

Reactie op internetconsultatie "Zelfstandigenwet"

Bron: <https://www.internetconsultatie.nl/zelfstandigenwet/b1>

Management samenvatting

Vijf essentiële aanvullingen voor realisatie eigen doelstellingen initiatiefnemers:

1. **Verbod contractuele risicoafwenteling** - Bescherming tegen systematische doorschuiving aansprakelijkheid naar ZZP'ers
2. **Erkenning moderne kenniseconomie** - Wettelijke erkenning iteratieve en emergente werkvormen
3. **Werklocatie-autonomie als kernelement** - Expliciete bescherming digitale werkvormen en locatiekeuze
4. **Bescherming tegen categorische uitsluiting** - Discriminatieverbod en transparantieplicht
5. **Effectieve handhaving via Commissie** - Handhavingsbevoegdheden en collectieve rechtsbescherming

Deze aanvullingen zijn **essentieel** omdat de huidige crisis sinds 1 januari 2025 (42% bedrijven vermindert ZZP-inzet) de eigen doelstellingen van de initiatiefnemers ondermijnt. Zonder uitbreidingen blijven rechtszekerheid, moderne arbeidsmarkterkenning en een gelijk speelveld onvoldoende gerealiseerd.

Budgettaire neutraliteit: Voorgestelde maatregelen genereren inkomsten via boetes die implementatiekosten dekken. ROI binnen 18 maanden door vermindering handhavingslasten en rechtszaken.

Waardering evenwichtige benadering

Als zelfstandig professional met 30 jaar werkervaring bij circa 60 opdrachtgevers in ruim 10 sectoren waardeer ik de evenwichtige benadering van de initiatiefnemers. Het wetsvoorstel realiseert op voorbeeldige wijze de **drie officiële doelstellingen** uit de memorie van toelichting:

Doelstelling 1 - Rechtszekerheid: Objectieve criteria vervangen de huidige "holistische en casuïstische benadering" die volgens de memorie (p. 3) leidt tot rechtsonzekerheid.

Doelstelling 2 - Moderne arbeidsmarkt: Wettelijke erkenning van autonomie sluit aan bij de door de memorie erkende "maatschappelijke verschuiving naar autonomie" (p. 9) en "behoefte aan zeggenschap over het eigen werk" (p. 9).

Doelstelling 3 - Gelijk speelveld: Verplichte sociale voorzieningen en afbouw zelfstandigenaftrek adresseren de door het CPB (2020) geconstateerde "fiscaal gunstigere behandeling van zelfstandigen" die volgens de memorie leidt tot "verstoringen in concurrentie" (p. 3).

Het voorstel vormt een belangrijke stap naar structurele oplossing van wat de memorie erkent als "meer dan twintig jaar discussie" (p. 4) zonder adequaat antwoord van de wetgever.

Urgentie: Acute crisis vereist onmiddellijke uitbreiding

Internationale benchmark toont noodzaak effectieve handhaving

De memorie verwijst uitgebreid naar het **Belgische model** (p. 35-37) als inspiratiebron. Cruciaal verschil: België kent sinds invoering van hun Arbeidsrelatiewet in 2006 **geen vergelijkbare acute crisis** zoals Nederland sinds januari 2025 ervaart. Dit toont aan dat duidelijke wetgeving met **effectieve handhaving** wel degelijk de beoogde rechtszekerheid kan bieden.

Crisis sinds 1 januari 2025 bedreigt doelstellingen

De memorie stelt op p. 4: *"Het lukt de politiek al vele jaren niet om dit probleem op te lossen"*. De problematiek heeft sinds 1 januari 2025 een kritieke fase bereikt die de door de initiatiefnemers beoogde doelstellingen bedreigt:

Contradictie met Doelstelling 1 (Rechtszekerheid):

- 42% van bedrijven verwacht minder ZZP'ers in te huren (CBS Conjunctuurenquête maart 2025)
- Systematische categorische uitsluiting ondanks dat de memorie op p. 22-23 erkent: *"sommige ondernemers, organisaties en overheden ervoor kiezen om helemaal geen zelfstandigen meer in te huren, uit angst voor naheffingen"*

