

Veelgestelde vragen en antwoorden met betrekking tot arbeidsovereenkomsten en zelfstandig ondernemerschap

Vooraf

Juridisch advies is bijna altijd maatwerk. Wilt u zeker weten wat uw rechten zijn in een bepaalde situatie, raadpleeg dan een jurist. Ook kan de juridische helpdesk van de NVO met u meedenken. Onderstaande informatie kan u wellicht helpen bij de eerste stappen naar een antwoord op een vraag.

Regels veranderen continu. Raadpleeg daarom altijd de regels zo dicht mogelijk "bij de bron".

Duidelijke informatie voor zowel werkgevers als werknemers over arbeidsovereenkomsten is te vinden op www.rijksoverheid.nl.

Op www.belastingdienst.nl staat alle informatie voor zelfstandig ondernemers over kosten, belastingen etc.

Ook bij de KvK kunt u terecht voor ondernemersvragen.

De informatie uit dit stuk is slechts indicatief. Er kunnen geen rechten ontleend worden aan dit stuk. De NVO of de schrijver van dit stuk is op geen enkele wijze aansprakelijk voor de juistheid van onderstaande informatie.

Veelgestelde vragen m.b.t. arbeidsovereenkomsten

1. Wanneer ik van werkgever verander, heb ik dan recht op het oude loon dat ik verdiende?

Nee. In principe is de enige wettelijke beperking die aan de hoogte van het loon wordt gesteld het wettelijk minimumloon. Daar heeft u minimaal recht op. Wanneer er een CAO van toepassing is, heeft u recht op inschaling in de bij uw functie geldende loonschaal.

2. Welke eisen gelden er t.a.v. arbeidsovereenkomsten?

a. Inhoud arbeidsovereenkomst:

In een arbeidsovereenkomst staan de afspraken tussen u en uw werkgever. U heeft een arbeidsovereenkomst (arbeidscontract) als u in dienst bent van een werkgever en loon krijgt. U bent dan in loondienst. Dit heet ook wel dienstverband of dienstbetrekking.

b. Voorwaarden arbeidsovereenkomst:

U heeft een arbeidsovereenkomst als u aan de volgende voorwaarden voldoet:

- U bent in dienst van de werkgever. De werkgever kan u opdrachten geven en de werkinhoud bepalen.
- U krijgt loon voor het uitgevoerde werk. Meestal bestaat dit loon uit geld. Uw werkgever mag loon ook (gedeeltelijk) in natura uitbetalen. Bijvoorbeeld in de vorm van maaltijden of 'kost en inwoning'. Ook aandelen en opties of de daarmee behaalde winsten kunnen onder loon vallen.
- U voert zelf het werk uit waarvoor u bent aangenomen.

c. Schriftelijke arbeidsovereenkomst:

U kunt een arbeidsovereenkomst schriftelijk of mondeling afsluiten. Het is wel verstandig een arbeidsovereenkomst schriftelijk vast te leggen. Dan staan een aantal rechten en plichten voor u en uw werkgever vast.

d. Inhoud arbeidsovereenkomst:

Uw werkgever moet u binnen 1 maand na uw indiensttreding een aantal gegevens schriftelijk laten weten. Deze gegevens zijn onder andere:

- de naam en woonplaats van u en uw werkgever
- de plaats(en) waar u werkt
- uw functie of het soort werk dat u doet
- de datum van indiensttreding
- de duur van het contract (bij een tijdelijk contract)
- hoeveel uur u werkt (per dag of per week)
- de hoogte van uw salaris en wanneer dit wordt uitbetaald
- (eventueel) de lengte van uw proeftijd
- de hoogte van de vakantietoeslag
- het aantal vakantiedagen
- de duur van de opzegtermijn
- (eventueel) uw pensioenregeling
- (eventueel) uw concurrentiebeding
- uw collectieve arbeidsovereenkomst (cao) als die van toepassing is.

e. Geen arbeidsovereenkomst:

Is er geen duidelijk vastgelegde arbeidsrelatie? Dan kan verwarring ontstaan over de afspraken met uw werkgever. Als u 3 maanden lang elke week, of minimaal 20 uur per maand, voor dezelfde werkgever werkt, dan mag u ervan uitgaan dat u een arbeidsovereenkomst heeft. Dit betekent bijvoorbeeld dat uw werkgever u ten minste het minimumloon moet betalen. En u niet zomaar mag ontslaan. Is uw werkgever het hier niet mee eens? Dan moet hij bewijzen dat u geen arbeidsovereenkomst heeft.

