



BG.legal
ziet kansen

Bagels & Regels

Flexibele arbeidsrelaties in 2025



BG.legal

advocaten

12 september 2024 - Kantoor 's-Hertogenbosch

Bagels & Regels

Flexibele arbeidsrelaties in 2025



Team Arbeidsrecht



Marlies Hol

hol@bg.legal

088-1410862



Cas Kroese

kroese@bg.legal

088-1410867



Daan Schalken

schalken@bg.legal

088-1410812



Lennaert de Jong

lennaert.de.jong@heronlegal.com

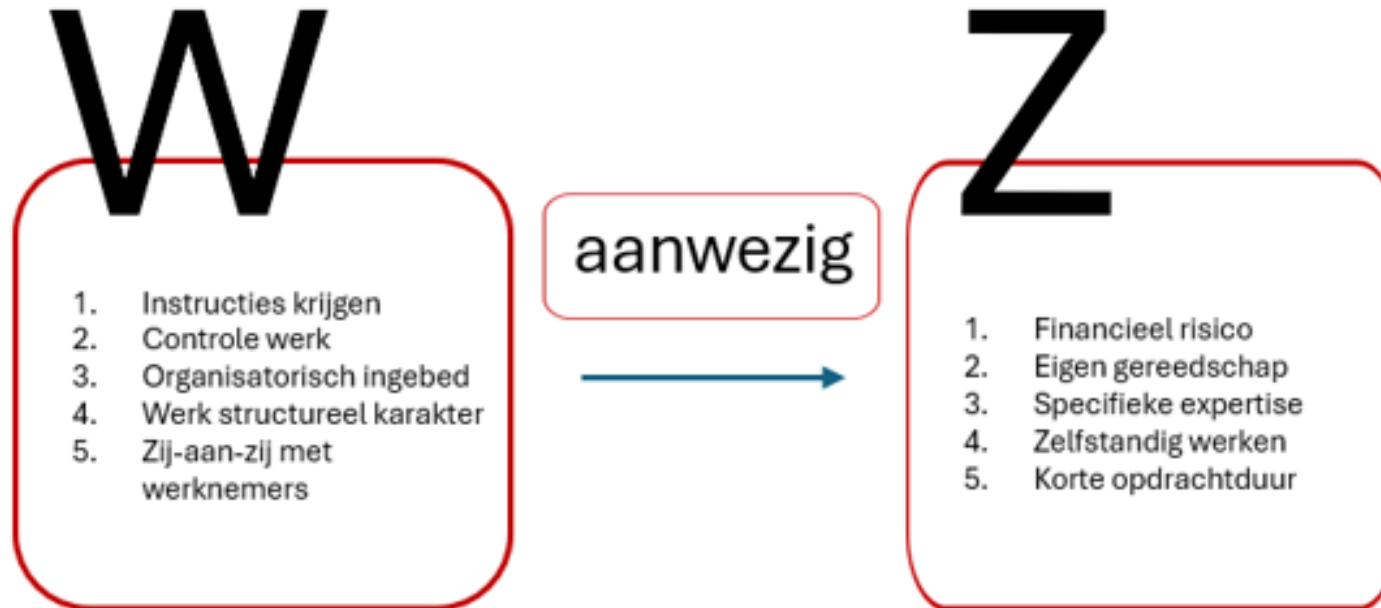
085-3031882

Agenda

- Zelfstandige of werknemer?
- Handhaving en gevolgen kwalificatie van een zelfstandige als werknemer.
- Het nieuwe werken en verplichte scholing.
- Compensatie transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid STOPT.
- Wetsvoorstel concurrentiebeding.

Zelfstandige of werknemer?

- Wetsvoorstel 'Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelatie'.
- Ligt ter advies bij Raad van State.
 - Criteria die wijzen op werknemerschap afzetten tegen criteria die wijzen op zelfstandigheid.



Zelfstandige of werknemer?

- Bij twijfel pas kijken naar ondernemerschap persoon (buiten de opdracht):



- Is het ondernemerschap *structureel*?
 - Ja > Geen arbeidsovereenkomst
 - Nee > Arbeidsovereenkomst

Zelfstandige of werknemer?

- Gaat om een **weerlegbaar** vermoeden.
- Ook vermoeden arbeidsovereenkomst als vergoeding zzp'er lager ligt dan € 33,- excl. btw.

DE KWESTIE



In de thuiszorg werken veel verzorgenden als zzp'er. Foto ter illustratie. FOTO: ANP/REX

OPINIE Stefan Sagel, hoogleraar arbeidsrecht

'Nieuwe zzp-wet brengt niet wat hij belooft'

Er is veel onrust over het wetsvoorstel Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties en Rechtsvermoeden (Vebar). Veel zzp'ers zijn bang dat ze terug in loondienst moeten, bedrijven vrezen boetes als ze hen geen arbeidscontract aanbieden. De wet gaat niet werken, voorspelt hoogleraar arbeidsrecht Stefan Sagel.

