis van (opvolgende) opdracht(en) met een gezamenlijk langere duur dan gelet op de aard van de werkzaamheden gebruikelijk is. Opdrachtgever zal dan op andere gronden aannemelijk moeten maken dat opdrachtnemer werkzaam is als zelfstandig ondernemer.

Deze algemene modelovereenkomst is specifiek opgesteld voor situaties van tussenkomst en is niet te gebruiken voor situaties waarin andere fictieve dienstbetrekkingen van toepassing kunnen zijn. Dat is het geval bij:

* Aanneming van werk
* Tussenpersonen, agenten
* Stagiaires
* Meewerkende kinderen
* Commissarissen
* Bestuurders van lichamen
* Sekswerkers
* Topsporters
* (Partners van) houders van een aanmerkelijk belang, die arbeid verrichten voor het desbetreffende lichaam
* Artiesten en beroepssporters die werken op basis van een overeenkomst van korte duur
* Bemanning van vissersvaartuigen (deelvissers)

Voor deze gevallen kan de opdrachtgever aan deze modelovereenkomst niet de zekerheid ontlenen dat hij geen loonheffingen is verschuldigd.

Zekerheid onder voorwaarde conforme feitelijke uitvoering

De zekerheid dat de opdrachtgever geen loonheffingen hoeft af te dragen of te voldoen geldt alleen als partijen in de praktijk handelen conform hetgeen zij overeen zijn gekomen in deze modelovereenkomst op grond waarvan geen sprake is van een (fictieve) dienstbetrekking.

Beperkt oordeel over ondernemerschap

De Belastingdienst beoordeelt overeenkomsten alleen op de elementen die van belang zijn om de vraag te kunnen beantwoorden of sprake is van de plicht tot het afdragen of voldoen van loonheffingen. De Belastingdienst kan op basis van deze modelovereenkomst geen oordeel geven over de fiscale kwalificatie van de inkomsten van de opdrachtnemer in de inkomstenbelasting. Op basis van het standpunt voor de loonheffingen kan de Belastingdienst geen oordeel geven over de gevolgen voor de omzetbelasting.

Gebruik kenmerknummer modelovereenkomst

Deze modelovereenkomst is bij de Belastingdienst op 29-02-2016 geregistreerd onder nummer 9015550000-09-2.

Verwijzing naar de modelovereenkomst

Bij het gebruik van een door de Belastingdienst beoordeelde of opgestelde modelovereenkomst, moet de daadwerkelijk gebruikte overeenkomst verwijzen naar het door de Belastingdienst toegekende nummer van het beoordeelde model. Daarvoor dient in de overeenkomst tussen opdrachtgever en opdrachtnemer steeds de volgende tekst te worden gebruikt:

“*Deze overeenkomst is gelijkluidend aan de door de Belastingdienst op 29-02-2016 onder nummer 9015550000-09-2 opgestelde modelovereenkomst.*”

Indien bovenstaande tekst *niet* wordt opgenomen in de overeenkomst, kunnen partijen aan de door opdrachtgever en opdrachtnemer gebruikte overeenkomst niet het vertrouwen ontlenen dat er geen loonheffingen hoeven te worden afgedragen of voldaan. Wijzigingen in de tekst van deze door de Belastingdienst opgestelde modelovereenkomst, kunnen gevolgen hebben voor de loonheffingen.

Geldigheidsduur beoordeling

De Belastingdienst heeft deze modelovereenkomst in samenwerking met VNO-NCW / MKB Nederland opgesteld. Tussentijdse evaluatie van het gebruik van deze modelovereenkomst kan aanleiding vormen om de modelovereenkomst aan te passen.

Het oordeel over deze modelovereenkomst heeft een geldigheidsduur van vijf jaar, te rekenen vanaf de datum van opstelling, onder voorbehoud van wijzigingen in relevante wet- of regelgeving gedurende die vijf jaar. Ook jurisprudentie en de hiervoor genoemde evaluatie kunnen aanleiding zijn het oordeel over deze modelovereenkomst voor de toekomst in te trekken. Daarbij zal de Belastingdienst de beginselen van behoorlijk bestuur in acht nemen.

Geen aansprakelijkheid voor schade

De Belastingdienst heeft in samenwerking met VNO-NCW / MKB Nederland de modelovereenkomst uitsluitend opgesteld met het oog op het geven van zekerheid voor het werken buiten dienstbetrekking in het kader van de loonheffingen. De Belastingdienst en VNO-NCW / MKB Nederland zijn niet aansprakelijk voor gevolgen, van welke aard dan ook, van het gebruik van het mod

# **Bijlage 3 Interview CGMV**

Verslaglegging diepte-interview relatiemanager Jan Toering CGMV

Datum interview 12 november 2018

Locatie Hanzelaan 342 Zwolle

**JT:** Jan Toering

**JW:** Jan-Willem Immink

1. ***Wat zijn uw werkzaamheden bij CGMV?***

Zelf ben ik ZZP’er. De een vindt deze term denigrerend de ander niet. **JW: Waarom vindt de een deze term denigrerend en de ander niet? JT**: Omdat sommige mensen zich ook ZP’er noemen. Dit staat voor zelfstandig personeel. Zelf noem ik mij ZZP’er, omdat het juridisch gezien gewoon een vorm is van een eenmanszaak, die hoofdelijk aansprakelijk is en geen personeel in dienst heeft. Ik werk als ZZP’er bij de vakbond CGMV. Hier ben relatiemanager voor ZZP’ers voor de MBK zorg en onderwijs. **JW: Heeft u nog andere opdrachtgevers?** Naast de opdrachtgever CGMV, heb ik ook nog twee andere opdrachtgevers. Daar ben ik dan interim en bij de ander ben ik consulent. **JW:** **Werkt CGMV veel met ZZP’ers’’?** **JT:** CGMV werkt niet veel met ZZP’ers en ik ben dan ook de enige ZZP’er bij CGMV. CGMV zocht namelijk iemand met kennis over ondernemers. CGMV heeft namelijk meer juridische mensen in huis die zich richten op de arbeidsovereenkomsten en werknemers. Ik richt mij meet op het ondernemingsrecht en door ervaring, heb ik veel kennis hiervan opgedaan. Daarbij zit ik voor CGMV in het ondernemingsplatform voor de ChristenUnie.

1. ***Hoe komt u met uw dagelijkse werkzaamheden in aanraking met ZZP’ers?***

***JT:*** Binnen de CGMV ben ik relatiemanager voor ZZP’er voor de MKB, zorg en onderwijs. Mijn werkzaamheden bestaan dan voor een gedeelte uit contacten leggen, adviseren, nieuwsbrieven opmaken en activiteiten organiseren. **JW: Welke activiteiten?** Dit zijn bijeenkomsten voor bepaalde thema’s of ondernemen of een landelijke netwerk dag organiseren.

1. ***Wat vindt u van het idee dat de laatste jaren veel ZZP’ers zijn bijgekomen?***

***JT***: Dat heeft twee kanten. Aan de ene kant vind ik het prima, omdat de ontwikkeling op de arbeidsmarkt daarom vraagt. Aan de andere kant komt dit door de gedwongen uitstroom van het bedrijfsleven. Deze mensen hadden geen keuze meer om te werken en kozen daarom om ZZP’er te worden. Deze keuze is gedwongen, omdat deze menen vaak te oud zijn of er waren geen functies meer waar zij voorheen in werkzaam waren. Vooral in de branche ‘’bank- en verzekering’’ kwam dit veelvuldig voor. Deze mensen hadden specifieke ervaring, maar door reorganisaties kwamen zij op straat en konden zij geen nieuw werk vinden. Sommige mensen beginnen dan voor henzelf, zonder dat ze de consequenties overzien. Zij zijn niet doordacht wat hen te wachten staat, zoals de verplichtingen richting de belastingen en verzekeringen. Daarbij realiseren mensen die gedwongen aan de slag gaan als ZZP’er zich niet wat voor administratieve lasten erbij komen. Hierdoor ontstaan er bij deze mensen veel vragen over onwetendheid rondom ZZP’ers.

1. ***Wat vindt u van het idee dat ZZP’ers meer bescherming moeten krijgen?***

**JT**: Nee, ik vind niet dat ze meer bescherming moeten krijgen. Nou ja kijk ik ben geen voorstander van verplichte verzekering, maar wel voorstander van verplichte basisverzekering. Wat ik zie, is dat mensen (ZZP’ers) af en toe ergens voor worden ingezet en daarvoor een relatief laag uurloon ontvangen. Dat doen ze lang niet altijd zelf, maar zij hebben geen betere onderhandelingspositie. Ik ben daarom wel een voorstander voor een basisverzekering. Deze moet makkelijk en betaalbaar zijn voor iedereen. Daarboven kan dan extra verzekeringen worden gesloten naar eigen keuze. Ik ben dus geen voorstander van verplicht verzekeren, maar wel voorstander van een soort van basisvoorziening voor minimaal basaal inkomen. Dat moet iedereen hebben.

1. ***Wat merkt u van schijnzelfstandigheid bij u in de praktijk (komt het vaak voor of juist niet)?***

***JT:*** Ik kom schijnzelfstandigheid zelf niet veel tegen, omdat ik weinig contact heb met mensen die dat zijn. Ik merk wel in discussies met de PZO (platform zelfstandig ondernemers) dat de wet DBA een gesprekspunt is. Zeker bij andere groepen merk ik dat, bijvoorbeeld bij mensen die specifieke klussen doen, zoals tolkvertalers. Deze mensen worden ingehuurd door het Rijk voor een specifieke klus. Maar zij krijgen een behoorlijk laag vast-uurtarief, ongeveer 19 á 20 euro per uur. Dit is in mijn ogen veel te laag voor ZZP’ers. Vaak zijn dit ook korte klussen en door het lager uurtarief valt er ook geen inkomen uit te halen. Dit vind ik kwalijk van de overheid, dat zij hiervan gebruik maken. Zij willen namelijk geen hoger uurtarief betalen die de markt wel vraag. Terwijl zij wel schijnzelfstandigheid tegen willen gaan, maar zelf wel gebruik hiervan maken.