3. Val ik altijd onder een CAO?

Nee. Bij vooral kleinere instellingen of privépraktijken is vaak geen CAO van toepassing. Soms verklaren deze werkgevers wel de CAO vrijwillig van toepassing. Doorgaans vertelt de werkgever het u bij de eerste gesprekken wanneer er een CAO van toepassing is. Wanneer er een CAO van toepassing is en u tekent het arbeidscontract, dan tekent u in principe ook voor de arbeidsvoorwaarden die in de CAO staan uitgewerkt. Lees deze dus voordat u tekent! De werkgever is verplicht u deze te verstrekken. Soms biedt de CAO nog ruimte om te onderhandelen!

4. Ik heb een jaar een (onbetaalde) werkervaringsplaats gehad, telt dat bij de inschaling als jaar werkervaring mee?

Wanneer u van mening bent dat dit relevante werkervaring is, is er geen reden waarom dit jaar niet mee zou tellen. Onderhandel hierover. Al suggereren salarisschalen objectiviteit, de ervaring leert dat er vaak toch enige onderhandelingsruimte is, met name over hoe hoog (in welke periodiek) u in een bepaalde schaal wordt ingeschaald.

5. Welke regels gelden er voor een proeftijd?

a. Hoe lang mag een proeftijd duren?

Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor langer dan 2 jaar geldt een maximale proeftijd van 2 maanden. Bij een contract voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar, mag de proeftijd maximaal 1 maand duren.

b. Wanneer er een langere proeftijd in het contract staat dan is toegestaan, moet ik me daar dan wel aan houden?

Nee. Wanneer de proeftijd in het arbeidscontract langer is dan is toegestaan, geldt automatisch, zonder verdere vereisten de wettelijk toegestane proeftijd.

c. Kan de werkgever mij tijdens de proeftijd zomaar mededelen dat het arbeidscontract stopt?

Ja. Er hoeft geen reden genoemd te worden. Het moet wel medegedeeld worden. Dit geldt overigens ook voor de werknemer.

d. Wanneer ik een tweede jaarcontract aanga met dezelfde werkgever, mag er dan weer een proeftijd worden afgesloten?

Wanneer de werkgever redelijkerwijs geacht kan worden op de hoogte te zijn of u geschikt bent voor de functie, is dit niet toegestaan. Wanneer het dus gaat om voortzetting van de functie die u al een contracttermijn heeft uitgeoefend is dit dus in beginsel het geval. Wanneer u in het nieuwe contract echter echt nieuwe taken of verantwoordelijkheden krijgt, is het in beginsel wel toegestaan een nieuwe proeftijd af te spreken.

6. Hoe vaak kan ik een tijdelijk contract met mijn werkgever afsluiten en wat zijn mijn rechten?

Met de Wet werk en zekerheid (Wwz) is onder andere de positie van tijdelijke werknemers (flexwerkers) versterkt. Zo wordt het verschil tussen hun positie en die van werknemers met een vast contract kleiner. Bijvoorbeeld door sneller door te stromen naar een vaste baan. De meeste maatregelen voor flexwerkers gelden per 1 januari 2015. Een deel gaat in op 1 juli 2015.

7. Aanzegtermijn tijdelijke arbeidsovereenkomst

Sluiten werkgever en werknemer een tijdelijk contract van 6 maanden of langer af? Dan geldt de aanzegtermijn. Een aanzegtermijn houdt in dat de werkgever schriftelijk aangeeft of de overeenkomst na afloop wel of niet wordt voortgezet. Als de overeenkomst wordt voortgezet moet de werkgever aangeven onder welke voorwaarden. De werkgever moet dit uiterlijk 1 maand voor het einde van het contract vertellen aan de werknemer. De aanzegtermijn geldt niet als een uitzendbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen.

Laat de werkgever niet op tijd weten of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt voortgezet? Dan is hij de werknemer een vergoeding van 1 maandsalaris verschuldigd.