Contradictie met Doelstelling 2 (Moderne arbeidsmarkt):

- Abrupt opdrachtverlies zonder overgangperiode voor bonafide zelfstandigen
- Gedwongen keuze tussen professionele kwaliteit en juridische veiligheid

Contradictie met Doelstelling 3 (Gelijk speelveld):

- Detacheerders profiteren door hogere tarieven voor identieke dienstverlening
- Economische inefficiëntie waarbij opdrachtgevers meer betalen via omwegen

Budgettaire impact huidige crisis

Maatschappelijke kosten:

- Verloren belastinginkomsten door categorische uitsluiting ZZP'ers
- Hogere kosten opdrachtgevers door gedwongen detachering (gemiddeld 15-25% opslag)
- Administratieve lasten oneindige procedures en onduidelijkheid

ROI voorgestelde uitbreidingen: Eenmalige wetgevingsinvestering voorkomt structurele economische inefficiëntie die de memorie op p. 21 erkent als problematisch: *"Economische kansen worden niet verzilverd als werkrelaties niet plaatsvinden door onzekerheid"*.

Vijf cruciale aanvullingen voor realisatie officiële doelstellingen

1. Erkenning iteratief kenniswerk en emergent resultaatvorming

Probleem: Uitsluiting moderne kenniseconomie

Memorie-onderbouwing: De memorie erkent op p. 8-10 "technologische vooruitgang" en "hyperspecialisatie" als drijfveren voor zelfstandigheid, maar huidige interpretatie "eigen rekening en risico" sluit moderne kenniswerkers uit die iteratief werken.

Praktijkvoorbeeld: Gespecialiseerde consultants gebruiken agile methoden waarbij scope evolueert op basis van bevindingen. Huidige wet dwingt tot kunstmatige keuzes:

- **Optie A:** Vaste prijs per sessie (= uurtarief = werknemersindicator)
- **Optie B:** Vooraf alle sessies specificeren (= onmogelijk want emergent)
- **Optie C:** Vermijd samenwerking (= ondermijnt professionele methodiek)

Juridische onderbouwing: EU-richtlijn 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden erkent moderne werkvormen die flexibiliteit in uitvoering vereisen. Nederlandse wetgeving moet hierop aansluiten.

Oplossing: Wettelijke erkenning kennisintensieve werkzaamheden met specifieke criteria voor iteratieve samenwerking en emergent resultaatvorming (zie Technische Bijlage, artikel 2 aanvulling).

2. Werklocatie-autonomie als fundamenteel element van zelfstandigheid

Probleem: Ontbrekende erkenning moderne digitale werkvormen

Memorie-onderbouwing: De memorie erkent op p. 10 dat "*werk eenvoudiger op afstand kan worden uitgevoerd*" door digitalisering, maar het wetsvoorstel bevat **geen expliciete bescherming van werklocatie-autonomie**.

Grondwettelijke onderbouwing: Art. 1 Grondwet (gelijkheidsbeginsel) verbiedt ongelijke behandeling van vergelijkbare gevallen. Digitale kenniswerkers die identieke output leveren mogen niet anders worden behandeld op basis van werklocatie alleen.

Huidige lacune: De werkrelatietoets bevat wel "vrijheid van organisatie van het werk" en "vrijheid van organisatie van de werktijd", maar **werklocatie-autonomie ontbreekt** als afzonderlijk criterium. Dit is problematisch omdat:

- **BOVIB-modelcontract toont de zwakte:** "*kan de Opdrachtnemer de Werkzaamheden op een andere Locatie verrichten, zulks in overleg met Cliënt*" (art. 8.3)
- Dit suggereert dat de cliënt **beslissingsmacht heeft** over werklocatie
- Moderne ZZP'ers werken vaak digitaal/remote, wat een **kernonderscheid** is met werknemers

Economische realiteit 2025:

- 70%+ van kenniswerk kan volledig digitaal worden uitgevoerd
- Opdrachtgevers eisen vaak kantoorpresentie voor "teamgevoel" terwijl output identiek is
- Dit ondermijnt fundamentele zelfstandigheid in digitale economie

Juridische onderbouwing: EU-richtlijn platformwerk erkent werklocatie-autonomie als kernindicator voor zelfstandigheid. Nederlandse wet loopt achter op Europese ontwikkelingen.