1. ***Wat doet CGMV tegen schijnzelfstandigheid?***

**JT:**CGMV voert bijvoorbeeld startgesprekken met mensen die zelfstandig willen ondernemen. Hierin kijken wij samen met de mensen naar bijvoorbeeld ‘’hoe zit dat voor je uit’’? ‘’Wat zijn je inkomsten’’? ‘’Heb je idee van je boekhouding’’? Daarbij verzorgen we verschillende trainingen bijvoorbeeld training ‘’mindmappen’’ om mensen na te laten denken over je het ondernemerschap. Ook zijn we bezig met het ontwikkelen van een elevator pitch voor ondernemers. Dit, omdat een elevator pitch voor ondernemers anders in elkaar steekt dan een elevator pitch voor werknemers die bij een baas solliciteert. Wij proberen onze dienstverlening te verbreden voor ZZP’ers.

1. ***Zijn mensen die werken als schijnzelfstandigen kwetsbaar, waarom wel/waarom niet?***

**JT**: Deze mensen zijn zeker kwetsbaar. Kijk maar naar de PostNL-arresten. Vaak gaat het om laaggeschoold werk en hebben deze mensen betrekkelijk weinig keuzevrijheid om andere dingen te doen en andere opdrachtgevers in te huren. Deze kwetsbare mensen kunnen geen kant op en hebben ook geen sociaal vangnet. Dit moet je dan ook hard aanpakken.

1. ***Wat vindt u van de wet DBA?***

**JT:** Nee die wet is niet prima. Dit heeft te maken met hoe de wet is geschreven. De wet DBA is geschreven vanuit fiscale motieven en gaat uit van het arbeidsrecht. Onder de wet DBA wordt aan de hand van een modelovereenkomst vastgesteld dat je bijvoorbeeld een ondernemer bent. Deze modelovereenkomst wordt goedgekeurd door de Belastingdienst. Echter geeft deze goedkeuring geen garantie dat je dan ook daadwerkelijk een ZZP’er bent. Dit komt, omdat de Belastingdienst je later door controle je alsnog kan aanmerken dat je een werknemer bent. Als de Belastingdienst dus bij een controle alsnog een geldige reden vindt om je als werknemer aan te merken dan kan dat ook, ondanks dat er een goedgekeurde modelovereenkomst ligt.

1. ***Is het volgens u nodig om nieuwe regelgeving te ontwikkelen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan? Waarom wel/ waarom niet?***

**JT:** Ja, ik denk namelijk dat binnen de huidige arbeidsmarkt er te veel van het oude arbeidsrecht wordt uitgegaan. Het oude arbeidsrecht sluit niet meer aan op de ontwikkelingen die er nu spelen op de arbeidsmarkt.

1. ***Wat vindt u van het idee dat het kabinet nieuwe wetgeving op 1 januari 2020 wil introduceren?***

**JT:** Ik denk dat de nieuwe wetgeving alsnog niet alles oplost. Zo is het lastig te bepalen wat een minimumtarief is. Een fysiotherapeut kan voor een behandeling wel 80 euro vragen, maar met alle voorbereidingen en administratie kan hij er wel drie uur mee bezig zijn. Is dan zijn uurtarief 80 of 30 euro? Gelden die diensten die je hebt gedaan ook als uurtarief of niet. Een uurtarief is dan ook niet een goed idee.

1. ***Wat voor gevolgen heeft de nieuwe wetgeving op de onderkant van de arbeidsmarkt waar schijnzelfstandigheid voorkomt?***

**JT:** Ik denk door het bijvoorbeeld stellen dat als je onder een bepaald minimumtarief komt dat er dan sprake is van een arbeidsovereenkomst je schijnzelfstandigheid aan de onder kant van de arbeidsmarkt weghaalt. Echter betekent dit ook voor mensen die wel bewust kiezen om ondernemer te worden dat zij de dupe worden, omdat zij verplicht een arbeidsovereenkomst hebben. Terwijl zij dat helemaal niet willen. Als je schijnzelfstandigheid tegen wil gaan, moet je vooral kijken naar organisaties die bijvoorbeeld werknemers laten uitstromen (ontslaan) en daarna bij hetzelfde bedrijf laten instromen op basis van een overeenkomst van opdracht. Hierin moet dan ook gekeken worden of de betreffende ondernemer voldoende advies heeft gekregen, zodat hij de gevolgen en risico’s overziet van ondernemerschap.

1. ***Wat ziet u zelf als oplossing om schijnzelfstandigheid tegen te gaan?***

**JT:** Wat ik zelf zie als oplossing is zo genaamd een ondernemersverklaring ondertekenen. In zo’n ondernemersverklaring zeg je eigenlijk ‘’ik ben ondernemer en dat verklaar ik zelf ten opzichte van mijzelf, de opdrachtgever en de Belastingdienst. Daarbij verklaar ik voor eigen risico’s en gevolgen te werken en dat ik daarmee het ondernemingsrisico accepteer’’. Door zo’n ondernemersverklaring ga je nadenken over de risico’s en gevolgen die een ondernemer met zich meebrengt. Je moet dus de consequenties van ZZP’er zijn, goed in beeld hebben en dit doordacht hebben. Deze risico’s zijn groter voor bijvoorbeeld een kostwinner dan iemand die naast zijn of haar partner met een inkomen voor zichzelf gaat beginnen.

Daarbij moet er een vangnet komen voor mensen en moet er een goede marktpositie naar het buitenland zijn. Een goede marktpositie zorgt ervoor dat de economie kan blijven groeien. Hierdoor houd je werkloos laag en heb je minder ontslagbescherming nodig want deze mensen kunnen doorstromen naar andere organisatie. Hierin is het wel belangrijk dat mensen zich continu kunnen blijven ontwikkelen. **JW: Kan dit altijd ook voor bijvoorbeeld schoonmakers? JT:** Daar kan ik niet zo over oordelen. Het is van belang dat er continu trainingen zijn over bijvoorbeeld hoe word ik een goede schoonmaker? En we moeten ons afvragen of bijvoorbeeld schoonmakers ook daadwerkelijk het eindstation moeten zijn. Misschien kunnen schoonmakers zich wel doorgroeien in andere werkzaamheden, zoals planten onderhouden of koffieapparaten bijvullen. Er moet meer gekeken worden naar een bredere faciliteiten wat zij kunnen. We kijken nu alleen naar een schoonmaker en dat is het, maar daar stopt het niet mee daar begint het pas mee. Echter geldt dit niet altijd zo. Er is ook een aandeel van mensen voor wie dit niet geldt en die moeilijk inpasbaar zijn. Bijvoorbeeld mensen met een persoonlijkheidsstoornis of psychische problemen. Er moet altijd voldoende keuzevrijheid en ontplooiing zijn voor ZZP’ers, zodat ze zich altijd kunnen ontwikkelen.

# **Bijlage 4 Interview CNV-vakcentrale**

Verslaglegging diepte-interview beleidsadviseur Lieke Bijpost CNV Vakcentrale

Datum Interview 29 november 2018 om 12:00 uur

Locatie CNV-vakcentrale Tiberdreef 4 Utrecht

**L:** Lieke Bijpost

**JW:** Jan-Willem Immink

1. ***Wat zijn uw werkzaamheden bij CNV-vakcentrale?***

**L:** Ik ben beleidsadviseur bij CNV-vakcentrale. Mijn werkzaamheden bestaat uit bijvoorbeeld overleggen met verschillen (vak)bonden, zoals FNV-vakbond of rijksoverheid. Binnen CNV hebben we verschillende afdelingen zoals CNV-collectief of CNV voor vakmensen die werkzaam zijn in de marktsector, maar ook een jongere- en internationale afdeling. Zelf ben ik beleidsadviseur binnen CNV-vakcentrale en ik houd mij bezig met de arbeidsverhoudingen en arbeidsrelaties. De arbeidsrelatie ziet toe op individueel niveau. De arbeidsverhouding ziet toe op bijvoorbeeld nieuwe wetgeving rondom ZZP’ers. Vanuit ons perspectief houden wij hier ons mee bezig en proberen wij daar invloed op te hebben.

1. ***Hoe komt u met uw dagelijkse werkzaamheden in aanraking met ZZP’ers?***

**L:** Als CNV-vakcentrale proberen wij een grote groep mensen op de arbeidsmarkt te bereiken. Daarin zijn wij aan het kijken hoe wij op deze mensen invloed kunnen uitoefenen. Een voorbeeld hierin is dat wij voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering zijn. Wij proberen mee te denken met ZZP’ers hoe zij bijvoorbeeld beter beschermd kunnen worden.

1. ***Wat vindt u van het idee dat ZZP’ers meer bescherming moeten krijgen?***

**L:** Dat vinden wij hier bij CNV-vakcentrale een goed idee, omdat er veel mensen zijn met name aan de onderkant van de arbeidsmarkt die gedongen worden om ZZP’er te worden. Die mensen verdienen bescherming. Wij zien dat er een grote groep mensen zijn aan de onderkant van de arbeidsmarkt die tegen hun zin ZZP’er of schijnzelfstandige zijn. Wij zijn daarom voorstander om een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenregeling af te laten sluiten, zodat zij alsnog inkomen hebben op het moment dat zij inkomensderving hebben door bijvoorbeeld arbeidsongeschiktheid. Weliswaar is dat een lot uit de loterij in negatieve zin, maar het is goed om die risico’s af te dekken met name voor de onderkant van de arbeidsmarkt.