Houdt de werkgever zich wel aan de aanzegplicht, maar geeft hij het te laat aan? Dan is hij een evenredige vergoeding verschuldigd. Bijvoorbeeld: is de werkgever een week te laat, dan betekent dit een vergoeding van een weksalaris.

Deze vergoeding is niet verschuldigd in de situatie van:

- faillissement
- uitstel van betaling
- toepassing van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

8. Concurrentiebeding

Een concurrentiebeding bevat een verbod voor de werknemer om na het einde van zijn contract soortgelijke werkzaamheden uit te oefenen bij een ander bedrijf of als ondernemer.

Sinds 1 januari 2015 is het niet meer mogelijk om in een nieuw tijdelijk contract een concurrentiebeding op te nemen. Op deze regel is 1 uitzondering. Kan de werkgever aantonen dat er sprake is van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen? Dan mag er een concurrentiebeding in het contract staan. De motivering voor een concurrentiebeding moet in het contract zijn opgenomen. Zonder motivering geldt het beding niet.

9. Versterking rechten oproepkrachten

Sommige werkgevers werken met oproepkrachten, bijvoorbeeld via een nulurencontract of een min-maxcontract. Roept de werkgever de oproepkracht op, maar kan het werk niet verricht worden? Of roept de werkgever de oproepkracht niet op terwijl er wel werk is? Dan heeft de werknemer recht op loon voor de uren waarvoor hij is opgeroepen of opgeroepen had kunnen worden. Dit is de loondoorbetalingsverplichting.

Een werkgever kan in de arbeidsovereenkomst vastleggen dat in de eerste 6 maanden geen loondoorbetalingsverplichting geldt. Dan is de werkgever die eerste 6 maanden niet verplicht om de werknemer loon te betalen voor de uren die na een oproep niet gewerkt zijn of waarvoor hij niet is opgeroepen. Deze periode van 6 maanden kan alleen worden verlengd als dat in een cao is geregeld. Voorwaarde is dat het moet gaan om functies waarin de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang kennen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij piekwerkzaamheden of vervanging wegens ziekte.

Geldt er een CAO die al voor 1 januari 2015 van toepassing was en waarin een afwijkende regeling staat? Dan gaat deze maatregel in bij het einde van de looptijd van deze CAO of uiterlijk 1 juli 2016. Tot die tijd kunnen andere regels gelden. Raadpleeg daarom altijd de CAO.

10. Ontslagbescherming payrollmedewerkers

Payrollmedewerkers zijn werknemers die op papier in dienst zijn bij een bedrijf dat aan payrolling doet. Ze werken bij een andere werkgever (de opdrachtgever). Wil de opdrachtgever, om wat voor reden dan ook, niet verder met de werknemer? Dan kan het payrollbedrijf de werknemer ontslaan.

Sinds 1 januari 2015 kan dit niet meer. Er moet dan een redelijke grond zijn voor dat ontslag. Net als bij collega's die wel rechtstreeks in dienst zijn van de opdrachtgever. Bepalend is dan of de opdrachtgever een redelijke grond heeft om niet verder te willen met de werknemer. Als dat niet is zo is, kan het payrollbedrijf de werknemer niet ontslaan.

Sinds 1 januari 2015 krijgen payrollmedewerkers dezelfde ontslagbescherming als medewerkers die wel rechtstreeks bij de werkgever (de opdrachtgever) in dienst zijn. Bepalend is dan of de opdrachtgever een goede reden heeft om niet met de werknemer verder te willen. Is er geen goede reden? Dan kan het payrollbedrijf de werknemer niet ontslaan.

Een voorbeeld:

De opdrachtgever vindt dat de werknemer onvoldoende functioneert. Hij wil de payrollovereenkomst daarom opzeggen. Als de payrollwerkgever geen ander werk heeft voor deze werknemer, dan kan hij de payrollwerknemer alleen ontslaan als de werknemer inderdaad onvoldoende functioneert. Ook moet zijn voldaan aan de voorwaarden voor een ontslag wegens onvoldoende functioneren. De opdrachtgever moet de werknemer bijvoorbeeld tijdig hebben medegedeeld dat hij onvoldoende functioneert. Ook moet de werknemer in de gelegenheid zijn gesteld zijn functioneren te verbeteren. Het onvoldoende functioneren mag niet veroorzaakt zijn doordat de feitelijke werkgever de werknemer onvoldoende heeft geschoold.