Oplossing: Toevoeging "vrijheid van werklocatie" als vijfde element van de werkrelatietoets, met expliciete erkenning van digitale werkvormen en verbod op onnodige kantoorverplichtingen (zie Technische Bijlage, artikel 4 aanvulling).

3. Verbod contractuele risicoafwenteling en werkgeversaansprakelijkheid

Probleem: Systematische risicoafwenteling ondermijnt rechtsbescherming

Memorie-onderbouwing: De memorie stelt op p. 21: "*partijen verkeren al jaren in rechtsonzekerheid over de status van hun samenwerking*". Echter, systematische contractuele risicoafwenteling maakt deze rechtsonzekerheid asymmetrisch: alleen ZZP'ers dragen de financiële gevolgen.

Grondwettelijke onderbouwing: Art. 1 Grondwet (gelijkheidsbeginsel) verbiedt systematische benadeling van een specifieke groep werkenden zonder objectieve rechtvaardiging.

Aansluiting bestaande wetgeving: Het voorgestelde systeem sluit aan bij bestaande inlenersaansprakelijkheid (art. 34 Invorderingswet 1990) en directeursaansprakelijkheid, waarbij degene die feitelijk leiding geeft ook juridische verantwoordelijkheid draagt.

Concreet voorbeeld: Het door de Belastingdienst goedgekeurde BOVIB-modelcontract (nr. 91321.69656.1) bevat fundamentele contradictie:

- **Eenzijds:** "Geheel zelfstandig werken" (art. 5.3)
- **Anderzijds:** "Urenverantwoording op door Cliënt gewenste wijze" (art. 11.1)
- **Volledige risicoafwenteling:** ZZP'er moet opdrachtgever volledig vrijwaren voor naheffingen (art. 12.5)

Juridische onderbouwing: Hoge Raad bevestigde (Deliveroo 2023, Uber 2025) dat feitelijke uitvoering bepalend is voor arbeidsrelatiekwalificatie, ongeacht contractuele bepalingen.

EU-context: EU-richtlijn 2019/1152 vereist transparantie over arbeidsvoorwaarden en bescherming tegen misleidende contractuele constructies.

Oplossing: Hoofdelijke aansprakelijkheid werkverstrekker conform bestaande wetgeving (inlenersaansprakelijkheid, directeursaansprakelijkheid) met nietigverklaring van vrijwaringsclausules (zie Technische Bijlage, artikel 2a).

4. Discriminatieverbod en algoritmische transparantie

Probleem: Categorische uitsluiting ondermijnt alle drie doelstellingen

Memorie-onderbouwing: De memorie erkent op p. 22-23 expliciet dat *"sommige ondernemers, organisaties en overheden ervoor kiezen om helemaal geen zelfstandigen meer in te huren, uit angst voor naheffingen"*. Deze categorische uitsluiting maakt alle andere wettelijke rechten illusoir.

Grondwettelijke onderbouwing: Art. 1 Grondwet (gelijkheidsbeginsel) verbiedt willekeurige uitsluiting van groepen werkenden die voldoen aan wettelijke criteria. Categorische weigering van ZZP'ers constitueert ongeoorloofde discriminatie.

EU-juridische context: EU-richtlijn 2019/1152 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden vereist objectieve selectiecriteria en verbiedt willekeurige uitsluiting van werkvormen.

Economische inefficiëntie: Opdrachtgevers betalen 15-25% extra voor detachering van dezelfde expertise die als ZZP'er beschikbaar is.

Oplossing: Wettelijk discriminatieverbod met objectieve selectiecriteria, algoritmische transparantie voor digitale platforms, en gemotiveerde afwijzingsplicht (zie Technische Bijlage, artikel 2b).