1. ***Wat merkt u van schijnzelfstandigheid bij u in de praktijk?***

**L:** Ja daar kom ik veel in contact mee. Wij zijn aan het kijken wat wij kunnen doen voor deze mensen, omdat de overheid zelf niet handhaaft bij schijnzelfstandigheid. Zo proberen wij rechtszaken aan te spannen tegen grote bedrijven waarin schijnzelfstandigheid voorkomt. Echter is het hierin wel belangrijk dat er wordt gekeken of iemand daadwerkelijk dat wil, omdat iemand ook zijn werk daardoor kan verliezen en dat is ook niet wenselijk. Ook kijken we naar andere manieren om deze mensen bij ons te betrekken door bijvoorbeeld informatieverstrekking of lid worden van een vakbond.

1. ***Wat doet CNV-vakcentrale tegen schijnzelfstandigheid?***

**L:** We kijken dus of het mogelijk is om rechtszaken aan te spannen als dit wenselijk is. Daarnaast gaan we met mensen dus in gesprek om te kijken wat zij zelf willen en waar hun behoeftes liggen. Daarbij kijken wij ook met mensen of zij onder de cao vallen, zodat ze aanspraak kunnen maken op bijvoorbeeld rechten die uit de cao voortvloeien, zoals minimumaantal vakantiedagen.

1. ***Wat is uw mening omtrent schijnzelfstandigheid?***

**L:** Niet handig. Schijnzelfstandigheid zorgt er ook voor dat het collectieve stelsel dat wij hebben hier in Nederland weg gaat. Het stelsel wordt niet meer houdbaar als er schijnzelfstandigheid plaatsvindt, omdat er geen afdracht is van premie. Het collectief stelsel kan alleen in stand worden gehouden als mensen zich verplicht verzekeren en premie afdragen.

1. ***Hoe ziet de groep schijnzelfstandigen eruit waar u mee te maken heeft?***

**L:** Dit is een heterogene groep en deze groep is zeer divers. Aan de onderkant van de arbeidsmarkt bestaat de groep schijnzelfstandigen vooral uit mensen die eigenlijk heel weinig geld verdienen.

1. ***Zijn mensen die werken als schijnzelfstandigen kwetsbaar, waarom wel/waarom niet?***

**L:** Niet allemaal. Sommige mensen kunnen best makkelijk werknemer worden, maar blijven een ZZP’er of schijnzelfstandige omdat ze daarmee fiscale voordelen hebben. De grootste groep is wel kwetsbaar, omdat ze denken ‘’als ik dit werk niet accepteer onder deze schijnconstructie dan heb ik geen werk’’. Deze mensen zijn vaak afhankelijk van hun opdrachtgever.

1. ***Wat vindt u van de wet DBA?***

**L:** Wat ik vooral jammer vind van de wet DBA is dat deze niet wordt gehandhaafd. Ze hebben er een potje van gemaakt. Zelf vind ik deze wet nog niet zo slecht. De wet gaf de mensen wel duidelijkheid door de modelovereenkomsten die zij moeten invullen. Wij zeggen daarom om de wet DBA wel te handhaven, want nu gebeurt dat niet, omdat de bewijslast daarvoor te moeilijk verkrijgen is.

1. ***Is het volgens u nodig om nieuwe regelgeving te ontwikkelen om schijnzelfstandigheid tegen te gaan? Waarom wel/ waarom niet?***

**L:** Wij zeggen blijf de wet DBA wel handhaven, omdat het voor mensen wel duidelijkheid gaf. De nieuwe wetgeving die de overheid wil invoeren is niet mogelijk. Voor de onderkant van de arbeidsmarkt is de nieuwe regelgeving in strijd met Europees recht. Het mededingsrecht bepaalt namelijk dat het niet mogelijk is om voor de ZZP’er de prijs te bepalen. De ZZP’er moet namelijk zijn eigen prijs bepalen. Deze vrijheid is er niet meer als de overheid een verplichte arbeidsovereenkomst wil invoeren bij €15. Echter vinden wij het niet acceptabel dat iemand zo weinig verdient, daaraan moet wel wat worden gedaan. Ook omdat de onderkant van de arbeidsmarkt geen gebruik maak van deze modelovereenkomsten.

1. ***Wat vindt u van de nieuwe wetgeving die het kabinet op 1 januari 2020 wil introduceren?***

**L:** De nieuwe wetgeving schiet niet op en is in strijd met de Europese regelgeving. Daarbij doen een groep mensen alsof de huidige regelgeving superonduidelijk is en het helemaal anders moet. Zij willen gewoon minder arbeidsovereenkomsten en minder arbeidsrecht. Terwijl arbeidsrecht juist voor bescherming moet zorgen voor werknemers.

1. ***Wat voor gevolgen heeft de nieuwe wetgeving op de onderkant van de arbeidsmarkt waar schijnzelfstandigheid voorkomt?***

**L:** Zoals we hiervoor al hadden besproken kan de nieuwe maatregelen niet eens, omdat ze in strijd zijn met Europese regelgeving. De webmodule gaat ook niet het hele probleem oplossen en de maatregelen die het kabinet wil invoeren voor de bovenkant van de arbeidsmarkt is ook in strijd met Europese regelgeving. Minister Koolmees van D’66 kan wel mooie brieven opstellen, maar uiteindelijk staat er alleen maar lucht in en maatregelen die hij voorstelt kan niet eens. Uiteindelijk moeten we er eerst voor zorgen dat de wet DBA wordt gehandhaafd en ik betwijfel of we na 2020 regelgeving hebben die wel mogelijk is en voor oplossing zorgt.

1. ***Wat ziet u zelf als oplossing om schijnzelfstandigheid tegen te gaan?***

**L:** Op dit moment zijn ZZP’er goedkope werkkrachten en zij zijn niet inhoudingsplichtig. Wat je eigenlijk zou moeten doen is dat je ZZP’ers duurder maakt bijvoorbeeld door een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenregeling. Ook op fiscaal gebied zou je de fiscale voordelen zoals de zelfstandigenaftrek achter wegen moeten laten. Nu zijn er wel fiscale voordelen voor de ZZP’er waardoor het uurtarief van een ZZP’er ook lager ligt. Als je dit dus tegengaat leidt dit ertoe dat het kostenverschil tussen ZZP’er en werknemer er niet is waardoor je ook de oneerlijke concurrentie van werknemers tegengaat. ZZP’ers moeten dan dat geld van arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenregeling laten doorberekenen in hun uurtarief waardoor zij duurder worden. ***JW: waarom gebeurt dat niet?* L:** Omdat we met een liberale premier te maken hebben en een minister van D’66 zij en hun achterban zullen het niet in dank afnemen als ze bijvoorbeeld de zelfstandigenaftrek wegdoen.

# **Bijlage 5 Urenverantwoording vrije ruimte**

In deze bijlage is de urenverantwoording opgenomen van mijn vrije ruimte. Voor de vrije ruimte staat 5 EC dat neerkomt op 140 uren. Hieronder vindt u een overzicht waar deze 140 uren op neerkomen. Mijn vrije ruimte bestaat als eerste dat er dieper op de ontstaansgeschiedenis is ingegaan en de daarbij behorende maatschappelijke relevantie en ontwikkelingen. Daarnaast zijn er extra rechtsfilosofen aan mijn IRP toegevoegd. De Rechtsfilosofen die extra zijn toegevoegd zijn: Karl Marx, John Locke, Adam Smith en John Stuart Mill. Daarbij is er dieper op de thema’s solidariteit en economische vrijheid ingegaan en hoe deze rechtsfilosofische thema’s nu terugzien in onze huidige samenleving.

|  |  |
| --- | --- |
| **Wat is er gedaan**  | **Hoeveel uren**  |
| **Voorbereiding IRP, voor OP.**  | **5 uren.** Deze 5 uren bestaan uit het voorbereiden hoe ik mijn vrije ruimte wilde vormgeven. (Bijv. inlezen, nadenken en toevoegen in OP). |
| **Rechtsfilosofisch thema: solidariteit uitgebreid.**  | **30 uren.** In deze uren zitten voorbereidend werk, zoals inlezen in het boek grondslagen van het recht, en de daadwerkelijke uitwerking van dit thema. Dit ziet u bijvoorbeeld terug in de paragraaf van de ontwikkeling van de verzorgingsstaat en wat solidariteit betekent vanuit sociologisch opzicht en solidariteit in het recht.  |
| **Rechtsfilosoof Karl Marx**  | **25 uren.** Deze uren bestaan uit het lezen van verschillende literatuurstukken, het verwerken van informatie en het schrijven in mijn IRP. Daarnaast heb ik verschillende films over Karl Marx gekeken en deze informatie verwerkt in mijn IRP |
| **Rechtsfilosoof John Locke** | **20 Uren.** Het uitwerken van deze rechtsfilosoof heeft 20 uren gekost. Bij John Locke heb ik veel informatie gelezen over hoe hij economische vrijheid ziet. Deze informatie heb ik verwerkt en toegepast in mijn vrije ruimte.  |
| **Rechtsfilosoof Adam Smith**  | **25 Uren.** Deze uren bestaan uit het lezen van informatie en het verwerken van deze informatie. Daarbij is er veel nagedacht over Adam Smith wat er wel en niet in moest komen te staan, omdat hierover veel informatie beschikbaar was.  |
| **Rechtsfilosoof John Stuart Mill** | **25 Uren.** Ook deze uren bestaan uit het lezen van literatuur van deze rechtsfilosoof. Ook hierbij was het soms lastig om te bepalen wat er wel en niet precies in moest, omdat over veel geschreven is over zijn theorieën. Deze afwegingen koste tijd en deze zijn hierbij inbegrepen. Daarnaast bestaat dit uit het verwerken en schrijven over John Stuart Mill en zijn theorieën  |
| **Rechtsfilosofisch thema: economische vrijheid** | **15 uren.** Deze uren bestaan uit de uitwerking hoe wij economische vrijheid zien in onze huidige samenleving. Hier is bijvoorbeeld gekeken naar de politiek en de gedachtegang van partijen die een voorstander zijn van veel economische vrijheden. |
| **Totaalaantal uren** | **145 uren** |

# **Bijlage 6 Reflectieverslag**

**Inleiding**

Dit reflectieverslag is geschreven in het kader van mijn afstudeerperiode. In dit reflectieverslag wordt gereflecteerd op het proces van de afgelopen periode. Tevens wordt er terugblikt op het literatuuronderzoek en het praktijkonderzoek die ik het afgelopen halfjaar heb gedaan. Door te reflecteren op het proces ben ik in staat om in de toekomst eventuele punten te verbeteren. De punten die eventueel nu goed zijn gegaan kan ik meenemen in mijn ervaring en ontwikkeling voor de toekomst.

