

# Overzicht varianten

## Varianten die zien op de uitvoering/handhaving

Variant	Effect op probleem gezag (bovenkant)	Effect op probleem vervanging (onderkant)	Effect op duidelijkheid over werken buiten dienstbetrekking	Handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid	Overige aandachtspunten
<b>A: Overgaan tot handhaven (nuloptie)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Hervatten van volledige handhaving per 1 januari 2018.</li> <li>Een deel van de aanbevelingen van de Commissie Boot wordt overgenomen.</li> </ul>	Geen effect	Geen effect	Geen effect	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hervatten van de handhaving is uitvoerbaar per 1 januari 2018.</li> <li>Verbetering qua handhaving op schijnzelfstandigheid t.o.v huidige situatie.</li> </ul>	
<b>B: Oordeel over de status van een arbeidsrelatie (OSA)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Een instrument vergelijkbaar met de webmodule in het VK dat opdrachtgevers duidelijkheid en rechtszekerheid geeft over de kwalificatie van hun arbeidsrelaties.</li> </ul>	Geen effect	Geen effect	Positief effect	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ontwikkeling van de online tool is zeer complex en duurt minimaal 12 maanden.</li> <li>Het bouwen van de OSA zal een grote (ICT)-inspanning vergen van de Belastingdienst.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kan op termijn de modelovereenkomsten vervangen.</li> </ul>
<b>C: Criteria voor het mogen gebruiken van een modelovereenkomst (variant-Boot)</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het hanteren van een beperkte set criteria in de handhaving geeft duidelijkheid over wanneer er <i>in ieder geval</i> sprake is van dienstbetrekking.</li> <li>De criteria betreffen de duur van de overeenkomst, het tarief en de vraag of er sprake is van kernactiviteiten.</li> </ul>	Geen effect	Positief effect	Geen effect	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingangsdatum nog onbekend.</li> <li>De criteria hebben het risico van omzeiling.</li> <li>De variant is uitvoerbaar, maar handhaving zal naar verwachting tijdrovend en intensief zijn.</li> <li>De handhaafbaarheid is onder andere afhankelijk van de precieze invulling van de criteria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voor zekerheid over werken buiten dienstbetrekking blijft een modelovereenkomst nodig.</li> <li>Voor bestendigheid van belang dat invulling criteria zo min mogelijk arbitrair is.</li> </ul>
<b>D: Rechtsvermoeden voor het ontbreken van een dienstbetrekking</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Het hanteren van een beperkte set criteria in de handhaving geeft duidelijkheid over wanneer er in ieder geval geen sprake is van een dienstbetrekking.</li> <li>De criteria betreffen de duur van de overeenkomst, het tarief en de vraag of er sprake is van kernactiviteiten.</li> </ul>	Positief effect	Geen effect	Positief effect	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingangsdatum nog onbekend.</li> <li>De criteria hebben het risico van omzeiling.</li> <li>De variant is uitvoerbaar en handhaafbaar, onder voorwaarde dat de criteria voldoende duidelijk zijn.</li> <li>Dit is afhankelijk van de precieze invulling van de criteria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De financiële houdbaarheid van de werknemersverzekeringen verslechtert.</li> <li>Voor bestendigheid van belang dat invulling criteria zo min mogelijk arbitrair is.</li> </ul>

## Varianten die wijziging van de wettelijke criteria vereisen

Variant	Effect op probleem gezag (bovenkant)	Effect op probleem vervanging (onderkant)	Effect op duidelijkheid over werken buiten dienstbetrekking	Handhaafbaarheid en uitvoerbaarheid	Overige aandachtspunten
<p><b>E: Nadere invulling van het criterium 'persoonlijk verrichten van arbeid'</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>In de fiscaliteit en sociale zekerheid wordt wettelijk bepaald dat er ook sprake kan zijn van een dienstbetrekking als er geen verplichting is tot het persoonlijk verrichten van arbeid, maar feitelijk wel (een deel van) de arbeid persoonlijk wordt verricht.</li> </ul>	Geen effect	Positief effect	Negatief effect	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voor nieuwe gevallen is deze maatregel uitvoerbaar en handhaafbaar. Voor de bestaande gevallen (waar inmiddels modelovereenkomsten worden gebruikt gebaseerd op het ontbreken van de persoonlijke arbeidsverplichting) is de uitvoerbaarheid moeilijker.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Een deel van de bestaande modelovereenkomsten zal (op termijn) moeten worden ingetrokken.</li> </ul>
<p><b>F: Fictieve dienstbetrekking met uitzondering voor ondernemers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Groepen werkenden worden gelijkgesteld met werknemers voor de toepassing van de werknemersverzekeringen</li> </ul>	Geen effect	Positief effect	Negatief effect	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingangsdatum nog onbekend.</li> <li>Het is niet meer mogelijk vooraf zekerheid te geven, omdat niet vooraf getoetst kan worden of er sprake is van een fictieve dienstbetrekking.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Onzekerheid voor opdrachtgevers neemt toe, omdat zij niet vooraf kunnen toetsen of een opdrachtnemer een ondernemer is.</li> </ul>
<p><b>G: Sectorale eis van arbeidsovereenkomst</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Voor groepen van functies in bepaalde sectoren kan bepaald worden dat zij alleen op basis van een arbeidsovereenkomst vervuld kunnen worden.</li> </ul>	Geen effect	Positief effect	Geen effect	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingangsdatum nog onbekend.</li> <li>Duidelijk toetsingskader nodig om te bepalen welke functies/sectoren onder de eis van arbeidsovereenkomst vallen.</li> <li>De maatregel kan strategisch gedrag uitlokken m.b.t. de inrichting van functies.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>De maatregel kan in strijd zijn met de Europese regels omtrent de interne markt.</li> <li>Sociale partners kunnen mogelijk een rol spelen bij het vaststellen van welke functies in welke sectoren vallen onder de eis van dienstbetrekking.</li> <li>Gevaar van willekeur en disproportionaliteit.</li> </ul>
<p><b>H: Opt-out van de loonheffingen en de werknemersverzekeringen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Werkenden die aan bepaalde criteria (duur van de overeenkomst en tarief) voldoen kunnen ervoor kiezen niet onder het regime van de loonheffingen en werknemersverzekeringen te vallen.</li> </ul>	Positief effect	Geen effect	Positief effect	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingangsdatum nog onbekend.</li> <li>De criteria hebben het risico van omzeiling.</li> <li>De variant is uitvoerbaar, maar handhaving zal naar verwachting tijdrovend en intensief zijn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Verhouding met Europees recht moet nader worden bezien.</li> <li>De financiële houdbaarheid van de werknemersverzekeringen verslechtert.</li> <li>Voor bestendigheid van belang dat invulling criteria zo min mogelijk arbitrair is.</li> </ul>
<p><b>I: Ondernemersverklaring</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Een ondernemersverklaring kan worden afgegeven aan een selectieve groep opdrachtnemers.</li> <li>Opdrachtgevers van opdrachtnemers met een</li> </ul>	Positief effect	Geen effect	Positief effect	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ingangsdatum nog onbekend.</li> <li>Effectieve handhaving op schijnzelfstandigheid wordt moeilijker.</li> <li>Uitvoering structureel problematisch</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Voornaamste verschil met VAR-wuo is toets vooraf op omzet uit onderneming in het verleden. Vereiste hoogte hiervan is van invloed op de selectiviteit en moet nader worden bepaald.</li> <li>Voor bestendigheid van</li> </ul>

<p>ondernemersverklaring worden gevrijwaard van de loonheffing en werknemersverzekeringen</p>					<p>belang dat de hoogte zo min mogelijk arbitrair is.</p>
<p><b>J: Gelijke beloning opdrachtnemers en werknemers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• In de wet bepalen dat de beloning van opdrachtnemers gelijk moet zijn aan die van werknemers.</li> </ul>	<p>Geen effect</p>	<p>Positief effect</p>	<p>Negatief effect</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ingangsdatum nog onbekend.</li> <li>• Risico van omzeiling.</li> <li>• Handhaving zal naar verwachting tijdrovend en intensief zijn.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De maatregel kan in strijd zijn met de Europese regels omtrent de interne markt.</li> <li>• Berekening en vaststelling van de juiste beloning is complex.</li> </ul>