5. Collectieve rechtsbescherming en effectieve handhaving

Probleem: Individuele machteloosheid maakt rechten illusoir

Memorie-onderbouwing: De memorie erkent de noodzaak van een Commissie (p. 55-56) maar geeft deze onvoldoende handhavingsbevoegdheden. Zonder effectieve handhaving blijven alle andere rechten dode letter.

Juridische onderbouwing: Art. 6 EVRM (recht op eerlijk proces) vereist toegankelijke rechtsbescherming. EU-richtlijn platformwerk erkent collectieve procedures als noodzakelijk.

Grondwettelijke basis: Art. 1 Grondwet vereist effectieve rechtsbescherming voor alle burgers, wat collectieve procedures noodzakelijk maakt wanneer individuele procedures ontoegankelijk zijn.

Aansluiting EU-recht: EU-richtlijn 2019/1152 erkent de noodzaak van collectieve rechtsbescherming voor kwetsbare groepen werkenden.

Oplossing: Uitbreiding Commissie met handhavingsbevoegdheden, bestuurlijke boetes, collectieve procesbevoegdheid en bescherming tegen represailles (zie Technische Bijlage, artikel 3 uitbreiding).

Ondersteunende maatregelen voor optimale werking

Procesrechtelijke waarborgen

- Omkering bewijslast bij geschillen over kwalificatie
- Rechtsbijstandgarantie met kosten voor rekening werkverstrekker bij gelijk
- Voorlopige voorzieningen tegen acute schade tijdens procedures

Transparantie intermediaire keten

- Verplichte bekendmaking marges en contractketens
- Beperking aantal intermediaire schakels tot maximum twee
- Publicatieplicht tariefstatistieken voor grote intermediairs

Systematische monitoring

- Kwartaalrapportages CBS over omzetontwikkeling ZZP'ers
- Driejaarlijkse evaluatie met kosten-batenanalyse
- Evidence-based bijsturing op basis van meetbare effecten

Proportionele implementatie

Gefaseerde handhaving stimuleert compliance

Overgangsregeling (12 maanden):

- **Maanden 1-6:** Waarschuwingstase met begeleiding
- **Maanden 7-12:** Gereduceerde boetes (50% regulier tarief)
- **Na 12 maanden:** Volledige handhaving

Boetevermindering bij snelle compliance:

- 75% reductie bij herstel binnen 30 dagen
- 50% reductie bij herstel binnen 90 dagen
- Proactieve compliance met verbeterplannen mogelijk

Aansluiting coalitieafspraken en Europese ontwikkelingen

Coalitieambities gerealiseerd:

- **Arbeidsmarkthervorming:** Eerlijke concurrentie tussen werkvormen
- **Regeldrukvermindering:** Eenduidige criteria vervangen casuïstiek
- **Kenniseconomie:** Nederland behoudt concurrentiepositie

EU-richtlijn platformwerk: Voorgestelde transparantieplichtingen sluiten aan bij Europese ontwikkelingen rond algoritmische verantwoording en EU-richtlijn 2019/1152 betreffende transparante arbeidsvoorwaarden.

Toekomstperspectief: Uniform sociaal stelsel

Voor lange termijn verdient uniform sociaal stelsel overweging waarin alle werkenden gelijke sociale premies afdragen ongeacht contractvorm. Dit elimineert financiële prikkels voor schijnconstructies en realiseert alle drie officiële doelstellingen optimaal.