**Het vinden van het onderwerp schijnzelfstandigheid**

Het vinden van een onderwerp was de eerste stap in mijn afstudeerproces. In het begin vond ik het lastig om te ontdekken wat voor onderwerp ik zou moeten kiezen voor mijn afstudeeronderzoek en hoe ik aan een dergelijk onderwerp kwam. Uiteindelijk had ik besloten om mijn onderwerp te zoeken in het gebied van arbeidsrecht. Ik koos voor het gebied arbeidsrecht, omdat dit rechtsgebied mijn bovengemiddelde interesse heeft. Zo had ik tijdens mijn opleiding SJD het vak arbeidsrecht gehad, dat ik erg interessant vond. Daarnaast heb ik tijdens mijn minor Recht & Procespraktijk ook het vak arbeidsrecht gehad. Daardoor kwam ik erachter dat ik het interessant vond om met dit vakgebied werkzaam te wezen. Zodoende ging ik opzoek naar thema’s die verband hebben met arbeidsrecht. Al gauw kom je uit bij ZZP’ers, omdat daar ten eerste veel over is geschreven. Ten tweede, omdat er verschillende problemen en visies zijn op het gebied van ZZP’ers. Uiteindelijk kwam ik bij het onderwerp schijnzelfstandigen terecht. Dit onderwerp zag ik staan op SharePoint van de opleiding SJD en ben ik mij hierin gaan verdiepen. Uiteindelijk werd het ook daadwerkelijk dit onderwerp.

**Het proces**

Nadat ik mijn afstudeeronderwerp had gekozen, ging ik bezig met het zoeken naar relevante informatie. Al gauw kwam ik erachter dat er veel onrust en onduidelijkheid heerst rondom de relevante wetgeving en dat het kabinet Rutte-III zich in wil zetten om nieuwe maatregelen in te voeren. Op het moment dat ik mij daarin verdiepte, kwam bij mij het idee op mij te onderzoeken welke nieuwe maatregelen het kabinet wil invoeren. Tijdens de peergroup en het contact met mijn opdrachtgever is dat idee verder ontwikkeld. Uiteindelijk ging ik onderzoeken welke nieuwe maatregelen het kabinet wil invoeren en welke sociale en juridische gevolgen dit met zich meebrengen. Om mijn onderzoek specifiek te maken, heb ik daarom gekozen voor schijnzelfstandigen die kwetsbaar zijn en specifiek mij te richten op schijnzelfstandigheid in de branche: ‘’schoonmaak, keukenhulp en maaltijdbezorging’’. In die periode ben ik ook bezig gegaan met het schrijven van mijn onderzoeksplan. Dit vond ik ook het moeilijkste deel van onderzoek doen. Ik vond het moeilijk om bijvoorbeeld concreet een signaalbeschrijving te schrijven en duidelijk aan te geven waar de problemen zitten met betrekking tot schijnzelfstandigen. De eerste keer werd mijn onderzoeksplan ook niet goedgekeurd. Dit vond ik lastig om te aanvaarden en ik was ook teleurgesteld dat ik het niet had gehaald. Echter kreeg ik wel voldoende goede feedback waarmee ik verder kon. Al snel kon ik daarom mijn tweede versie inleveren van mijn onderzoeksplan en deze werd gelukkig goedgekeurd.

Vol enthousiasme ging ik aan de slag met het uitwerken van mijn inhoudelijk product. Als eerste vond ik het belangrijk om veel literatuurbronnen te verzamelen en mij goed in te lezen in het onderwerp. Naar mijns inziens is het waardevol om veel literatuurstukken te gebruiken voor je onderzoek, omdat daarmee de validiteit ten goede komt. Voornamelijk de kamerbrieven en verschillende onderzoeksrapporten, zoals het IBO-rapport waren waardevolle literatuurstukken voor mijn onderzoek. Naar mate de tijd vorderde en zeker in de laatste weken, merkte ik dat mijn enthousiasme minder werd. Persoonlijk denk ik dat het komt doordat je wekenlang bezig bent met het verwerken van informatie en het produceren voor je onderzoek. Op een gegeven moment merkte ik dat dit mij energie kostte en dat er wel degelijk veel tijd kost om een goed onderzoek te schrijven. Ook ervaarde ik de afgelopen periode een gevoel van eenzaamheid. Eenzaamheid, omdat je toch alleen bezig bent met het schrijven van je afstudeeronderzoek en dit echt alleen moet doen. Op de momenten dat je soms bepaalde afwegingen moest maken of bepaalde literatuurstukken moest lezen dan kwam het echt alleen op jezelf aan.

Naast literatuuronderzoek, heb ik ook twee interviews afgenomen. Ook hierin merkte ik dat er veel tijd in gaat zitten om interviews af te nemen en bovenal om een goede vragen op te zetten en deze te stellen tijdens het interview. Echter ben ik wel blij dat ik gekozen heb om twee interviews af te nemen, omdat beide interviews waardevol zijn voor dit onderzoek en ik het ook erg leuk vond om met deze mensen te spreken. Zo ontdekte ik nieuwe informatie en kwam ik erachter wat de visie is van de praktijk omtrent dit onderwerp. Voor mijn eerste interview was ik ook een klein beetje zenuwachtig, omdat ik het toch wel spannend vond om een interview af te nemen en of mijn vragen goede vragen waren. Echter ben ik zeer tevreden over mijn interviews en de nieuwe informatie die ik mocht ontvangen. Ik kreeg ook na afloop te horen dat ze het erg leuk vonden om mee te werken aan dit onderzoek en dat er goede vragen waren gesteld.

Wat ik wel jammer vind, is dat ik mijn onderzoeksdoelgroep niet had kunnen bereiken. Dit is natuurlijk enigszins logisch, omdat schijnzelfstandigen zich niet makkelijk laten vinden of mensen weten niet eens dat ze werkzaam zijn in een schijnconstructie. Echter ben ik van mening dat het geen invloed heeft gehad op de onderzoeksresultaten. Het had misschien wel voor meer dimensie en perspectieven gezorgd in dit onderzoek. Vandaar dat ik het jammer vind dat ik hen niet had kunnen bereiken.

Persoonlijk ben ik wel van mening dat ik de juiste dataverzamelingsmethoden heb gehanteerd. Ik ben veel te weten gekomen over schijnzelfstandigheid en het heeft mijn kennis hierover zeer verbreed. Ik denk ook niet dat er een alternatieve methode was geweest om dit onderzoek te doen, omdat het onderzoek vrij juridisch is ingestoken waardoor je al snel op literatuuronderzoek komt. Zelf ben ik ook niet tegen grote problemen aangelopen met betrekking tot de dataverzamelingsmethoden. Alleen bij mijn laatste deelvragen over de sociale gevolgen van de nieuwe maatregelen, was het moeilijk om hierover veel relevante informatie te vinden. Er is eigenlijk niet veel literatuur geschreven over wat een arbeidsovereenkomst of de nieuwe maatregelen doet met het welzijn van mensen. Echter door de feedback van mijn peergroup en mijn coach is het wel gelukt om die deelvraag tot een goed einde te brengen.

Met betrekking tot de onderzoeksuitkomsten bieden deze ook onverwachte uitkomsten met zich mee. Zo had ik van tevoren niet verwacht dat de nieuwe maatregelen in strijd zou kunnen zijn met Europese regelgeving. Echter denk ik wel dat de onderzoeksresultaten nieuwe inzichten geven om met dit onderwerp verder te gaan.

**Vrije ruimte**

Wat ik een erg waardevolle toevoeging vindt van dit afstudeeronderzoek is het IRP-hoofdstuk. Hierin vond ook mijn vrije ruimte plaats. In mijn vrije ruimte heb ik onderzocht welke andere rechtsfilosofen zich bezig hebben gehouden met de rechtsfilosofische waarden solidariteit en economische vrijheid en hoe wij deze waarden terugzien in onze huidige samenleving. Persoonlijk vond ik dit erg leuk, maar vooral interessant om dat te doen. Zelf denk ook dat mijn vrije ruimte op een juiste manier heb ingevuld, omdat ik echt ontzettend druk en vol enthousiasme hiermee aan de slag ben gegaan. In het begin vond ik het wel lastig om een begin te maken met bijvoorbeeld de rechtsfilosofische waarden en vond ik het moeilijk om daarbij de juiste rechtsfilosofen te koppelen. Echter door veel literatuur te lezen over dit deel, ben ik erachter gekomen wat het beste paste in mijn vrije ruimte. Hierin ben ik stapsgewijs aan de slag gegaan. Dus eerst bijvoorbeeld solidariteit uitwerken en de daarbij behorende rechtsfilosofen en dan economische vrijheid met de daarbij behorende rechtsfilosofen. Door dit zo te doen, ontstonden er twee delen van waarden die tevens met elkaar samenhangen, maar bovenal veel verschillende opvattingen en meningen met zich meebrengen. Al met al vond ik het wel echt heel interessant en leerzaam om hiermee bezig te gaan.