De nieuwe zzp-wet moet duidelijk maken of iemand als werknemer in dienst van een ander werkt, of toch echt een zelfstandig ondernemer is. Daar hangt veel vanaf: de arbeidsovereenkomst is de toegangspoort tot bescherming bij ziekte en ontslag en tot het opbouwen van pensioen. Maar dit voorstel gaat niet brengen wat het belooft. Het sluit de ogen voor een belangrijke richting-aanwijzer.

Of sprake is van een arbeidsovereenkomst hangt af van alle omstandigheden van het geval, besliste de Hoge Raad vorig jaar. Maatwerk dus. Krijgt de werker inhoudelijke instructies? Is hij onderdeel van de organisatie van de werkverschaffer en moet hij zich aan de daar voor het personeel geldende regels houden? En loopt hij commercieel risico?

Klantenkring
Ook de persoon tellt volgens de Hoge Raad mee. Is hij of zij een zelfstandige vakkracht, die in het maatschappelijk verkeer als ondernemer optreedt, investeert in zijn of haar bedrijf en een eigen klantenkring heeft? Of is deze zzp'er afhankelijk van die ene werkverschaffer? En is de bescherming van een arbeidsovereenkomst eigenlijk hard nodig?

Als alle omstandigheden meeltellen, is de uitkomst soms moeilijk voorspelbaar. De belangrijkste oplossing van het

wetsvoorstel? Een simpele toverformule. Eerst moet bekeken worden of wordt gewerkt onder 'werkinhoudelijke of organisatorische sturing'. Is die aanwezig voor een arbeidsovereenkomst aanwezig, dan wordt boesdoel of er voor 'togen rekening en risico' wordt gewerkt.

Weg! die indicatie voor zelfstandigheid zwaarder, dan is er toch geen arbeidsovereenkomst. Alleen als de twee aanwijzingen oóór en tegen een arbeidsovereenkomst in evenwicht zijn, mag de rechter kijken of de werker zich in de maatschappij als ondernemer gedraagt. Maar dat daarop mag worden geteld, zal zich volgens het wetsvoorstel maar in een beperkt aantal gevallen voordoen.

Toverformules zijn vaak te mooi om waar te zijn. Zo ook hier. Het voorstel brengt geen eenvoud en zekerheid. De rege-

ring ontkomt er niet aan de wettelijke aanwijzingen voor en tegen het werken 'in dienst van' in nadere regelgeving uit te werken. Ze worden beide voorzien van een lijst met aanvullende criteria. En of daaraan voldaan is, hangt dan weer af van de omstandigheden van het geval. Oude wijn in nieuwe zakken.

Echt ongelukkig is het plan om de zzp'er en de vraag of deze als ondernemer optreedt te degraderen tot tweedegradsgezichtspunt. Het gaat er nu juist om dat de bescherming van een arbeidsovereenkomst te recht komt waar daarvan behoefte is: bij afhankelijke, onzelfstandige werkers. Bij mensen die zich vaak aan de onderkant van de arbeidsmarkt bevinden en die niet de onderhandelingspositie hebben om te bepalen of zij als werknemer of als zelfstandig ondernemer aan de slag gaan.

Vrijheid
Maar het gaat er ook om dat die bescherming niet onnodig in de weg loopt, als daaraan geen behoefte bestaat: bij echte zelfstandige ondernemers. Hun vrijheid van ondernemerschap moet niet onnodig beknood worden. Of iemand in het maatschappelijk verkeer als ondernemer optreedt, is daarmee juist een hele nuttige richting-aanwijzer voor de beoordeling of arbeidsovereenkomstige bescherming nodig is.

Dan moet daarop dus al bij de toegangspoort tot die bescherming gelet worden. Niet alleen in uitzonderingsgevallen. Het wetsvoorstel is afkomstig van de vorige minister van sociale zaken, maar de nieuwe regering heeft aangekondigd de behandeling ervan voort te zetten. Laat ze hier nog eens goed naar kijken.

Stefan Sagel is partner bij advocatenkantoor De Brauw Blackstone Westbroek en hoogleraar arbeidsrecht in Leiden.



FOTO: JACQUELYN MULLER

Zelfstandige of werknemer?

- EU-richtlijn juni 2024 aangenomen. Wordt vermoedelijk dit jaar gepubliceerd. Dan 2 jaar om te implementeren in Nederlandse wetgeving.
- Alleen **platformarbeid** (Deliveroo en Uber).
- Wetsvoorstel is nog concept, maar EU-richtlijn is al definitief. **Er gaat dus sowieso iets gebeuren.**



▲ Erwin Versteeg baalt als een stekker van het nieuwe zzp-beleid. © Emiel Muijderman

Grote beveiligingsbedrijven stoppen met zzp'ers, Erwin (62) baalt: 'Wie neemt mij nog aan?'