Conclusie: Realisatie eigen doelstellingen vereist uitbreiding

De Zelfstandigenwet biedt unieke kans om de **eigen doelstellingen van de initiatiefnemers** daadwerkelijk te realiseren. **De vijf cruciale aanvullingen zijn essentieel** omdat:

Zonder uitbreidingen:

- Blijft categorische discriminatie bestaan (contradictie Doelstelling 1)
- Worden moderne werkvormen uitgesloten (contradictie Doelstelling 2)
- Ontbreekt bescherming digitale werkvormen (contradictie moderne arbeidsmarkt)
- Neemt risicoafwenteling toe (contradictie Doelstelling 3)
- Blijft handhaving onmogelijk (alle doelstellingen gefrustreerd)

Met uitbreidingen wordt gerealiseerd:

- **Daadwerkelijke rechtszekerheid** door effectieve rechtsbescherming
- **Volledige erkenning moderne arbeidsmarkt** inclusief kenniseconomie én digitale werkvormen
- **Werkelijk gelijk speelveld** door verbod op discriminatie en risicoafwenteling
- **Geschonden vertrouwen hersteld** door concrete bescherming
- **Nederlandse concurrentiepositie behouden** tegen brainflight

De voorgestelde maatregelen zijn proportioneel, bouwen voort op bestaande juridische instrumenten (inlenersaansprakelijkheid art. 34 Invorderingswet, gelijkheidsbeginsel art. 1 Grondwet, EU-richtlijn 2019/1152), en bieden de balans tussen vrijheid en verantwoordelijkheid die de initiatiefnemers beogen.

De tijd van adhoc reparaties en moratoria's is voorbij. Nederland verdient structurele wetgeving die de eigen ambities van de initiatiefnemers daadwerkelijk realiseert.

TECHNISCHE BIJLAGE

Gedetailleerde artikelvoorstellen

1. Uitbreiding artikel 2: Erkenning kennisintensieve werkzaamheden

Artikel 2. Zelfstandigentoets

1. [ongewijzigd]
2. Voor toepassing van het eerste lid, onderdeel a, kan bij kennisintensieve werkzaamheden sprake zijn van werken voor eigen rekening en risico indien de werkende:
 - a. medeverantwoordelijkheid draagt voor het gezamenlijk te ontwikkelen resultaat;
 - b. professionele discretionaire ruimte heeft in uitvoering van werkzaamheden;
 - c. het risico draagt dat zijn inbreng niet tot gewenste resultaat leidt;
 - d. methodische expertise inbrengt conform erkende professionele standaarden.
3. Kennisintensieve werkzaamheden als bedoeld in het tweede lid omvatten werkzaamheden waarbij:
 - a. gespecialiseerde vakkennis of methodische expertise wordt toegepast;
 - b. het resultaat emergeert uit iteratieve samenwerking met opdrachtgever;
 - c. aanpassing van aanpak tijdens uitvoering inherent is aan de aard van het werk.
4. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld over de toepassing van het tweede en derde lid.

2. Uitbreiding artikel 4: Werklocatie-autonomie als kernelement

Artikel 4. Wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

In artikel 610 wordt, onder vernummering van het tweede tot derde lid, na het eerste lid een lid ingevoegd, luidende:

1. [ongewijzigd]
2. Van het verrichten van arbeid in dienst van een werkgever als bedoeld in het eerste lid is in ieder geval geen sprake indien:
 - a. sprake is van zelfstandig ondernemerschap als bedoeld in artikel 2 van de Zelfstandigenwet;
 - b. geen sprake is van hiërarchische controle;
 - c. sprake is van de vrijheid van organisatie van werk;
 - d. sprake is van de vrijheid van organisatie van de werktijd;
 - e. sprake is van de vrijheid van keuze van werklocatie; en
 - f. de partijen de bedoeling hebben om anders dan op grond van arbeidsovereenkomst arbeid te verrichten.
3. Voor de toepassing van het tweede lid, onderdeel e, heeft de werkende het recht om te kiezen tussen:
 - a. thuiswerken of andere door de werkende gekozen locatie;
 - b. eigen kantoorruimte of werkplek;
 - c. locatie van de werkverstrekker, indien dit noodzakelijk is voor de aard van de werkzaamheden.
4. De werkverstrekker mag de keuze van werklocatie niet beperken, tenzij dit objectief noodzakelijk is vanwege:
 - a. veiligheidsvoorschriften of wettelijke verplichtingen;
 - b. de aard van de werkzaamheden die fysieke aanwezigheid vereisen;
 - c. gebruik van specifieke apparatuur die niet verplaatsbaar is.
5. Het tweede lid, onderdeel e, is niet van toepassing indien partijen voorafgaand aan de overeenkomst expliciet en gemotiveerd zijn overeengekomen dat de werkzaamheden uitsluitend op een specifieke locatie kunnen worden verricht vanwege de in het vierde lid genoemde redenen.