**Tot slot**

De afgelopen 4.5 jaar, heb ik als een zeer leerzame periode ervaren. Ik heb mooie momenten meegemaakt met mijn klasgenoten en oprecht genoten van de lessen die wij kregen. Echter heb ik het laatste onderdeel van deze opleiding als zwaarst ervaren en ben ik blij dat het einde nu min of meer in zicht is. De laatste maanden heeft het onderzoek doen veel van mijn vrije tijd gevergd en merkte ik vooral in de laatste weken dat ik ook erg moe ben van onderzoek doen. Al met al ben ik tevreden over dit afstudeeronderzoek en heb ik deze periode bovenal als zeer leerzaam ervaren. Ik ben gegroeid in persoonlijk opzicht en als professional. In persoonlijk opzicht om leren om te gaan met teleurstellingen als je onderzoeksplannen niet worden goedgekeurd in mijn eerste halfjaar. In professional opzicht als iemand die heeft geleerd om gedegen en betrouwbaar onderzoek te doen en de literatuur te vertalen naar de praktijk toe.

1. NOS; De opkomst van de ZZP’ers: https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2055696-de-opkomst-van-de-zzp-ers.html [↑](#footnote-ref-1)
2. CBS; Dossier ZZP: https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-zzp [↑](#footnote-ref-2)
3. IBO-rapport; Zelfstandigen zonder personeel [↑](#footnote-ref-3)
4. Kamerbrief; uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ [↑](#footnote-ref-4)
5. Trouw; Koerier bij Deliveroo is geen schijnzelfstandige: https://www.trouw.nl/home/koerier-bij-deliveroo-is-geen-schijnzelfstandige~af1da518/ [↑](#footnote-ref-5)
6. Kamerbrief; uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ [↑](#footnote-ref-6)
7. Arbeidsrecht Begrepen; Auteurs: H.C. Geugjes & E.B Wits [↑](#footnote-ref-7)
8. Justitia.nl; Wet DBA en modelovereenkomsten: https://www.justitia.nl/arbeidsrecht/wet-dba.html [↑](#footnote-ref-8)
9. Kamerbrief; uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ [↑](#footnote-ref-9)
10. Kamerbrief; uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ [↑](#footnote-ref-10)
11. CBS; Werkzame beroepsbevolking beroep: https://opendata.cbs.nl/statline/#/CBS/nl/dataset/82808NED/table?dl=717F [↑](#footnote-ref-11)
12. IBO-rapport; Zelfstandigen zonder personeel [↑](#footnote-ref-12)
13. Encyclo.nl; schijnzelfstandigheid: https://www.encyclo.nl/begrip/Schijnzelfstandigheid [↑](#footnote-ref-13)
14. Tilburg University; Schijnzelfstandigheid van ZZP’ers, auteur Hale Gürel: http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=133177 [↑](#footnote-ref-14)
15. WRR; Voor de zekerheid [↑](#footnote-ref-15)
16. Praktijk uit handen; 10 gevaren en gevolgen van stress: https://praktijkuithanden.nl/10-gevaren-en-gevolgen-van-stress/ [↑](#footnote-ref-16)
17. WRR; Voor de zekerheid [↑](#footnote-ref-17)
18. Universiteit van Tilburg; Schijnzelfstandigheid van ZZP’ers, auteur Hale Gürel: http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=133177 [↑](#footnote-ref-18)
19. De Belastingdienst; Verklaring arbeidsrelatie: https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/onderneming\_starten/voordat\_u\_start/ondernemer\_voor\_inkomstenbelasting/verklaring\_arbeidsrelatie/ [↑](#footnote-ref-19)
20. Van VAR naar voorbeeldovereenkomst: https://www.zzpservicedesk.nl/987/van-var-naar-voorbeeldovereenkomst.htm [↑](#footnote-ref-20)
21. Pay for people; Wat is de Wet DBA eigenlijk? https://www.payforpeople.nl/kennisbank/wat-is-de-wet-dba-eigenijk/ [↑](#footnote-ref-21)
22. Kamerbrief; uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ [↑](#footnote-ref-22)
23. Kluwer; arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht: https://knuwer.nl/nieuws/arbeidsovereenkomst-of-overeenkomst-van-opdracht [↑](#footnote-ref-23)
24. IBO-rapport Zelfstandigen zonder personeel, april 2015 [↑](#footnote-ref-24)
25. Justitia.nl; Arbeidsovereenkomsten https://www.justitia.nl/arbeidsrecht/arbeidsovereenkomsten.html [↑](#footnote-ref-25)
26. Adzuna; auteur: Rik Langerak: https://www.adzuna.nl/blog/2015/08/03/werken-als-schoonmaker-in-loondienst-of-als-zzp-er/ [↑](#footnote-ref-26)
27. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen; auteur: Joyce Brown mei 2017. [↑](#footnote-ref-27)
28. Arbeidsrecht Begrepen; H.C. Geugjes & E.B Wits, p.51. [↑](#footnote-ref-28)
29. Handreiking beoordelingskader overeenkomsten arbeidsrelatie; https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/handreiking\_beoordelingskader\_dba\_dv10301z1ed.pdf. [↑](#footnote-ref-29)
30. Arbeidsrecht Begrepen; H.C. Geugjes & E.B Wits, p.53. [↑](#footnote-ref-30)
31. Arbeidsrechter.nl; arbeidsovereenkomst: https://www.arbeidsrechter.nl/definities/arbeidsovereenkomst [↑](#footnote-ref-31)
32. Arbeidsrecht Begrepen; H.C. Geugjes & E.B Wits, p.54. [↑](#footnote-ref-32)
33. Arbeidsrecht Begrepen; H.C. Geugjes & E.B Wits, p.54. [↑](#footnote-ref-33)
34. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen; auteur: Joyce Brown mei 2017. [↑](#footnote-ref-34)
35. HR 12 oktober 2001 (Bethseda/van der Vlies) ECLI: NL: HR:2001:ZC3681 [↑](#footnote-ref-35)
36. Arbeidsrechter.nl; arbeidsovereenkomst: https://www.arbeidsrechter.nl/definities/arbeidsovereenkomst [↑](#footnote-ref-36)
37. Arbeidsrecht Begrepen; H.C. Geugjes & E.B Wits, p.55 [↑](#footnote-ref-37)
38. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen; auteur: Joyce Brown mei 2017. [↑](#footnote-ref-38)
39. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen; auteur: Joyce Brown mei 2017. [↑](#footnote-ref-39)
40. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen; auteur: Joyce Brown mei 2017. [↑](#footnote-ref-40)
41. HR 14 november 1997; ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, NJ 1998/149 (Groen/Schoevers) [↑](#footnote-ref-41)
42. HR 25 maart 2011 ECLI:NL:HR:2011:BP3887 (Gouden Kooi) [↑](#footnote-ref-42)
43. Wet & Recht; Wanneer is er sprake van een arbeidsovereenkomst: http://www.wetrecht.nl/wanneer-is-er-sprake-van-een-arbeidsovereenkomst/ [↑](#footnote-ref-43)
44. Rechtsvermoeden bestaan arbeidsovereenkomst: https://www.managementboek.nl/code/inkijkexemplaar/9789013070460/de-flexwet-actueel-mark-diebels.pdf [↑](#footnote-ref-44)
45. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen. [↑](#footnote-ref-45)
46. Rechtsvermoeden bestaan arbeidsovereenkomst: https://www.managementboek.nl/code/inkijkexemplaar/9789013070460/de-flexwet-actueel-mark-diebels.pdf [↑](#footnote-ref-46)
47. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen. [↑](#footnote-ref-47)
48. Factsheet ZZP/Deregulering Beoordeling Arbeidsrelatie: https://over-ons.belastingdienst.nl/themas/zzpderegulering-beoordeling-arbeidsrelaties-dba/factsheet-zzpderegulering-beoordeling-arbeidsrelatie-dba/ [↑](#footnote-ref-48)
49. Kamerstukken II 1996/97, 25263, 3, p. 5. [↑](#footnote-ref-49)
50. Wetboek; Overeenkomst van opdracht: https://www.wetboekplus.nl/burgerlijk-wetboek-boek-7-artikel-400-overeenkomst-van-opdracht/ [↑](#footnote-ref-50)
51. De overeenkomst van opdracht in het algemeen: https://portal.rechtsorde.nl/Document.aspx?hitnr=1&t=636746866601559808&url=rn%3arovlkluts%5e%5efile%3a%2f%2fR%7c%2f03%2f02%2f01%2fasser7ivs%2f1835394.xml&ref=hitlist\_hl&bd=results [↑](#footnote-ref-51)
52. Arbeidsrecht Begrepen; H.C. Geugjes & E.B Wits, p.79 [↑](#footnote-ref-52)
53. De Belastingdienst; modelovereenkomst https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/modelovereenkomsten-in-plaats-van-var/ [↑](#footnote-ref-53)
54. Wetboek; Overeenkomst van opdracht: https://www.wetboekplus.nl/burgerlijk-wetboek-boek-7-artikel-400-overeenkomst-van-opdracht/ [↑](#footnote-ref-54)
55. Arbeidsrecht Begrepen; H.C. Geugjes & E.B Wits, p.79 [↑](#footnote-ref-55)
56. Arbeidsrecht Begrepen; H.C. Geugjes & E.B Wits, p.79 [↑](#footnote-ref-56)
