

Vergaderjaar 2016–2017

33 623

Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met het van toepassing verklaren van die wet op nader bepaalde overeenkomsten van opdracht

P

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 26 juni 2017

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid¹ heeft kennisgenomen van de brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 27 maart 2017² inzake de motie van het lid Rinnooy Kan c.s.³, ingediend bij de plenaire behandeling van het wetsvoorstel Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met het van toepassing verklaren van die wet op nader bepaalde overeenkomsten van opdracht.⁴

Naar aanleiding hiervan is op 12 april 2017 een brief gestuurd aan de Minister.

De Minister heeft op 26 juni 2017 gereageerd.

De commissie brengt bijgaand verslag uit van het gevoerde schriftelijk overleg.

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
Van Dooren

¹ Samenstelling:

Nagel (50PLUS), Ten Hoeve (OSF), Ester (CU) (*vice-voorzitter*), De Grave (VVD), Hoekstra (CDA), Postema (PvdA), Sent (PvdA), Kok (PVV), Bruijn (VVD), Don (SP), Van Hattem (PVV), N.J.J. van Kesteren (CDA), Köhler (SP), Lintmeijer (GL), Meijer (SP), Nooren (PvdA), Oomen-Ruijten (CDA), Prast (D66), Rinnooy Kan (D66) (*voorzitter*), Rombouts (CDA), Schalk (SGP), Schnabel (D66), Teunissen (PvdD), Van de Ven (VVD), vac. (PvdA), A.J.M. van Kesteren (PVV).

² Kamerstukken I 2016/17, 33 623, O.

³ Kamerstukken I 2016/17, 33 623, N.

⁴ Kamerstukken I 2016/17, 33 623, A.

BRIEF VAN DE VOORZITTER VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Den Haag, 12 april 2017

De vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft met belangstelling kennisgenomen van de brief van 27 maart 2017⁵ inzake de motie van het lid Rinnooy Kan c.s.⁶, ingediend bij de plenaire behandeling van het wetsvoorstel Wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag in verband met het van toepassing verklaren van die wet op nader bepaalde overeenkomsten van opdracht.⁷

De leden van de fractie van D66, daarin gesteund door de fracties van CDA, SP en GL, zijn erkentelijk voor uw toezegging om de werking van de Wet minimumloon (Wml) op te rekken, zodat ook het verrichten van arbeid op grond van andere overeenkomsten dan alleen de overeenkomst van opdracht onder de werkingssfeer van de wet valt en voor uw toezegging om met de sociale partners nader te overleggen over de problematiek die sinds de opheffing van de VAR ontstaan is rond de verificatie van fiscale zelfstandigheid.

Het resterende onderwerp van deze brief is het wegcontracteren van de fictieve dienstbetrekking voor gelijkgestelden en thuiswerkers die in 2016 mogelijk is gemaakt bij AMvB.⁸ Door de leden van de D66-fractie is eerder aangevoerd dat deze wegcontractering grote nadelige gevolgen had voor de inkomenszekerheid van opdrachtnemers aan de onderkant van de arbeidsmarkt, die zich daaraan vanuit een zwakke onderhandelingspositie moeilijk konden onttrekken.

U heeft die constatering tijdens het debat over de Wml niet bestreden, maar uwerzijds betoogd dat aanpassing of intrekking van de AMvB niet los kan worden gezien van de lopende herbezinning op de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Wet DBA) en op afronding daarvan zou moeten wachten. De leden van de fracties van D66, CDA, SP en GL hebben een onderbouwing van de laatste bewering node gemist. Ter toelichting daarop het volgende.

In de nota van toelichting bij de AMvB wordt bij wijze van motivatie gezegd dat de AMvB in de context van een modelovereenkomst in de zin van de Wet DBA de mogelijkheid zou scheppen om via wegcontractering de Belastingdienst de moeite te besparen om de criteria voor een fictieve dienstbetrekking te verifiëren. (Daarbij doet zich overigens opnieuw het probleem voor dat fiscale zelfstandigheid dan uitgesloten moet worden!)

Uit het voorgaande volgt al dat deze AMvB slechts zeer zijdelings raakt aan het functioneren van de Wet DBA; het betreft hier immers niet meer dan een mogelijkheid waarvan wel of niet gebruik kan worden gemaakt. En zeker nu de handhaving van de Wet DBA toch al is opgeschort, is de meerwaarde daarvan op dit moment geheel afwezig.

⁵ Kamerstukken I 2016/17, 33 623, O.

⁶ Kamerstukken I 2016/17, 33 623, N.

⁷ Kamerstukken I 2016/17, 33 623, A.