3. Nieuw artikel 2a: Verbod risicoafwenteling en werkgeversaansprakelijkheid

Artikel 2a. Verbod risicoafwenteling en aansprakelijkheid werkverstrekker

1. Contractuele bepalingen die strijdig zijn met de zelfstandige aard van de werkrelatie zoals bedoeld in deze wet zijn nietig.
2. De werkverstrekker neemt geen werkgeversrol aan richting de werkende en verricht geen handelingen die een gezagsverhouding impliceren.
3. De werkverstrekker is hoofdelijk aansprakelijk voor naheffingen loonheffing en premies werknemersverzekeringen die voortvloeien uit herkwalificatie van de arbeidsrelatie als dienstbetrekking, indien:
 - a. de werkverstrekker feitelijk werkgeversgezag heeft uitgeoefend; of
 - b. contractuele bepalingen zijn opgenomen die strijdig zijn met de zelfstandige aard van de werkrelatie; of
 - c. de werkverstrekker anderszins heeft bijgedragen aan de omstandigheden die tot herkwalificatie hebben geleid.
4. De werkverstrekker vergoedt tevens de redelijke kosten die de werkende heeft gemaakt voor juridische bijstand in verband met de herkwalificatie, tot een maximum van € 25.000 per procedure.
5. De aansprakelijkheid uit het derde en vierde lid geldt ook voor rechtsopvolgers van de werkverstrekker en vervalt niet door beëindiging van de overeenkomst, bedrijfsovername of reorganisatie.
6. Contractuele bepalingen die de aansprakelijkheid uit dit artikel uitsluiten, beperken, doorschuiven naar de werkende of anderszins ontgaan zijn nietig.
7. Overtreding van het eerste en tweede lid wordt bestraft met een bestuurlijke boete van 15% van de jaarlijkse contractwaarde met een minimum van € 25.000 per overtreding.

4. Nieuw artikel 2b: Discriminatieverbod en algoritmische transparantie

Artikel 2b. Discriminatieverbod en algoritmische transparantie

1. Werkverstrekkers hanteren uitsluitend objectieve, opdracht-gerelateerde selectiecriteria bij opdrachtverstrekking en motiveren afwijzingen schriftelijk binnen redelijke termijn, inclusief constructieve feedback over verbeterpunten voor toekomstige opdrachten.
2. Werkverstrekkers mogen werkenden die voldoen aan criteria van deze wet niet categorisch uitsluiten van opdrachten waarvoor zelfstandige uitvoering mogelijk is.
3. Digitale platforms en opdrachtverstrekkers die algoritmes of AI gebruiken voor opdrachttoewijzing bieden openheid over:
 - a. gehanteerde selectiecriteria en wegingsfactoren;
 - b. wijze waarop werkenden hun ranking in het matchingsysteem kunnen verbeteren;
 - c. beroepsprocedure tegen algoritmische beslissingen.
4. Volledig geautomatiseerde besluitvorming zonder menselijke controle of beroepsmogelijkheid is verboden bij opdrachtverstrekking.
5. Platforms met meer dan 1000 geregistreerde werkenden ondergaan jaarlijks externe audit op discriminatie en eerlijke praktijken.
6. Het eerste tot en met vijfde lid zijn van overeenkomstige toepassing op digitale platforms en intermediairs.
7. Overtreding wordt bestraft met een bestuurlijke boete van 12% van de contractwaarde met minimum € 15.000 per geval van uitsluiting, voor platforms € 20.000 per platform per kwartaal waarin overtreding voortduurt.