57. HR 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495, NJ 1998/149 (Groen/Schoevers). [↑](#footnote-ref-57)
58. Groene Serie; GS Bijzondere overeenkomsten; auteur: mr. J. Nijland https://portal.rechtsorde.nl/Document.aspx?hitnr=0&t=636746953471980357&url=rn%3arovl%5e%5efile%3a%2f%2fR%7c%2f03%2f02%2f02%2fcommentary%2fARBEIDSRECHT%2fAR1.1%2f1834516.xml&ref=hitlist\_hl&bd=results [↑](#footnote-ref-58)
59. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen; auteur: Joyce Brown mei 2017. [↑](#footnote-ref-59)
60. CBS; omzet en uren uitzendbranche nemen opnieuw toe: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/48/omzet-en-uren-uitzendbranche-nemen-opnieuw-toe [↑](#footnote-ref-60)
61. De driehoeksverhouding van detachering: https://www.broeseliskevanvlijmen.nl/nl/actualiteiten/de-driehoeksverhouding-van-de-detachering/ [↑](#footnote-ref-61)
62. Arbeidsrecht Begrepen; H.C. Geugjes & E.B Wits, p.76. [↑](#footnote-ref-62)
63. CBS; omzet en uren uitzendbranche nemen opnieuw toe: https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2016/48/omzet-en-uren-uitzendbranche-nemen-opnieuw-toe [↑](#footnote-ref-63)
64. RB. Amersterdam 4 juli 2014 (X/Timboektoe): ECLI:NL:RBAMS:2014:5783 [↑](#footnote-ref-64)
65. Hof Amsterdam28 oktober 2014: (Stichting Pensioenfonds voor Personeelsdiensten/Care 4 Care Human Resources B.V.), ECLI:NL:GHAMS:2014:4547 [↑](#footnote-ref-65)
66. Holla advocaten: uitzendovereenkomst: https://www.holla.nl/nieuwsbericht/geen-allocatiefunctie-vereist-voor-uitzendovereenkomst/ [↑](#footnote-ref-66)
67. Hof Arnhem-Leeuwarden 2 februari 2015: ECLI:NL:GHARL:2015:670 [↑](#footnote-ref-67)
68. Wat is payrolling? http://www.payrollsite.nl/wat-is-payrolling [↑](#footnote-ref-68)
69. En toen waren er ZZP’ers, p.108 [↑](#footnote-ref-69)
70. IBO-rapport Zelfstandigen Zonder Personeel, april 2015 [↑](#footnote-ref-70)
71. Zipconomy; auteur Huga-Jan Ruts: https://www.zipconomy.nl/2018/07/zzpers-spekkopers-over-de-fiscale-verschillen-tussen-zelfstandigen-en-werknemers/ [↑](#footnote-ref-71)
72. De Belastingdienst: Wanneer heb ik recht op de zelfstandigenaftrek? https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/ondernemers/content/wanneer-heb-ik-recht-op-de-zelfstandigenaftrek [↑](#footnote-ref-72)
73. Ondernemingsplannen; verschil loondienst en ondernemer: https://www.ondernemingsplannen.nl/verschil-loondienst-en-ondernemer/ [↑](#footnote-ref-73)
74. FNV; Zelfstandigen: https://fnvzzp.nl/nieuws/2017/10/vanaf-2018-wettelijk-minimumloon-voor-opdrachtnemers-met-overeenkomst [↑](#footnote-ref-74)
75. IBO-rapport Zelfstandigen zonder personeel, april 2015 [↑](#footnote-ref-75)
76. Idem [↑](#footnote-ref-76)
77. Averechtse selectie: https://havo.economielokaal.nl/averechtse-selectie/ [↑](#footnote-ref-77)
78. IBO-rapport Zelfstandigen zonder personeel, april 2015 [↑](#footnote-ref-78)
79. Centraal Planbureau 2016; Solidariteit/Keuzevrijheid https://www.cpb.nl/sites/default/files/omnidownload/CPB-Policy-Brief-2016-11-Zelfstandigen-en-arbeidsongeschiktheid.pdf [↑](#footnote-ref-79)
80. IBO-rapport Zelfstandigen zonder personeel, april 2015 [↑](#footnote-ref-80)
81. De ZZP’er en arbeidsongeschiktheid; Auteur: G. Putter publicatiedatum: 18-07-2018 https://portal.rechtsorde.nl/Document.aspx?hitnr=0&t=636747625844317276&url=rn%3arots%5e%5efile%3a%2f%2fR%7c%2f03%2f02%2f01%2fVFP%2f2018%2f0708%2f3269425.xml&ref=hitlist\_hl&bd=results [↑](#footnote-ref-81)
82. En toen waren er ZZP’ers, p.86 [↑](#footnote-ref-82)
83. Idem [↑](#footnote-ref-83)
84. Beeldrijk; Belastingadvies en begeleiding: https://beeldrijk.org/bibliotheek/de-fiscale-ondernemer/ondernemerschap/schijnzelfstandigheid/ [↑](#footnote-ref-84)
85. Tijdschrift Recht & Arbeid; Schijnzelfstandigen: de rekenaar, de wetgever en de rechter6 [↑](#footnote-ref-85)
86. Kwaadwillende? Debacle DBA woedt vervolg: https://suzannemeijersarbeidsrecht.nl/blog/kwaadwillende-debacle-dba-wordt-vervolgd/ [↑](#footnote-ref-86)
87. De Belastingdienst: Bang voor boetes of naheffingen? Niet nodig: https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/modelovereenkomsten/content/bang-voor-boetes-of-naheffingen-niet-nodig [↑](#footnote-ref-87)
88. ZZP-Barometer: https://zzpbarometer.nl/2014/12/12/70-000-zzpers-gestart-door-ontslag/#.W8RUVfaYTIU [↑](#footnote-ref-88)
89. Tilburg University; De ontoelaatbaarheid van arbeidsvoorwaardenbepalingen voor (schijn)zelfstandigen in de CAO: http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=141763 [↑](#footnote-ref-89)
90. HvJ EU 4 december 2014, ECLI:NL:GHDHA:2015:2305 (FNV Kiem-arrest) [↑](#footnote-ref-90)
91. Arbeidsrecht K. Boonstra 2016; De lessen van het arrest C-413/13 FNV Kiem/De Staat der Nederlanden. [↑](#footnote-ref-91)
92. Gerechtshof ’s-Gravenhage 1 september 2015: ECLI:NL:GHDHA:2015:2305 [↑](#footnote-ref-92)
93. Kantonrechter Haarlem 18 december2015: ECLI:NL:RBNHO:2015:11226. [↑](#footnote-ref-93)
94. Hoge Raad 14 november 1997, ECLI:NL:HR:1997:ZC2495 (Groen/Schroevers). [↑](#footnote-ref-94)
95. Kantonrechter Haarlem 18 december2015: ECLI:NL:RBNHO:2015:11226. [↑](#footnote-ref-95)
96. Masterscriptie; De stakende ZZP’er 27 juni 2017, auteur: Diewertje van Kesteren https://www.deburcht.nl/userfiles/file/van%20Kesteren%20scriptie.pdf [↑](#footnote-ref-96)
97. Encyclo.nl; fictieve dienstbetrekking: https://www.encyclo.nl/begrip/fictieve%20dienstbetrekking [↑](#footnote-ref-97)
98. Arbeidsrechter.nl; fictieve arbeidsovereenkomst https://www.arbeidsrechter.nl/fictieve-arbeidsovereenkomst-loonbelasting-werkgever [↑](#footnote-ref-98)
99. NRC.nl; De ZZP’ers: ondernemer of schijnzelfstandige? https://www.nrc.nl/nieuws/2018/03/16/ondernemer-of-schijn-zelfstandige-a1595976 [↑](#footnote-ref-99)
100. NRC.nl; De ZZP’ers: ondernemer of schijnzelfstandige? https://www.nrc.nl/nieuws/2018/03/16/ondernemer-of-schijn-zelfstandige-a1595976 [↑](#footnote-ref-100)
101. IBO-rapport Zelfstandigen zonder personeel, april 2015 [↑](#footnote-ref-101)
102. NRC.nl; De ZZP’ers: ondernemer of schijnzelfstandige? https://www.nrc.nl/nieuws/2018/03/16/ondernemer-of-schijn-zelfstandige-a1595976 [↑](#footnote-ref-102)
103. IBO-rapport Zelfstandigen zonder personeel, april 2015 [↑](#footnote-ref-103)
104. IBO-rapport Zelfstandigen zonder personeel, april 2015 [↑](#footnote-ref-104)
105. IBO-rapport Zelfstandigen zonder personeel, april 2015 [↑](#footnote-ref-105)
106. HR-kiosk.nl; kans dat ZZP’er in armoede raakt, hangt af van bedrijfstak: https://www.hr-kiosk.nl/nieuws/kans-dat-zzp-er-in-armoede-raakt-hangt-af-van [↑](#footnote-ref-106)
107. NVSP: innovatief in werk: https://www.innovatiefinwerk.nl/participatie/2012/09/de-gevolgen-van-baanonzekerheid [↑](#footnote-ref-107)
108. WRR; Voor de zekerheid: de toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid [↑](#footnote-ref-108)
109. Betekenis Autonomie: http://www.betekenis-definitie.nl/Autonomie [↑](#footnote-ref-109)
110. University of Birmingham; Autonomy in the workplace has positive effect on well-being and job satisfaction: https://www.sciencedaily.com/releases/2017/04/170424215501.htm [↑](#footnote-ref-110)
111. Welingelichte Kringen: waarom autonomie op de werkvloer zo belangrijk is: <http://www.welingelichtekringen.nl/wetenschap/839663/waarom-autonomie-op-de-werkvloer-zo-belangrijk-is.html> [↑](#footnote-ref-111)
112. WRR; Voor de zekerheid: de toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid [↑](#footnote-ref-112)
113. Encyclo.nl: stressor: https://www.encyclo.nl/begrip/stressor [↑](#footnote-ref-113)
114. Cursus gezond omgaan met stress; oorzaken & gevolgen van stress: http://www.heartwise.nl/files/stress.pdf [↑](#footnote-ref-114)
115. WRR; Voor de zekerheid: de toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid [↑](#footnote-ref-115)
116. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen; auteur: Joyce Brown mei 2017 [↑](#footnote-ref-116)
117. Justitia.nl VAR-verklaring arbeidsrelatie https://www.justitia.nl/arbeidsrecht/var-verklaringen.html [↑](#footnote-ref-117)
118. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen; auteur: Joyce Brown mei 2017 [↑](#footnote-ref-118)
119. Technischwerken.nl; Waarom was de VAR niet praktisch? http://www.technischwerken.nl/kennisbank/management-kennisbank/waarom-was-de-var-niet-praktisch/ [↑](#footnote-ref-119)
120. Kamerstukken II 2014/15, 34036, nr. 3 (MvT) [↑](#footnote-ref-120)
121. Visser & Van Eck; De verklaring arbeidsrelatie; https://www.visservaneck.nl/artikelen/verklaring-arbeidsrelatie/ [↑](#footnote-ref-121)
122. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen; auteur: Joyce Brown mei 2017 [↑](#footnote-ref-122)
123. Kamerstukken II 2011/12, 31311, nr. 91 [↑](#footnote-ref-123)
124. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen; auteur: Joyce Brown mei 2017 [↑](#footnote-ref-124)
125. Kamerstukken II 2014/15, 34036, nr. 3 (MvT) [↑](#footnote-ref-125)
126. Kamerstukken II 2014/2015, 34036 nr.9 [↑](#footnote-ref-126)
127. Maatwerk advocaten; VAR.BGL of toch een modelovereenkomst? https://www.maatwerk-advocaten.nl/blog/var-bgl-of-toch-een-modelovereenkomst/ [↑](#footnote-ref-127)
128. Ondernemersplein.nl; DBA voor ZZP’ers: https://www.ondernemersplein.nl/artikel/dba-voor-zzpers-veelgestelde-vragen/ [↑](#footnote-ref-128)
129. De Belastingdienst; modelovereenkomsten zoeken: https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/modelovereenkomsten-in-plaats-van-var/modelovereenkomst-zoeken/modelovereenkomst-zoeken [↑](#footnote-ref-129)
130. Professionals in flex; Wet DBA: http://professionalsinflex.nl/wet-deregulering-beoordeling-arbeidsrelaties-wet-dba/ [↑](#footnote-ref-130)
131. Visser & Van Eck; De verklaring Arbeidsrelatie: https://www.visservaneck.nl/artikelen/verklaring-arbeidsrelatie/ [↑](#footnote-ref-131)
132. Professionals in flex; Wet DBA: http://professionalsinflex.nl/wet-deregulering-beoordeling-arbeidsrelaties-wet-dba/ [↑](#footnote-ref-132)
133. De Belastingdienst; uw eigen overeenkomst laten beoordelen: https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/belastingdienst/zakelijk/ondernemen/modelovereenkomsten-in-plaats-van-var/modelovereenkomst-zoeken/modelovereenkomsten-branches-beroepsgroepen-downloaden [↑](#footnote-ref-133)
134. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen; auteur: Joyce Brown mei 2017 [↑](#footnote-ref-134)
135. Eerste voortgangsrapportage DBA; Auteur: Eric Wiebes, datum: 19 september 2016 [↑](#footnote-ref-135)
136. Encyclo.nl: Implementatie: https://www.encyclo.nl/begrip/implementatie [↑](#footnote-ref-136)
137. Eerste voortgangsrapportage DBA, Eric Wiebes [↑](#footnote-ref-137)
138. Praktijkgericht juridisch onderzoek: Zekerheid Zonder Problemen; auteur: Joyce Brown mei 2017 [↑](#footnote-ref-138)
139. Dirkzwager legal & tax; Wet DBA: https://www.dirkzwager.nl/kennis/artikelen/eerste-voortgangsrapportage-wet-dba/ [↑](#footnote-ref-139)
140. Eerste voortgangsrapportage DBA: Eric Wiebes [↑](#footnote-ref-140)
141. Tweede voortgangsrapportage DBA, Eric Wiebes [↑](#footnote-ref-141)
142. Commissie (model)overeenkomsten in het kader van de wet DBA, auteur: prof. mr. G. Boot [↑](#footnote-ref-142)
143. Derde voortgangsrapportage DBA, Eric Wiebes s [↑](#footnote-ref-143)
144. Kiesraad; Tweede Kamer: https://www.kiesraad.nl/verkiezingen/tweede-kamer [↑](#footnote-ref-144)
145. Kamerbrief Roadmap vervanging DBA, 9 februari 2018 auteur: W. Koolmees p.1 [↑](#footnote-ref-145)
146. Kamerbrief Roadmap vervanging DBA, 9 februari 2018 auteur: W. Koolmees p.2 [↑](#footnote-ref-146)
147. Kamerbrief Roadmap vervanging DBA, 9 februari 2018 auteur: W. Koolmees p.4 [↑](#footnote-ref-147)
148. Kamerbrief uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ [↑](#footnote-ref-148)
149. De Belastingdienst; Arbeidswetgeving onder de loep: https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/nl/modelovereenkomsten/content/arbeidswetgeving-onder-de-loep-wat-betekent-dit-voor-u [↑](#footnote-ref-149)
150. Kamerbrief uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ p.4 [↑](#footnote-ref-150)
151. FNV; zelfstandigen https://fnvzzp.nl/nieuws/2017/11/het-regeerakkoord-rutte-iii-over-een-andere-boeg [↑](#footnote-ref-151)
152. Kamerbrief uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ [↑](#footnote-ref-152)
153. Bijlage 3 Interview Jan Toering CGMV [↑](#footnote-ref-153)
154. Encyclo.nl; opt-out regeling: https://www.encyclo.nl/begrip/Opt-out%20regeling [↑](#footnote-ref-154)
155. Rendement.nl; dure ZZP’er straks door opt-out zonder risico inzetten: https://www.rendement.nl/nieuws/id20246-dure-zzper-straks-door-opt-out-zonder-risico-inzetten.html [↑](#footnote-ref-155)
156. Intellect transfer: https://www.intellect-transfer.com/opt-out-regeling-vervangt-modelovereenkomst-freelance-psychiater.html [↑](#footnote-ref-156)
157. SoloPartners; regeerakkoord: wet DBA wordt vervangen door verklaring opdrachtgeverschap: https://www.solopartners.nl/kennisbank/regeerakkoord-dba-vervangen-verklaring/ [↑](#footnote-ref-157)
158. Idem [↑](#footnote-ref-158)
159. Kamerbrief uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ [↑](#footnote-ref-159)
160. Kamerbrief uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ [↑](#footnote-ref-160)
161. Bijlage 3 Interview Jan Toering CGMV [↑](#footnote-ref-161)
162. Bijlage 4 Interview Lieke Bijpost CNV-vakcentrale [↑](#footnote-ref-162)
163. Kamerbrief 26 november 2018; Voortgang uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ [↑](#footnote-ref-163)
164. Europa decentraal; vrijheid van vestiging: https://europadecentraal.nl/onderwerp/vrij-verkeer/vrij-verkeer-van-personen/vrijheid-van-vestiging/ [↑](#footnote-ref-164)
165. Bijlage 4 Interview Lieke Bijpost CNV-vakcentrale [↑](#footnote-ref-165)
166. Ondernemersplein; Subsidies en regelingen: https://www.ondernemersplein.nl/subsidie/zelfstandigenaftrek/?gclid=EAIaIQobChMI4reJ07b-3gIVCrvtCh0oNAbEEAAYAyAAEgK9RPD\_BwE [↑](#footnote-ref-166)
167. Bijlage 4 Interview Lieke Bijpost CNV-vakcentrale [↑](#footnote-ref-167)
168. VVD; ondernemers: https://www.vvd.nl/standpunten/ondernemers/ [↑](#footnote-ref-168)
169. Kamerbrief uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ [↑](#footnote-ref-169)
170. Encylco.nl; Zekerheid: https://www.encyclo.nl/begrip/zekerheid [↑](#footnote-ref-170)
171. Van onzekerheid naar zeker voelen: https://lindavanderkwast.com/van-onzekerheid-naar-zeker-voelen/ [↑](#footnote-ref-171)
172. Infinance; Financiële zekerheid belangrijker dan gezondheid: https://www.infinance.nl/artikel/financiele-zekerheid-belangrijker-dan-gezondheid/ [↑](#footnote-ref-172)
173. DeSteven; behoefte aan zekerheid en duidelijkheid; https://www.desteven.nl/training-coaching-vraagbaak/behoeften/behoefte-zekerheid-duidelijkheid [↑](#footnote-ref-173)
174. Trouw; Vaste baan geeft vooral voldoening: https://www.trouw.nl/home/vaste-baan-geeft-vooral-voldoening~a692d989/ [↑](#footnote-ref-174)
175. Basiscursus Sociale Wetenschappen p.151 Auteurs: Minke de Gruil en Josine van Loon [↑](#footnote-ref-175)
176. Brout; inner leadership, outer change: https://www.brout.nl/piramide-van-maslow/ [↑](#footnote-ref-176)
177. Kamerbrief uitwerking maatregelen ‘werken als zelfstandige’ [↑](#footnote-ref-177)
178. Ministerie van Justitie en Veiligheid; Kenniscentrum wetgeving en juridische zaken: https://www.kcwj.nl/kennisbank/integraal-afwegingskader-beleid-en-regelgeving/6-wat-het-beste-instrument/62/623-algemene?cookie=yes.1542628092883-1920545981 [↑](#footnote-ref-178)