Deze nieuwe regeling is van toepassing op arbeidsovereenkomsten met payrollmedewerkers die zijn ingegaan op of na 1 januari 2015. Vanaf 1 juli 2015 zal deze ontslagbescherming gelden voor alle arbeidsovereenkomsten met payrollmedewerkers.

11. Vanaf 1 juli 2015: na 3 tijdelijke contracten of 2 jaar is sprake van een vast contract

Op 1 juli 2015 verandert er meer voor tijdelijke werknemers. Op dat moment verandert de ketenbepaling. De ketenbepaling regelt wanneer elkaar opvolgende tijdelijke contracten overgaan in een vast contract. Vanaf die datum ontstaat een vast contract als werkgever en werknemer:

- meer dan 3 elkaar opvolgende tijdelijke contracten afsluiten, of
- langer dan 2 jaar gebruik maken van elkaar opvolgende tijdelijke contracten.

Er is sprake van opvolgende tijdelijke contracten als ze elkaar met een tussenperiode van zes maanden of minder opvolgen. Bij de berekening van de periode van 2 jaar tellen periodes van 6 maanden (of korter) tussen de tijdelijke contracten mee.

Veelgestelde vragen m.b.t. zelfstandig worden

1. Mag ik een eigen praktijk beginnen naast mijn baan in loondienst?

Veel CAO's bevatten hier een meldingsplicht bij de werkgever over. Kijk in de CAO en/of in uw arbeidsovereenkomst!

2. Wat is de eerste stap die ik moet nemen als ik zelfstandig ondernemer wil worden?

U aanmelden bij de belastingdienst als startende onderneming (www.belastingdienst.nl). Wanneer U zich aanmeldt bij de Kvk, zullen zij ook de inschrijving bij de belastingdienst doen.

3. Moet ik mij bij de Kamer van Koophandel inschrijven?

Ja. Sinds 2008 moeten de zgn. "vrije beroepen" dat ook.

4. Hoe weet ik of ik btw-plichtig ben?

Dit hangt af van de diensten die u levert. Dit onderwerp is erg in ontwikkeling: houd de website in de gaten. In principe krijg je n.a.v. je aanmelding bij de belastingdienst ook direct te horen of je btw-plichtig bent. Zie ook de aparte FAQ m.b.t. de btw.

5. Een instelling wil mij inhuren als "freelancer". Kan dat?

Dat kan wanneer de samenwerking niet te veel lijkt op een dienstverband. De belastingdienst wil dit van te voren toetsen. Dit doet de belastingdienst d.m.v. de door de opdrachtnemer aan te vragen Verklaring arbeidsrelatie (VAR). Een verstandige opdrachtgever zal hier naar vragen als hij een freelancer wil inhuren. Vanaf medio 2015 gelden er nieuwe regels t.a.v. de VAR. U dient dan voor iedere opdracht samen met uw werkgever een VAR aan te vragen.

6. Als ik betaald wordt uit een PGB, ben ik dan zelfstandig of werk ik dan in loondienst?

In principe kan dit, afhankelijk van de situatie en wens, allebei.

7. Ik treed samen met een andere zelfstandige onder één naam naar buiten. Wat zijn hiervan de consequenties?

Dat jullie waarschijnlijk een openbare maatschap zijn. Het is belangrijk om een goede overeenkomst op te stellen m.b.t. jullie samenwerking en hierin de onderlinge aansprakelijkheid te regelen. Aan te raden is deze te deponeren bij de KvK.

8. Een praktijkhoudster heeft mij (als niet zelfstandige) gevraagd haar praktijk waar te nemen tijdens haar zwangerschap/bevalling. Hoe moet ik dit regelen?

In ieder geval kun je voor die periode in dienst worden genomen (al dan niet op payroll-basis, let op nieuwe regels 2015) bij de waar te nemen praktijkhoud(st)er. Eventueel kun je ook de praktijk als zelfstandige waarnemen voor die periode. Je moet je dan wel als zelfstandige aanmelden bij de belastingdienst en eventueel daarna weer afmelden en een VAR aanvragen.

9. Hoe weet ik welke kosten ik kan aftrekken?

Kijk op www.belastingdienst.nl

10. BTW-vrijstelling orthopedagogische diensten per 1 januari 2013

Per 1 januari 2013 is de btw-vrijstelling voor de gezondheidskundige verzorging van de mens door (para)medische beroepsbeoefenaren beperkt. Deze wijziging heeft als gevolg dat de btw-vrijstelling voor orthopedagogen is komen te vervallen. De vrijstelling voor de orthopedagoog-generalist blijft echter gehandhaafd.

Hieronder volgen een aantal concrete vragen en antwoorden m.b.t. de btw voor orthopedagogische diensten. Herkent u zich niet in één van onderstaande gevallen, neemt u dan contact op met de juridische helpdesk of met de belastingdienst.

a. Vraag:

Ik ben orthopedagoog (niet GZ-psycholoog of Generalist) en was in 2012 niet btw-plichtig. Ik heb een eigen praktijk waarin ik (breed) adviezen geef aan ouders over de opvoeding van hun kind. Ben ik nu vanaf 1 januari 2013 btw-plichtig geworden? Ik heb geen bericht van de belastingdienst gekregen.

Antwoord:

Ja, u bent btw-plichtig. U moet de belastingdienst vragen om uitreiking van btw-aangifteformulieren.

Toelichting:

Als orthopedagoog bent u alleen vrijgesteld van btw-heffing, wanneer u:

- GZ-psycholoog of Generalist bent, én:

- de betreffende diensten zijn aan te merken als gezondheidskundige verzorging van de mens (de bescherming/totstandkoming/herstel van de gezondheid).

Dit is de zgn. “medische vrijstelling”.

b. Vraag:

Ik geef remedial teaching op een basisschool. Mijn diensten sluiten aan bij het onderwijsprogramma en de leerstof en ik werk nauw samen met de leerkracht. Ben ik btw-plichtig en moet ik me inschrijven bij het Centraal Register voor Kortlopend Beroepsonderwijs (crkbo)?

Antwoord:

U bent niet btw-plichtig voor deze diensten, want uw diensten sluiten aan bij het onderwijsprogramma en u werkt nauw samen met de leerkracht. U hoeft zich niet in te schrijven bij het crkbo want basisonderwijs is geen beroepsonderwijs.

Toelichting:

De zgn. “onderwijsvrijstelling” blijft in 2013 bestaan. Onder deze vrijstelling valt:

- onderwijs door onderwijsinstellingen.
- onderwijs gericht op de uitoefening van een beroep of een functie, mits je bent ingeschreven in het Centraal Register voor Kortlopend Beroepsonderwijs.

Het moet gaan om *overdracht van kennis en vaardigheden*, zo blijkt uit uitspraken van de belastingdienst. Het mag niet gaan om advisering, ondersteuning of een meer therapeutische dienst binnen het onderwijs.

Remedial teaching is een niet met btw-belaste dienst wanneer de behandeling wordt gegeven in nauwe samenhang met het basis- of voortgezet onderwijs. De verleende diensten moeten aansluiten bij het onderwijsprogramma en de leerstof. Doorgaans werkt de remedial teacher nauw samen met de leerkracht.

Het kan dus heel goed zijn dat u als orthopedagoog voor een aantal diensten wel btw-plichtig bent en voor weer andere diensten niet btw-plichtig bent.

c. Vraag:

Ik werk in loondienst van een praktijk en ben geen GZ-psycholoog of Generalist. De eigenares van de praktijk is wel GZ-psycholoog. Zij declareert ook de onderzoeken bij de cliënt of verzekering. Ik factureer aan haar. Moet er btw op mijn diensten worden geheven?

Antwoord:

De feitelijke situatie is doorslaggevend. Wie voert feitelijk het onderzoek uit? Is dat de werknemer (niet GZ of Generalist), dan is er sprake van btw-plicht.

De “verlengde-arm-constructie” biedt geen mogelijkheid om wanneer je formeel niet onder één van bovenstaande vrijstellingen valt, toch vrijgesteld te worden. Wanneer een niet GZ-psycholoog of niet-Generalist volledig onder supervisie werkt van een GZ-psycholoog of Generalist en deze laatste het onderzoek ook tekent, zal de belastingdienst wellicht wel de btw-vrijstelling toekennen. Vraag hier altijd eerst een (schriftelijke) uitspraak over van de belastingdienst.

Praktijkvoorbeelden

- *Ik werk als zzp'er in een maatschap. Ik ben zelf geen GZ-psycholoog of Generalist, mijn collega's wel. Het onderzoek vindt vaak multidisciplinair plaats. Btw?*

De (deel)onderzoeken gedaan door de niet GZ-psycholoog of Generalist zijn btw-belast. In de praktijk zal de factuur van een situatie als hierboven omschreven dus voor een deel btw moeten vermelden.

- *Ik werk als freelancer voor een OBD. Ik ben geen GZ-psycholoog of Generalist. Btw?*

Wanneer de door u verleende dienst onder de onderwijsvrijstelling valt, zijn de diensten niet met btw-belast.

- *Ik geef als orthopedagoog (niet GZ-psycholoog of Generalist) opvoedingstrainingen aan ouders. Ik ben ingeschreven bij het crbko. Btw?*
Deze diensten zijn btw-belast, want dit zijn geen diensten zoals bedoeld bij de onderwijsvrijstelling. Het moet gaan om wettelijk geregeld onderwijs (bijvoorbeeld basis- en voortgezet onderwijs), algemeen vormend onderwijs (bijvoorbeeld contract onderwijs) of onderwijs in muziek, dans, drama en beeldende vorming aan jongeren of beroepsopleidingen.
- *Ik werk samen met een GZ-psycholoog. We doen de onderzoeken vaak samen. Btw?*
Alleen over de deelonderzoeken gedaan door de GZ-psycholoog hoeft geen btw-geheven te worden. Er vanuit gaande dat het gaat om gezondheidskundige verzorging van de mens, zie hierboven. Over de onderzoeken gedaan door de niet-GZ-psycholoog/Generalist dient wel btw te worden geheven.
- *Ik geef supervisie aan GZ-psychologen in opleiding en aan startende orthopedagogen. Moet ik btw heffen over mijn diensten?*
Wanneer de supervisie aan GZ-psychologen vooral als karakter heeft het overdragen van kennis en vaardigheden en u ingeschreven bent bij het crkbo, dan zal de belastingdienst uw diensten waarschijnlijk aanmerken als btw-vrij. In het tweede geval zal de belastingdienst wellicht strenger zijn. Advies: altijd voorleggen aan de belastingdienst.
- *Het is februari 2013, ik ben dit jaar btw-plichtig geworden, maar kan waarschijnlijk wel in aanmerking komen voor de "kleine ondernemersregeling". Hoef ik nu geen btw-aangifte te doen?*
U moet z.s.m. om uitreiking van btw-aangifteformulieren verzoeken. U moet dit jaar gewoon btw-aangifte doen. Dat neemt niet weg dat u de door u betaalde btw over 2013 (gedeeltelijk) terug kunt krijgen wanneer blijkt dat u uiteindelijk minder dan € 1.883,- af heeft moeten dragen in 2013. Dit jaar kunt u voor 2014 ontheffing vragen van administratieve verplichtingen m.b.t. de btw, wanneer u in 2014 denkt minder dan € 1.345,- aan btw te moeten betalen.

Btw afsluitend

- Leg altijd uw situatie voor aan de belastingdienst. Ook als u zeker denkt te weten dat u niet btw-plichtig bent. U weet het pas zeker als u een beslissing van de belastingdienst heeft.
- Wanneer u (voor een deel) btw-plichtig bent of wordt, dient u een btw-administratie te voeren en btw-aangifte te doen. Lees de memo op de NVO-website van Het btwadvieskantoor door. Hierin staat onder meer omschreven hoe u met de btw-plicht om dient te gaan. Ook zijn er regelingen, waar u wellicht voordeel van kunt hebben, zoals de "kleine ondernemersregeling".
- Houd de website in de gaten voor ontwikkelingen op het gebied van de btw.
- Meld ervaringen met de belastingdienst t.a.v. de btw bij de NVO. Wellicht hebben andere leden hier iets aan.

Frank de Kleer
NVO, maart 2015