⁸ Besluit van 8 april 2016 tot wijziging van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en het besluit van 24 december 1986, houdende vaststelling van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 5 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, artikel 5 van de Ziektewet en artikel 5 van de Werkloosheidswet (Stb. 1986, 655) in verband met de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (Stb. 2016, 165).

Maar er is meer. Anders dan in de nota van wijziging van de Wet DBA⁹ zelf werd aangekondigd, beperkt deze AMvB zich bij nader inzien niet tot situaties waarin sprake is van een modelovereenkomst in de zin van die wet. Sterker nog: de AMvB maakt het mogelijk om de twee genoemde fictieve dienstbetrekkingen onder alle omstandigheden weg te contracteren.

In de nota van toelichting wordt dit afgedaan als een louter administratieve vereenvoudiging. Maar de gevolgen liegen er niet om. De leden van de fracties van D66, CDA, SP en GL stellen met zorg vast dat als deze interpretatie juist is, de groep opdrachtnemers die als gevolg van de AMvB nadelige inkomenszekerheidsconsequenties ondervindt daardoor nog eens aanzienlijk wordt uitgebreid.

Graag vernemen deze leden of u bovenstaande analyse onderschrijft, en daarin aanleiding ziet om, vooruitlopend op de herbezinning op de Wet DBA, stappen te zetten om wegcontractering alsnog uit te sluiten en zo de inkomenszekerheid voor deze groep te herstellen.

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A.H.G. Rinnooy Kan

⁹ Kamerstukken II 2014/15, 34 036, nr. 11.

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 juni 2017

Met deze brief reageer ik, mede namens de Staatssecretaris van Financiën, op uw brief van 12 april 2017 waarin u mij verzocht of ik uw analyse over de gevolgen van de Wet DBA voor personen met een fictieve dienstbetrekking onderschrijf. U vroeg mij ook of ik daarin aanleiding zie om, vooruitlopend op de herbezinning op de Wet DBA, stappen te zetten om het contractueel buiten toepassing verklaren van een fictieve dienstbetrekking alsnog uit te sluiten en zo de inkomenszekerheid voor deze groep te herstellen.

De in samenhang met de Wet DBA (Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties) geïntroduceerde systematiek van zekerheid vooraf door middel van (model)overeenkomsten houdt in dat opdrachtgevers en opdrachtnemers voorafgaande aan het aangaan van een arbeidsrelatie aan de Belastingdienst kunnen vragen of er een dienstbetrekking voortvloeit uit een (model)overeenkomst die zij willen toepassen op hun arbeidsrelatie(s).

Op verzoek van de uitvoeringspraktijk bij de Belastingdienst is met een wijzigingsbesluit¹⁰ geregeld dat de fictieve dienstbetrekkingen voor gelijkgestelden en thuiswerkers niet van toepassing zijn indien de opdrachtnemer en de opdrachtgever daar gezamenlijk voor kiezen in een voor aanvang van de betaling van de beloning gesloten schriftelijke overeenkomst.

In de nota van toelichting bij dit besluit is aangegeven dat deze aanpassing nodig was, omdat de Belastingdienst aan een (model)overeenkomst niet altijd kan zien of de fictieve dienstbetrekkingen voor gelijkgestelden en thuiswerkers van toepassing zouden kunnen zijn. De bestaande criteria voor deze twee fictieve dienstbetrekkingen zijn namelijk algemeen van aard en zij kunnen zich voordoen in alle sectoren en bij uiteenlopende werkzaamheden. Of aan deze criteria wordt voldaan, was dan niet vooraf vast te stellen of uit te sluiten in een (model)overeenkomst en was dus ook niet op basis daarvan vooraf te controleren door de Belastingdienst. Strikt genomen zou de Belastingdienst in een groot aantal gevallen niet zonder meer aan de hand van (model)overeenkomsten vooraf kunnen beoordelen of de opdrachtgever de verplichting heeft loonheffingen af te dragen of te voldoen.

