



Duidelijkheid voor alles

Bij de onderhandelingen voorafgaand aan een overeenkomst zijn de betrokken partijen (werkgever en werknemer, of koper en verkoper) niet altijd volstrekt transparant. Soms is sprake van een leugentje om bestwil, of het verwijzen van een verborgen mankement. Dit alles in de hoop dat dit de transactie niet in de war zal brengen. Op zich is het logisch om niet direct alle 'vuile was' buiten te hangen, maar wanneer gaat zich dit toch wreken?

Op het moment dat ik deze column schrijf, is het weer enigszins rustig rondom alle zzp-perikelen. Met Thierry Aartsen op de troon wordt de soep niet meer zo heet geheten als die werd opgediend. Zowel opdrachtgevers als opdrachtnemers, dus praktijkhouders en zzp'ers, lijken te geloven in een goede afloop. De gedachte dat de Zelfstandigenwet een oplossing biedt voor de inmiddels ingetrokken Wet Vbar lijkt daarvoor de basis te zijn. Zoals al vaker door mij op deze plaats is betoogd: een mooi voorbeeld van wishful thinking! De toekomst zal een en ander uitwijzen. Voor partijen die het risico op naheffing willen voorkomen en overwegen

een arbeidsovereenkomst met een medewerker aan te gaan, zijn er toch ook wat valkuilen die onderkend moeten worden. Los van alle regels vanuit het arbeidsrecht die dan van toepassing worden op de arbeidsrelatie, zijn er vaak onduidelijkheden rondom het berekenen van het salaris. Voor de opdrachtgever is het wensenlijstje evident. Zo weinig mogelijk verplichtingen als werkgever en de kosten van de betreffende medewerker maximaleren tot de kosten van een zzp'er. Deze berekening is gecompliceerd en vergt enig financieel inzicht in de materie. Als van helder hebben wij hiervoor een rekenmodel beschikbaar.

Naast alle juridische en rekentechnische hordes is de uitleg aan de dan tot werknemer gepromoveerde medewerker van cruciaal belang, zo werd duidelijk in een procedure tussen Care4Dental en een tandartswerknemer. In deze arbeidsovereenkomst bestond onduidelijkheid over de wijze waarop het brutosalaris werd berekend. Naar het oordeel van de rechtbank Gelderland was de werkgever er in onvoldoende mate in geslaagd om de buitenlandse tandarts in kwestie naar behoren te

informereren over de berekeningswijze. Kennelijk volstaat de huidige taaleis voor een BIG-registratie, niveau B2+, niet. Op zich bijzonder dat de werknemer een 30%-regeling aanging, met een forfaitaire kostenaf trek van 30 procent van het gehele inkomen en zich daarin niet heeft laten adviseren. Om voor een dergelijke regeling in aanmerking te komen, moet er sprake zijn van een beroep waaraan in Nederland een tekort bestaat en dient een minimaal salaris te worden verdiend. Dit laatste staat natuurlijk op gespannen voet met de wens van de werkgevers om de vaste verplichtingen zo laag mogelijk te houden. Het ontbreken van dit minimale vaste salaris kan de betreffende regeling in gevaar brengen. Met als gevolg geen forfaitaire aftrek van 30 procent, maar ook verstoken blijven van de faciliteiten als ondernemer. De uitspraak geeft over dit laatste deel geen uitsluit. Het aloude adagium luidt: voorkomen is beter dan genezen. Zorg voor duidelijkheid met heldere berekeningen, ook van wat veranderingen daarin betekenen, en met AI moet toch alles in een handomdraai te vertalen zijn in elke gewenste taal. ■

*Richard Mastwijk
Voormalig partner
van helder accountancy*