Bron v.l.n.r.: AD, Skipr, AvroTros

ETZ stopt met inhuur van zzp'ers

Schijnzelfstandigen in de zorg moeten volgend jaar stoppen: 'We stevenen af op een zorginfarct'

12-09-2024 08:00 | Geld en werk

Handhaving en gevolgen kwalificatie van een zelfstandige als werknemer

- Per 1 januari 2025 gaat de Belastingdienst weer actief controleren op schijnzelfstandigheid.
 - Dit leidt eventueel tot correcties, naheffingsaanslagen voor de loonheffingen, eventueel met boete.
 - De Belastingdienst kan ook een aanwijzing geven om zelf tot aanpassing van de situatie over te gaan.
 - Géén uitbreiding ambtenaren ter controle. Wel samenwerking diverse instanties. Misstanden vóór 1 januari 2025 in principe niet met terugwerkende kracht beboet [TIP: laat inspanning verbetering zien!].
- Pensioenfondsen kunnen met terugwerkende kracht premies innen.
- Cao van toepassing?
- Welk loon geldt/is overeengekomen? Betalen vakantiegeld. Opnemen vakantiedagen.
- Vast contract ontstaan?
- Bescherming tegen ontslag en loondoorbetaling bij ziekte.

TIP: bespaar jezelf de moeite de **Webmodule Beoordeling Arbeidsrelatie** te raadplegen.

Het nieuwe werken en verplichte scholing

- Werken met uitzendkrachten [wetsvoorstel Wet toelating terbeschikkingstelling van arbeidskrachten].
Nieuwe wet die ter beschikking stellen arbeidskrachten aan voorwaarden verbindt zoals storten 100.000,- en VOG. Bedrijven mogen er anders niet mee samenwerken.

2 sept 20:03

‘Draconische maatregel’ om uitzendkrachten te weren, stuit op verbolgen reacties

  Lien van der Leij, Efanie toe Laer, Puck Sie



In het kort

- Minister Van Hijum onderzoekt een uitzendverbod in sectoren waarin veel misstanden met arbeidsmigranten voorkomen.
- Brancheverenigingen reageren verbolgen en wijzen op de lopende gesprekken om de misstanden aan te pakken.
- Woensdag spreekt de Tweede Kamer over arbeidsmigratie.

Het nieuwe werken en verplichte scholing

- Geen studiekostenbeding meer voor verplichte opleiding vanaf 1 augustus 2022.
- Werkgevers moeten een verplichte opleiding volledig kosteloos aanbieden en zij mogen de kosten niet van de werknemer terugvorderen.
- Maar wat is nu 'verplichte scholing'? Managementcursus? BHV?

Compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid

- In het hoofdlijnenakkoord van de Tweede Kamer is opgenomen dat vanaf **1 juli 2026 organisaties met 25 medewerkers of meer** geen gebruik meer kunnen maken van de compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid.
- De afschaffing moet nog worden uitgewerkt, zo is bijvoorbeeld nog niets bekend over een eventuele overgangsregeling.
- Terugkeer naar slapende dienstverbanden?

Zo wijzigt het concurrentiebeding, áls de wet er komt

- **Wetsvoorstel** kleedt concurrentiebeding nog verder uit.
- Maximale duur van één jaar en schriftelijke motivatie duur en het geografisch bereik.
- Concurrentiebeding nietig bij werknemers met een salaris van minder dan 1,5 keer het modaal inkomen (ca. € 66.000 bij voltijds dienstverband).
- Schriftelijk motiveren zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelang bij **bepaalde en onbepaalde tijd contracten**.
- Eén maand voor de einddatum schriftelijk **moeten** inroepen beding.
- **De meest ingrijpende wijziging:** een vergoeding bij daadwerkelijke inroepen concurrentiebeding. 50% van het maandloon voor elke maand (vooruitbetaald).
- Concurrentiebeding nietig bij werknemers met een salaris van minder dan 1,5 keer het modaal inkomen (ca. €66.000 bij voltijd dienstverband).

Concurrentiebedingen

Een waarschuwing van Rechtbank Rotterdam aan iedereen die denkt dat het met concurrentiebedingen wel losloopt; boete van € 15.000,- én € 750,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt opgelegd. Beperking gold één jaar; € 188.000,- boete. Geen matiging.

Rechtbank Rotterdam 22-08-2024 (ECLI:NL:RBROT:2024:7902)

Verder: Overtreding concurrentiebeding en boete van € 96.250. Matiging vanwege hoogte jaarsalaris (30.132 bruto) en het eerder kunnen waarschuwen van gevolgen overtreding beding. Rechter matigt het bedrag daarom tot € 20.000.

Daarnaast is de nieuwe werkgever aansprakelijk voor de schade van de ex-werkgever als gevolg van onrechtmatig handelen door het in dienst nemen van de werknemer.

Rechtbank Midden-Nederland 24-07-2024 (ECLI:NL:RBMNE:2024:4355)

Dankjewel
voor jullie
aandacht



hol@bg.legal

088-141 08 62



www.bg.legal