Voor de uitvoering van de deregulering van de beoordeling van arbeidsrelaties en de daarmee samenhangende nieuwe wijze om zekerheid te verschaffen over de loonheffingen werd het noodzakelijk geacht om het toepassingsbereik aan te passen van de fictieve dienstbetrekking voor gelijkgestelden en voor thuiswerkers. Deze aanpassing betekent dat bij het beoordelen van een (model)overeenkomst alleen getoetst hoeft te worden of er bij de daarin voorziene arbeidsverhouding sprake is van een echte dienstbetrekking of van een van de andere fictieve dienstbetrekkingen dan die van gelijkgestelden en thuiswerkers. Indien de arbeidsverhouding geen echte dienstbetrekking is en ook geen van de andere fictieve

¹⁰ Besluit van 8 april 2016 tot wijziging van het Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 en het besluit van 24 december 1986, houdende vaststelling van een algemene maatregel van bestuur als bedoeld in artikel 5 van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, artikel 5 van de Ziektewet en artikel 5 van de Werkloosheidswet (Stb. 1986, 655) in verband met de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties, Staatsblad 2016, 165 d.d. 28 april 2016.

dienstbetrekkingen dan die voor gelijkgestelden en voor thuiswerkers van toepassing kan zijn, kan de Belastingdienst het oordeel geven dat er geen afdracht of voldoening van loonheffingen hoeft plaats te vinden. Toetsing van de arbeidsverhouding aan de fictieve dienstbetrekking van een thuiswerker of een gelijkgestelde is dan niet van belang ingeval de opdrachtgever en de opdrachtnemer er gezamenlijk in een voor aanvang van de betaling van de beloning gesloten schriftelijke overeenkomst voor hebben gekozen om die beide fictieve dienstbetrekkingen niet van toepassing te laten zijn.

Onder de VAR-systematiek was het eveneens mogelijk afstand te doen van mogelijke rechten op een uitkering ingevolge de werknemersverzekeringen op grond van een fictieve dienstbetrekking, namelijk door het overleggen van een VAR-wuo of een VAR-DGA.

In uw brief merkt u op dat het besluit anders luidt dan eerder was aangekondigd. Dat deze anders luidt, wordt in de nota van toelichting bij het besluit toegelicht. Met het oog op de uitvoerbaarheid is ervoor gekozen voor het buiten toepassing stellen van de fictieve dienstbetrekkingen voor de gelijkgestelden en thuiswerkers uitsluitend als voorwaarde te stellen dat partijen vooraf in een schriftelijke overeenkomst vastleggen dat zij de toepassing van die fictieve dienstbetrekkingen willen uitsluiten. In het besluit is niet de voorwaarde opgenomen dat er sprake moet zijn van een door de Belastingdienst beoordeelde (model)overeenkomst. Het stellen van laatstgenoemde voorwaarde zou namelijk enkel leiden tot een louter administratieve voorwaarde, zonder inhoudelijke gevolgen. Of de arbeidsverhouding wel of niet kwalificeert als fictieve dienstbetrekking van een thuiswerker of een gelijkgestelde, is na de genoemde aanpassing van het besluit immers niet van belang voor beoordeling door de Belastingdienst. Dit hoeft namelijk niet te worden getoetst door de Belastingdienst ingeval de opdrachtgever en de opdrachtnemer er samen voor aanvang in schriftelijke overeenkomst ervoor hebben gekozen om die beide fictieve dienstbetrekkingen niet van toepassing te laten zijn. Het stellen van de voorwaarde dat er sprake is van een beoordeelde (model)overeenkomst zou geen toegevoegde waarde hebben. Partijen die wel een van de genoemde fictieve dienstbetrekkingen willen toepassen, houden die mogelijkheid indien aan de voor een van die fictieve dienstbetrekkingen geldende voorwaarden is voldaan en de genoemde bepaling niet in de overeenkomst is opgenomen. Hetgeen hiervoor is opgemerkt is eveneens van toepassing op de artiestenregeling.

Het schrappen van de mogelijkheid om contractueel de genoemde fictieve dienstbetrekkingen uit te sluiten zou de beoordeling door de Belastingdienst van veel voorbeeldovereenkomsten weer onmogelijk maken. Op dit moment worden namelijk, ook nu de handhaving van de Wet DBA is opgeschort, nog steeds (model)overeenkomsten voor toetsing voorgelegd aan de Belastingdienst omdat partijen zekerheid vooraf willen over hun arbeidsrelatie.

Indien het uitsluiten van de twee fictieve dienstbetrekkingen alleen mogelijk zou zijn in een door de Belastingdienst beoordeelde (model)overeenkomst en niet in elke schriftelijke overeenkomst, zou dit, zoals hiervoor vermeld alleen tot extra administratieve lasten leiden. Meer partijen zouden, omdat zij niet de gevolgen van een fictieve dienstbetrekking wensen, de overeenkomst alsnog voorleggen aan de Belastingdienst, alleen om te voldoen aan de administratieve voorwaarde.

Uit het voorgaande volgt dat ik het niet opportuun acht thans de mogelijkheid van het contractueel uitsluiten van de genoemde twee fictieve dienstbetrekkingen te beëindigen.

Een afschrift van deze brief zend ik ook aan de informateur.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher