

Betreft: Reactie wetsvoorstel Zelfstandigenwet

Amsterdam, 23 juni 2025

Betreft: Reactie Temper B.V. op Initiatiefwetsvoorstel Zelfstandigenwet

Geachte initiatiefnemers,

Temper B.V. dankt u voor de gelegenheid om te reageren op het Initiatiefwetsvoorstel Zelfstandigenwet. Als een van de leidende technologieplatforms in Nederland, met een community van meer dan een miljoen geregistreerde zelfstandige professionals en duizenden opdrachtgevers die via ons platform opdrachten vinden en vervullen, hechten wij groot belang aan een helder, modern en werkbaar wettelijk kader voor zelfstandige arbeid. Wij onderschrijven het streven van de initiatiefnemers om de rechtszekerheid te vergroten en een gelijk speelveld te bevorderen.

De Nederlandse arbeidsmarkt blijft immers extreem krap. Ook in het eerste kwartaal van 2025 stonden er, ondanks wat minder economische groei, nog steeds ruim 300.000 vacatures open. En de vooruitzichten zijn zorgwekkend: door de vergrijzing dreigt het tekort alleen maar groter te worden. Volgens McKinsey stevent Nederland af op een tekort van 1,4 miljoen werkenden in 2030.

Deze uitdagingen vragen om moderne, schaalbare oplossingen voor iedereen die wil én kan werken. Ook voor mensen die anders aan de zijlijn blijven. Door hen de regie terug te geven, wordt werken weer haalbaar. En met een laagdrempelige manier om extra uren op te pakken, wordt bijverdienen simpel en flexibel.

Digitale platforms zoals Temper spelen een cruciale rol in het faciliteren van deze keuze, door een efficiënte en transparante infrastructuur te bieden voor het direct verbinden van vraag en aanbod. Het is in het belang van deze zelfstandigen, de opdrachtgevers, en de innovatiekracht van de Nederlandse economie dat het nieuwe wettelijke kader deze moderne werkvormen ondersteunt en niet onnodig beperkt.



Temper richt zich in het bijzonder op jonge, flexibele werkenden die hun opdrachten via het platform voornamelijk als bijverdienste uitvoeren. Deze groep kiest bewust voor zelfstandigheid vanwege de vrijheid en regie over hun tijd, maar voldoet niet altijd aan het klassieke beeld van een ondernemer. Juist daarom is het van belang dat wetgeving voldoende ruimte laat voor dit type werkenden zonder hen onbedoeld uit te sluiten.

Temper waardeert de inspanning en poging tot het creëren van meer rechtszekerheid en erkenning van het grote aantal zzp'ers in Nederland. Met het wetsvoorstel wordt een belangrijke stap in de goede richting gedaan om meer duidelijkheid te scheppen.

Hieronder gaan wij in op de specifieke vragen van de consultatie, vanuit ons perspectief en onze ervaring met het faciliteren van zelfstandig ondernemerschap op grote schaal.

Wat is volgens u een goede toetsbare invulling van de vijf criteria uit de zelfstandigentoets?

Temper ziet in de zelfstandigentoets een waardevolle aanzet tot objectivering, mits de criteria zodanig worden ingevuld dat zij daadwerkelijk de mate van ondernemerschap en autonomie van de moderne zelfstandige professional kunnen meten. Het feit dat de positie van de zelfstandige bij deze toets centraal staat is wat ons van groot belang, nu hiermee, zoals de MvT ook benoemt, de positie van een zelfstandige wettelijk worden erkend, afgebakend en veranderd.¹ Bovendien zien wij het nut van het verplaatsen van het zwaartepunt ten aanzien van verantwoordelijkheid en risicoaansprakelijkheid naar de opdrachtnemer.

Hieronder volgt puntsgewijs onze input op de 5 voorgestelde criteria.

1. De zelfstandige werkt voor eigen rekening en risico

In de MvT wordt benoemd dat bij de onderbouwing van de vraag of iemand voor eigen rekening en risico werkt, kan worden gekeken naar omstandigheden zoals het feit dat de zelfstandige inkomsten verwerft via het maken van winst uit onderneming, aansprakelijkheid voor schulden van het bedrijf draagt, een financieel risico loopt bij niet-betaling door klanten en in geval van schade, er niets wordt afgesproken over doorbetaling bij ziekte en de zelfstandige over een bepaalde periode meerdere opdrachten of opdrachtgevers heeft.

Wat Temper betreft zijn dit logische en meetbare aanknopingspunten bij de beoordeling of iemand voor eigen rekening en risico werkt.

2. De zelfstandige voert een deugdelijke administratie

Bij de onderbouwing of de zelfstandige een deugdelijke administratie voert, kan volgens de MvT onder andere worden gekeken naar of de zelfstandige een KVK-inschrijving of een

¹ Zie MvT, 3.1. 'De zelfstandigentoets', pagina 48.



btw-nummer heeft, een zakelijke rekening heeft, opdrachtgever factureert en werkt met een geldige overeenkomst van opdracht.

Deze elementen zijn wat Temper betreft duidelijk en meetbaar. Van een zelfstandige als zijnde ondernemer mag immers verwacht worden dat die een deugdelijke administratie voert.

Temper zet evenwel vraagtekens bij de elementen in de zelfstandigen toets ten aanzien van een KVK-inschrijving en een zakelijke rekening. Beide zijn immers geen (wettelijke) verplichting of relevante afweging bij de vraag of iemand als zelfstandige gekwalificeerd moet worden.

Een inschrijving bij de KvK is in essentie enkel een administratieve handeling. Het zegt weinig over hoe iemand functioneert in de praktijk. Iemand kan ingeschreven zijn bij de KvK maar alsnog geen deugdelijke administratie voeren of aangifte doen voor de omzet- of inkomstenbelasting. Hetzelfde geldt voor het hebben van een zakelijke bankrekening. Dit zegt niets over het bovenliggende element (deugdelijke administratie) en vindt ook in de jurisprudentie geen basis.

Als Temper stellen we voor dat het BTW-nummer (omzetbelastingnummer) als primair en voldoende bewijs van ondernemerschap wordt beschouwd voor het kunnen aantonen dat de zelfstandige een deugdelijke administratie voert onder deze zelfstandigen toets. Dit zou beter aansluiten bij de realiteit van de moderne arbeidsmarkt.

Het BTW-nummer garandeert dat de freelancer in het vizier is van de Belastingdienst en periodiek verantwoording aflegt over de omzet, ongeacht de juridische vorm van de onderneming.

3. De zelfstandige gedraagt zich in het economisch verkeer als zelfstandig ondernemer

Indicatieve factoren die bij dit criterium worden genoemd zijn dat de zelfstandige tijd c.q. geld besteed aan het vinden van klanten, zich bekend en vindbaar maakt als ondernemer en investeringen doet in apparatuur, materialen, opleidingen of andere middelen die nodig zijn voor het uitvoeren van de werkzaamheden.

Als aanvulling op deze elementen zou ook nog overwogen kunnen worden om mee te wegen in hoeverre de zelfstandige voor meerdere opdrachtgevers actief is. Dit is immers een belangrijk, en in de jurisprudentie verankerd, gezichtspunt dat ondernemendheid onderschrijft.

4. De zelfstandige heeft een adequate voorziening getroffen tegen het risico van arbeidsongeschiktheid. Zelfstandigen gaan zelf over de invulling hiervan.

De MvT licht toe dat onder 'adequaat' wordt verstaan een voorziening die aansluit bij



gangbare normen binnen de markt voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. In beginsel kan Temper zich vinden het stellen van een norm waarbij een zelfstandige zich op enige wijze dient te 'verzekeren' tegen arbeidsongeschiktheid. Daarbij is wel opgemerkt dat de vrijheid voor de zelfstandige om dit in te vullen voorop dient te staan. Zelfstandigen moeten als ondernemer zelf kunnen kiezen op welke wijze ze een vangnet voor zichzelf willen creëren. Eigen spaargeld of het aansluiten bij een broodfonds zou ook onder 'adequate voorziening' geschaard moeten kunnen worden.

Kortom, leest Temper dit criterium zo dat het volledig aan de zelfstandige is om te bepalen wat voor hem of haar een geschikte invulling van een adequate voorziening tegen arbeidsongeschiktheid is. Dat maakt het wellicht niet volledig toetsbaar, maar dat is inherent aan de (beoogde) vrijheid die aan zelfstandigen wordt gelaten.

In de afgelopen jaren heeft Temper als platform bewust verantwoordelijkheid genomen door het ontwikkelen en testen van innovatieve oplossingen voor zzp'ers die via het platform werken. In samenwerking met verzekeringspartners bieden wij een kosteloze basisdekking bij arbeidsongeschiktheid voor alle werkenden via het platform.

Wij zijn bereid om als testomgeving te fungeren voor verder onderzoek en pilotprogramma's richting een sociaal basisvangnet dat met de werkende meebeweegt, ongeacht of iemand werkt als freelancer, werknemer of in hybride vormen. Denk aan basisvoorzieningen zoals AOV, pensioenopbouw of verlof, gekoppeld aan het individu in plaats van aan het contracttype. Dit sluit aan bij bredere discussies over modernisering van het sociale stelsel en draagt bij aan inclusieve arbeidsmarkthervorming.

5. De zelfstandige voorziet in een proportionele bijdrage voor een voorziening bij pensionering. Het is aan zelfstandigen zelf om dit op hun manier in te vullen.

De vormgeving van deze proportionele bijdrage voor een voorziening is volgens de MvT aan de zelfstandige zelf.² Daarbij wordt aangemerkt dat deze voorziening in de ruime zin van het woord moet worden geïnterpreteerd. Hierbij valt volgens de MvT te denken aan pensioensparen, een storting in een pensioenfonds, een individuele lijfrente, een (vastgoed)beleggingsportefeuille of een andere vorm van pensioenvoorziening.

Proportionaliteit zou ook in acht moeten worden genomen wanneer gekeken wordt naar de exacte omvang of vorm van deze voorziening in het licht van de leeftijd en de levensfase van de werkende. Net zoals bij veel traditionele pensioenregelingen, zou ook hier rekening moeten worden gehouden met het feit dat inkomsten zich over tijd ontwikkelen, en het zwaartepunt van deze bijdragen dus richting het einde van de werkende periode zou moeten liggen.

Ten aanzien van de inspanningsverplichting van de opdrachtgever in het kader van een controle op de zelfstandigentoets merken wij op dat er (zoals ook terecht opgenomen in de

² MvT pagina, 51.



MvT) moet worden gewaakt voor een te hoge administratieve last. Zelfstandigen die via Temper werken doen veel verschillende korte klussen bij een veelheid aan verschillende opdrachtgevers. Wij waarschuwen daarbij voor een overregulering die de inzet van zelfstandigen onnodig bemoeilijkt, terwijl die vaak juist waardevol zijn voor tijdelijke inzet of piekmomenten in bedrijfsvoering.

Wat is volgens u een goede toetsbare invulling van de vier criteria uit de werkrelatietoets?

Aan vier gelijkwaardige criteria zal volgens het wetsvoorstel worden getoetst of er in de werkrelatie elementen dominant aanwezig zijn waardoor er een belemmering is om deze werkrelatie als zelfstandige uit te voeren. Aan alle vier de criteria zou moeten zijn voldaan om buiten dienstbetrekking te kunnen werken.³ Wat Temper betreft erkennen deze criteria de kernaspecten van ondernemerschap.

1. De vrijheid van organisatie van de werktijd. Heeft de zelfstandige een grote mate van vrijheid om de eigen werktijd en/of verlof te bepalen?

Wat Temper betreft is dit een toetsbaar en duidelijk criterium. Het gaat er hierbij om dat de zelfstandige zelf kan bepalen of, waar en wanneer hij of zij werkt.

Een belangrijk punt dat uit de MvT naar voren komt is dat er rekening dient te worden gehouden met zaken die voortvloeien uit de aard van een organisatie. Bepaalde beperkingen aan de vrijheid om de werktijd te organiseren kunnen bijvoorbeeld het gevolg zijn van commerciële of organisatorische verplichtingen. Daarbij kan worden gedacht aan openingstijden van een onderneming, het werken op een evenement of het werken volgens een bepaald dienstrooster.⁴ Temper onderstreept het belang van deze nuance.

2. De vrijheid van organisatie van het werk.

Bij de onderbouwing van de vrijheid van organisatie in het werk kan het volgens de MvT gaan om de afwezigheid van een zeer precieze gedetailleerde omschrijving van de uit te voeren taken. Ook hier wordt - terecht - benadrukt dat zaken die voortvloeien uit de aard van de organisatie elementen van aansturing verenigbaar maken met de vrijheid. Het is inherent aan veel opdrachten dat de werktijden en -plek bepaald worden door de aard van de opdracht (bv. een evenement op een specifieke tijd en locatie), maar de fundamentele vrijheid ligt in de keuze van de zelfstandige om die specifieke opdracht al dan niet aan te nemen. Voorts dient er een helder onderscheid gemaakt te worden tussen werkgeversgezag (dat duidt op een hiërarchische ondergeschiktheid) en

³ MvT, pagina 51.

⁴ MvT, pagina 52.



functionele aanwijzingen van een opdrachtgever die noodzakelijk zijn voor de specificatie, coördinatie en veilige uitvoering van een opdracht. Het laatste is inherent aan elke overeenkomst van opdracht en duidt niet op werknemerschap. Het ontbreken van hiërarchische ondergeschiktheid, functioneringsgesprekken of disciplinaire bevoegdheden vanuit de opdrachtgevende partij of een faciliterend platform is hier een sleutelindicator.

3. De afwezigheid van hiërarchische controle

Bij dit criterium worden er in de MvT voorbeelden genoemd als blootstelling aan interne sancties, rapporteringsplicht over de uitvoering van de taken, negatieve gevolgen wanneer instructies over de organisatie van het werk niet worden uitgevoerd of het houden van functioneringsgesprekken.⁵

Wat Temper betreft past het bij het zelfstandig ondernemerschap om niet onder directe hiërarchische controle te werken en dus ook niet onderworpen te worden aan functioneringsgesprekken, een rapporteringsplicht of interne sancties. Algemene werkzaamheden, instructies of praktische afspraken in verband met de aard en de omvang van het uit te voeren werk vallen hier (terecht) niet onder

Ook hier dient een helder onderscheid gemaakt te worden tussen werkgeversgezag duidende op een hiërarchische ondergeschiktheid en functionele aanwijzingen van een opdrachtgever die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van een opdracht. Het laatste is zoals gezegd inherent aan elke overeenkomst van opdracht en duidt niet op werknemerschap. Het ontbreken van hiërarchische ondergeschiktheid, functioneringsgesprekken of disciplinaire bevoegdheden vanuit de opdrachtgevende partij of een faciliterend platform dient hier ook een sleutelindicator te zijn.

4. De wil van de partijen. Is het de bedoeling van partijen om te werken met en als zelfstandige?

Beide partijen die een opdracht aangaan dienen te verklaren dat zij deze werkrelatie uit vrije wil als opdrachtovereenkomst aan gaan. Het gaat om de wil van de partijen zoals in de overeenkomst is uitgedrukt, op voorwaarde dat die wil overeenstemt met de concrete uitvoering van de arbeidsrelatie.

Dit klinkt wat Temper betreft niet meer dan logisch en is een meetbaar criterium, al is het verstandig om te behoeden voor zogenaamde ‘papieren tijgers’, waarmee mogelijke schijnzelfstandigheid juist in de hand wordt gewerkt. Wat Temper betreft bieden alle overige criteria al ruim voldoende aanknopingspunten voor de beoordeling of iemand écht als zelfstandige werkt.

⁵ MvT, pagina 53.



Tenslotte merken wij op dat de duur van de opdracht eveneens een indicator voor zelfstandigheid binnen de werkrelatietoets dient te zijn. In het bijzonder in sectoren zoals horeca, logistiek en evenementen gaat het veelal om kortdurende, eenmalige of ad-hoc opdrachten. Deze opdrachten worden aangenomen zonder verwachting van continuïteit en waarbij inbedding ontbreekt. Wat Temper betreft dient dit bij de werkrelatietoets meegewogen te worden, om onterechte kwalificatie als arbeidsovereenkomst te voorkomen.

Acht u het noodzakelijk en/of wenselijk om een extra wetsartikel op te nemen voor het geval een zelfstandig werkende niet (volledig) voldoet aan de criteria in het nieuw voorgestelde lid 2 van BW 7:610?

Zo ja, hoe zou de vormgeving van een dergelijk derde lid er volgens u dan uit moeten zien?

Zo nee, moet in een dergelijke situatie dan holistisch gekeken worden naar de criteria uit het tweede lid of biedt het huidige wettelijk kader voldoende houvast voor een dergelijke situatie?

Temper benadrukt het belang van een flexibele en realistische toepassing van de hiervoor beschreven criteria. Een rigide, checklist-achtige benadering, waarbij het niet voldoen aan één of enkele criteria automatisch leidt tot het ontkennen van zelfstandigheid, zou geen recht doen aan de diversiteit van het moderne ondernemerschap. Dit zou de keuzevrijheid van professionals en de dynamiek op de arbeidsmarkt onnodig kunnen beperken. Het gaat erom dat werkenden die feitelijk en naar intentie als zelfstandige opereren en geen behoefte hebben aan werknemersbescherming, ook als zodanig erkend kunnen worden.

Temper acht het dan ook wenselijk om een aanvullend artikel op te nemen dat ruimte biedt voor een proportionele beoordeling van gemengde situaties. Er zijn in de praktijk simpelweg situaties denkbaar waarin zelfstandigheid bestaat ondanks het niet volledig voldoen aan alle criteria.

Het is dan ook wenselijk dat het wettelijk kader expliciet ruimte biedt voor een holistische weging.

Een mogelijke invulling zou dan ook zijn het expliciet verankeren van een holistische weging in een derde lid, waarin expliciet wordt opgenomen dat het ontbreken van één enkel criterium niet automatisch leidt tot werknemerschap, mits de overige elementen de zelfstandigheid voldoende onderbouwen. Een dergelijke benadering sluit aan bij de genuanceerde wijze waarop de Hoge Raad arbeidsrelaties beoordeelt en is essentieel om recht te doen aan de praktijk.

In deze gevallen zou de toetsingscommissie een bindend advies kunnen geven.

Dit voorkomt dat zelfstandigen met goede bedoelingen onterecht als werknemer worden gekwalificeerd, met alle gevolgen van dien, en draagt bovendien bij aan een maatschappij-realistische toets op zelfstandig ondernemerschap.



Sectoraal rechtsvermoeden

Daarnaast introduceert de wet nog de mogelijkheid om op sectoraal niveau een rechtsvermoeden te introduceren voor sectoren met een verhoogd risico op schijnzelfstandigheid. Daarbij wordt aansluiting gevonden bij het rechtsvermoeden zoals in België geïmplementeerd. Teneinde tegelijkertijd de EU-richtlijn 2024/2831 betreffende de verbetering van de arbeidsvoorwaarden bij platformwerk te implementeren, heeft België ook platform werk in het sectoraal rechtsvermoeden opgenomen. Het zou wat Temper betreft veel te kort door de bocht zijn om platformwerk simpelweg in dit lijstje van sectorale rechtsvermoedens op te nemen. Dit rechtsvermoeden is immers in België onderdeel van de implementatie van een zogenaamde ‘arbeidsdeal’ en de arbeidsrelatiewet. Het gaat om een weerlegbaar wettelijk vermoeden in dat platformwerkers gebonden zijn door een arbeidsovereenkomst indien aan bepaalde criteria is voldaan.

Het is van groot belang dat het wetsvoorstel Zelfstandigenwet recht doet aan de thans lopende discussies rondom de Nederlandse implementatie van de bovengenoemde EU-richtlijn.

In de richtlijn is opgenomen dat in een nationale bepaling moet worden vastgelegd dat het rechtsvermoeden gebaseerd is op feiten die wijzen op gezag, in overeenstemming met het nationaal recht en met inachtneming van de rechtspraak van het Hof van Justitie. De richtlijn geeft lidstaten dus aanleiding om aansluiting te zoeken bij het nationale recht. Wat Temper betreft dient het rechtsvermoeden aan te sluiten bij de algemeen geldende toets voor het kwalificeren van een arbeidsrelatie. In het geval van het onderhavige wetsvoorstel zal dus bij bovengenoemde criteria moeten worden aangehaakt en zou er niet zonder meer een rechtsvermoeden moeten gelden.

Tot slot is Temper kritisch op een mogelijke toepassing van het uurtarief van €33 (zoals eerder voorgesteld in de VBAR) als harde grens in het toetsingskader. Een dergelijke grens is arbitrair, sluit veel jonge en parttime zelfstandigen uit, en miskent het feit dat er in diverse sectoren – ondanks lagere tarieven – sprake kan zijn van reële zelfstandigheid. Juist deze ‘bijverdieners’ vormen een groeiende groep werkenden voor wie flexibiliteit essentieel is. Het zou onwenselijk zijn hen vanwege hun tarief uit te sluiten van zelfstandig ondernemerschap.

Concluderend

De praktijk van platforms, waar vele duizenden zelfstandige professionals dagelijks hun autonomie en ondernemerschap vormgeven, toont de behoefte aan een model dat deze zelfstandige werkwijze effectief faciliteert. Wetgeving die deze realiteit negeert of onnodig bemoeilijkt, zou niet alleen nadelig zijn voor deze groeiende groep werkenden en de opdrachtgevers die van hun expertise gebruikmaken, maar ook voor de algehele flexibiliteit en innovatie op de Nederlandse arbeidsmarkt.



Temper B.V. vertrouwt erop dat deze input bijdraagt aan een Zelfstandigenwet die daadwerkelijk de beoogde rechtszekerheid biedt, innovatie stimuleert en recht doet aan de legitieme wens van vele professionals om als zelfstandige te werken. Wij zijn graag bereid onze visie en ervaringen nader toe te lichten.