179. AMS Advocaten; contractsvrijheid: https://www.amsadvocaten.nl/woordenboek/verbintenissenrecht/contractsvrijheid/ [↑](#footnote-ref-179)
180. Artikel 3:40 lid 1 BW [↑](#footnote-ref-180)
181. De kern van het contractrecht: https://www.mr-online.nl/de-kern-van-het-contractenrecht/ [↑](#footnote-ref-181)
182. Tijdschrift Recht & Arbeid; een arbeidsovereenkomst? Dat maak ik zelf wel uit! [↑](#footnote-ref-182)
183. Tijdschrift Recht & Arbeid; over het ingrijpen in beloningen [↑](#footnote-ref-183)
184. Vakstudie Nieuws; Voorlopig nog geen hoofdlijnen vervangingen wet DBA: https://portal.rechtsorde.nl/Document.aspx?hitnr=0&t=636792550457287449&url=rn%3arots%5e%5efile%3a%2f%2fR%7c%2f03%2f02%2f01%2fVN%2f2018%2f34%2f3258269.xml&ref=hitlist\_hl&bd=results [↑](#footnote-ref-184)
185. Tilburg University; Loondoorbetaling bij ziekte: http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=115979 [↑](#footnote-ref-185)
186. Socialezekerheidsrecht Begrepen p. 16 [↑](#footnote-ref-186)
187. In de frontline tussen hulp en recht p. 62 [↑](#footnote-ref-187)
188. Historiek; Industriële Revolutie: https://historiek.net/industriele-revolutie-samenvatting-oorzaken-gevolgen/78430/ [↑](#footnote-ref-188)
189. Arbeidsrecht en arbeidswetgeving: https://www.managementboek.nl/code/inkijkexemplaar/9789013137460/arbeidswetgeving-2016-2017-w.l.-roozendaal.pdf [↑](#footnote-ref-189)
190. In de frontline tussen hulp en recht p. 62 [↑](#footnote-ref-190)
191. Arbeidsrecht en arbeidswetgeving: https://www.managementboek.nl/code/inkijkexemplaar/9789013137460/arbeidswetgeving-2016-2017-w.l.-roozendaal.pdf [↑](#footnote-ref-191)
192. Ziektewet; Historie en toelichting p.1: http://www.ziektewetmanagement.nl/assets/zw\_historie\_engage.pdf [↑](#footnote-ref-192)
193. Ziektewet; Historie en toelichting p.2: http://www.ziektewetmanagement.nl/assets/zw\_historie\_engage.pdf [↑](#footnote-ref-193)
194. Ziektewet; Historie en toelichting p.4: http://www.ziektewetmanagement.nl/assets/zw\_historie\_engage.pdf [↑](#footnote-ref-194)
195. Modernisering Ziektewet: https://www.wgvoost.nl/media/uploads/20121115\_WGV\_Seminar\_Modernisering\_ZW\_handout.pdf [↑](#footnote-ref-195)
196. Socialezekerheidsrecht Begrepen p. 16 [↑](#footnote-ref-196)
197. Tilburg University; Loondoorbetaling bij ziekte: http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=115979 [↑](#footnote-ref-197)
198. Judex; Wat is de WIA eigenlijk? https://www.judex.nl/rechtsgebied/uitkeringen-sociale-zekerheid/wia/artikelen/wat-is-de-wia-eigenlijk/ [↑](#footnote-ref-198)
199. Socialezekerheidsrecht Begrepen p.106 [↑](#footnote-ref-199)
200. Rb. Midden Nederland 30 mei 2018, ECLI:NL:RBMNE:2018:2360 [↑](#footnote-ref-200)
201. Socialezekerheidsrecht Begrepen p.105 [↑](#footnote-ref-201)
202. Mijnzzp; Uber chauffeurs Verenigd Koninkrijk volgens rechter werknemer in plaats van ZZP’er: https://www.mijnzzp.nl/Weblogs/Van-de-redactie/Uber-chauffeurs-Verenigd-Koninkrijk-volgens-rechter-werknemer-in-plaats-van-zzp-er [↑](#footnote-ref-202)
203. Simply Business: https://www.simplybusiness.co.uk/knowledge/articles/2017/03/how-to-become-a-freelancer-in-the-uk/ [↑](#footnote-ref-203)
204. Een rechtsvergelijkend onderzoek naar de kwalificatie van de arbeidsrelatie in het fiscale recht: <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=144800> [↑](#footnote-ref-204)
205. Yellow Friday: https://yellowfriday.nl/alles-op-rijtje/ [↑](#footnote-ref-205)
206. Arbeidsongeschiktheid in zes Europese landen p. 35 [↑](#footnote-ref-206)
207. Equaliy act 2010, artikel 6 lid 1 [↑](#footnote-ref-207)
208. Arbeidsongeschiktheid in zes Europese landen p.37 [↑](#footnote-ref-208)
209. Arbeidsongeschiktheid in zes Europese landen p.38 [↑](#footnote-ref-209)
210. Idem [↑](#footnote-ref-210)
211. Arbeidsongeschiktheid in zes Europese landen p.40 [↑](#footnote-ref-211)
212. Arbeidsongeschiktheid in zes Europese landen p.41 [↑](#footnote-ref-212)
213. Idem [↑](#footnote-ref-213)
214. Universiteit Leiden; Rechtsfilosofie: https://www.universiteitleiden.nl/rechtsgeleerdheid/instituut-voor-metajuridica/rechtsfilosofie [↑](#footnote-ref-214)
215. Van Dale; betekenis solidariteit: https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/solidariteit#.W-AUlOKNzIU [↑](#footnote-ref-215)
216. Van Dale; betekenis solidair: https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/solidair#.W-AwueKNzIU [↑](#footnote-ref-216)
217. Wat is solidariteit? Een theoretische analyse [↑](#footnote-ref-217)
218. Van Dale; betekenis ‘saamhorigheid’:https://www.vandale.nl/gratis-woordenboek/nederlands/betekenis/saamhorigheid#.W-AxKuKNzIU [↑](#footnote-ref-218)
219. Grondslagen van het recht; Achtergrond p.309 [↑](#footnote-ref-219)
220. Solidarity: Theoretical Perspectives for Empirical Research: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-94-015-9245-1\_6 [↑](#footnote-ref-220)
221. Grondslagen van het recht; Achtergronden p. 306 [↑](#footnote-ref-221)
222. Grondslagen van het recht; Achtergrond p. 305 [↑](#footnote-ref-222)
223. Grondslagen van het recht; Achtergrond p. 306 [↑](#footnote-ref-223)
224. Grondslagen van het recht; Achtergrond p. 314 [↑](#footnote-ref-224)
225. Joost van Oort; Socialisme: https://www.youtube.com/watch?v=-acm2ltn\_S4 [↑](#footnote-ref-225)
226. Historiek; De invloed van het Communistisch Manifest: https://historiek.net/communistisch-manifest-invloed/2946/ [↑](#footnote-ref-226)
227. Het socialisme: https://www.blikopdewereld.nl/geschiedenis/europa/west-europa/985-het-socialisme [↑](#footnote-ref-227)
228. Historiek; De invloed van het Communistisch Manifest: https://historiek.net/communistisch-manifest-invloed/2946/ [↑](#footnote-ref-228)
229. Joost van Oort; Socialisme: https://www.youtube.com/watch?v=-acm2ltn\_S4 [↑](#footnote-ref-229)
230. Grondslagen van het recht; Achtergrond p. 31 [↑](#footnote-ref-230)
231. Grondslagen van het recht; Achtergrond p. 327 [↑](#footnote-ref-231)
232. Idem [↑](#footnote-ref-232)
233. Historiek John Locke – verlichtingsfilosoof: https://historiek.net/john-locke-filosoof-liberalisme/70784/ [↑](#footnote-ref-233)
234. Filosofie: https://www.filosofie.nl/nl/artikel/30917/15-belangrijke-ideeen-over-economie.html [↑](#footnote-ref-234)
235. Grondslagen van het recht; Achtergronden p. 241 [↑](#footnote-ref-235)
236. Stichting Meervrijheid; De geschiedenis van het liberalisme: https://meervrijheid.nl/?pagina=1271 [↑](#footnote-ref-236)
237. Grondslagen van het recht; Achtergronden p. 245 [↑](#footnote-ref-237)
238. Stichting Meervrijheid; De geschiedenis van het liberalisme: https://meervrijheid.nl/?pagina=1271 [↑](#footnote-ref-238)
239. Historiek; Adam Smith: https://historiek.net/adam-smith-1723-1790-biografie/66748/ [↑](#footnote-ref-239)
240. Filosofie; John Stuart Mill: https://www.filosofie.nl/john-stuart-mill.html [↑](#footnote-ref-240)
241. Grondslagen van het recht; Achtergronden p. 253 [↑](#footnote-ref-241)
242. Grondslagen van het recht; Achtergronden p. 254 [↑](#footnote-ref-242)
243. Parlement; politieke stromingen: https://www.parlement.com/id/vg87e6htiaxn/politieke\_stromingen [↑](#footnote-ref-243)
244. Trouw; Nederland een liberaal land? https://www.trouw.nl/home/nederland-een-liberaal-land-zo-ver-zijn-we-nog-niet-klaas-dijkhoff~abaa6e31/ [↑](#footnote-ref-244)
245. Grondslagen van het recht; Achtergronden p. 248 [↑](#footnote-ref-245)
246. VVD; onze geschiedenis: https://www.vvd.nl/onze-geschiedenis/ [↑](#footnote-ref-246)
247. VVD; 2006 – heden: https://vvd-digitaal.dnpp.nl/perioden/2006-heden [↑](#footnote-ref-247)
248. Welingelichte kringen; wat willen de verschillende politieke partijen met de economie? http://www.welingelichtekringen.nl/politiek/669939/wat-willen-de-verschillende-politieke-partijen-met-de-economie.html [↑](#footnote-ref-248)