

Inbreng Temper B.V. op de consultatie voor de “Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

Amsterdam, 10 november 2023

Dank voor de mogelijkheid tot het geven van onze zienswijze op de Wet verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden. Voor de vele zelfstandige bijverdieners die gebruikmaken van Temper, een werkplatform dat vraag en aanbod van opdrachten in de horeca, retail en logistiek bij elkaar brengt, is dit voorstel van groot belang. Wij maken ons zorgen over de effecten van deze wet op de mogelijkheid van ZZP'ers om gebruik te maken van onze diensten. In het bijzonder zien we dat één groep ZZP'ers onbedoeld en onevenredig hard door deze wet geraakt dreigt te worden. Graag vragen we in deze inbreng aandacht voor hun mogelijkheden om hun eigen werkende leven vorm te geven.

Meer aandacht voor modern werkenden nodig

In het afgelopen decennia groeide het aantal zelfstandige bijverdieners; werkenden die andere wensen hebben over invulling van werk, bijvoorbeeld door tijdelijk te willen kiezen voor flexibel werk, naast andere bezigheden als studie, het opzetten van een andere onderneming en maatschappelijke betrokkenheid. Dit is een andere groep dan de ‘schijnzelfstandigen’ die deze wet beoogt te bereiken. Ook passen zij niet in de hokjes van structureel werk of uitzendconstructen zoals deze op dit moment bestaan. Deze groep krijgt ook wel het label *modern werkenden*.

Voor deze groep wordt geen passende oplossing geboden in de voorliggende wet – sterker nog, ze lijken in de wet vergeten te worden. Als gevolg van deze wet zullen velen van deze zelfstandige bijverdieners weer in slecht passende uitzend- of oproepcontracten geduwd worden, waarmee ze hun beweegruimte verliezen.

1. Modern werkenden niet vertegenwoordigd

Modern werkenden worden niet vertegenwoordigd door- en in de polder, en ook werd de groep niet gehoord of benoemd in het eindrapport van de Commissie Regulering van Werk (Commissie-Borstlap), het SER MLT-advies en opvolgende Kamerbrieven over arbeidsmarktbeleid. Dan is het geen wonder dat ze in deze wet niet de noodzakelijke aandacht krijgen. Praat daarom niet alleen over, maar ook met ZZP'ers. En betrek in het bijzonder ook modern werkenden bij de verdere invulling en herweging van deze wet.

2. Geef modern werkenden een eigen plek in deze wet

De groep van modern werkende dient als een specifieke categorie in deze wet te worden behandeld – hun situatie is niet te vergelijken met de andere in de wet benoemde arbeidsvormen. Zo niet juridisch, dan in ieder geval in de praktijk van de wet; zorg dat er binnen de wet ruimte is voor de manier van werken waarop modern werkenden wensen hun werkende leven in te vullen. Twee denkrichtingen waarmee hen die ruimte kan worden geboden:

- I. Scherp het gezagscriterium aan door een criterium van de mate van structureel werken toe te voegen. Bijvoorbeeld de eis dat iemand naast een bepaald tarief, ook minimaal

vier maanden ergens gewerkt moet hebben voordat het rechtsvermoeden ingeroepen kan worden. Hoe structureel arbeid geleverd wordt is denk ik ook van belang bij het bepalen van 'organisatorische inbedding', en kan tevens dienen als contra-indicatie van een arbeidsrelatie.

- II. Verlaag de hoogte van het uurtarief waaronder het rechtsvermoeden van toepassing is. Het is terecht en nodig om kwetsbare schijnzelfstandigen te beschermen, zoals deze wet beoogt. De huidige grens van € 32,24 raakt echter ook een groep die hier een degelijk inkomen aan overhoudt, zeker voor diegene die het als flexibele bijverdienste gebruiken: de modern werkenden. Zoek naar een nieuwe balans waar wie dat nodig heeft beschermd wordt én het voor bijverdieners mogelijk blijft hun werkende leven naar eigen wens in te vullen.

3. Behoudt de mogelijkheid om gebruik te maken van een werkplatform

Voor veel van de modern werkenden is het ondoenlijk om op de ouderwetse manier in contact te komen met werkafnemers. Hierin vormen werkplatformen een belangrijke rol. Terecht wil deze wet ook werkgevers aan banden leggen die zich voordoen als werkplatform, maar waar werknemers in praktijk in verregaande mate door de werkgever wordt aangestuurd. Echter, het maakt hierin een groot verschil of het platform met geavanceerde technologie, prikkels en nudging een bepaalde vorm van gezag uitoefent over de platformwerker, of slechts een matchingsfunctie faciliteert tussen vraag en aanbod – de 'prikbord' functie. In dat tweede geval kan je niet redelijkerwijs van een werkgever-werknemer verhouding spreken. Dit onderscheid dient explicieter in het criteria van 'organisatorische inbedding' van het wetvoorstel te worden verwerkt, om te voorkomen dat deze 'prikbord'-vorm van werkplatform modern werkenden wordt ontnomen.