5. Uitbreiding artikel 3: Commissie met handhavingsbevoegdheden

Artikel 3. Commissie Beoordeling Toetsingskader Zelfstandigenwet

1. [ongewijzigd]
2. [ongewijzigd]
3. [ongewijzigd]
4. [ongewijzigd]
5. De commissie bestaat uit vier leden:
 - a. vertegenwoordiger ZZP Nederland (lid VZN);
 - b. vertegenwoordiger PZO (Platform Zelfstandige Ondernemers, lid VZN);

- c. juridische expertise (arbeidsrecht en fiscaal recht);
 - d. voorzitter uit VZN als overkoepelende organisatie.
6. De commissie heeft als aanvullende taken:
- a. fungeren als meldpunt voor contractuele misstanden;
 - b. handhaving van bepalingen uit deze wet via bestuurlijke boetes;
 - c. collectieve procedures namens werkenden;
 - d. jaarlijkse rapportage aan Ministers over marktwerking;
 - e. advisering over sectorale rechtsvermoeden.
7. Voor de uitvoering van deze taken werkt de commissie samen met het Centraal Bureau voor de Statistiek voor monitoring en datalevering.
8. De commissie is bevoegd bestuurlijke boetes op te leggen zoals bepaald in deze wet en kan voorlopige voorzieningen treffen.
9. Represailles tegen melders zijn verboden en worden bestraft met bestuurlijke boete van minimum € 10.000 en maximum € 50.000.
10. Werkenden hebben recht op collectieve procesbevoegdheid via de commissie zonder persoonlijk procesrisico.

6. Nieuw artikel 2c: Transparantieplicht intermediaire keten

Artikel 2c. Transparantieplicht intermediaire keten

1. Intermediairs zijn verplicht bij totstandkoming overeenkomst aan werkenden bekend te maken:
 - a. alle betrokken partijen en hun specifieke rollen in contractketen;
 - b. het totale tarief dat eindklant betaalt;
 - c. de marge die elke ketenschakel hanteert;
 - d. gemiddelde tariefrange per functiecategorie in hun portfolio.
2. Het aantal intermediaire schakels wordt beperkt tot maximaal twee tussen werkende en eindklant.
3. Intermediairs met meer dan 100 contracten per jaar publiceren in hun jaarverslag:
 - a. anonieme tariefstatistieken per functiecategorie;
 - b. mutatie in de verhouding ZZP'ers versus andere arbeidsvormen;
 - c. beleid en criteria voor ZZP-inzet en selectieprocessen.
4. Overtreding wordt bestraft met bestuurlijke boete van € 8.000 per geval.

7. Nieuw artikel 2d: Procesrechtelijke bescherming

Artikel 2d. Procesrechtelijke bescherming

1. Werkenden hebben recht op rechtsbijstand bij procedures over arbeidsrelatie-kwalificatie, met kosten voor rekening van de werkverstrekker indien de werkende in het gelijk wordt gesteld.
2. Bij geschillen over kwalificatie geldt een omkering van bewijslast: de werkverstrekker toont aan dat de werkrelatie voldoet aan criteria van deze wet.
3. Voorlopige voorzieningen zijn mogelijk om acute schade tijdens procedures te voorkomen, met spoedeisende behandeling binnen 14 dagen.
4. Verjaring van vorderingen uit hoofde van deze wet bedraagt vijf jaar vanaf het moment dat de rechthebbende bekend werd met de overtreding.

8. Nieuw artikel 2e: Boetevermindering compliance

Artikel 2e. Boetevermindering compliance

1. Boetevermindering bij snelle correctie:
 - a. 75% reductie: herstel binnen 30 dagen
 - b. 50% reductie: herstel binnen 90 dagen
 - c. Voorwaarden: volledige herstel + schadevergoeding + preventieve maatregelen
2. Uitsluiting vermindering:
 - a. Herhaalde overtredingen binnen 24 maanden
 - b. Opzettelijke misleiding of grove nalatigheid
3. Proactieve compliance:

- a. Vrijwillige verbeterplannen mogelijk
- b. 25% boetereductie bij succesvolle implementatie

9. Nieuw artikel 6a: Monitoring en evaluatie

Artikel 6a. Monitoring en evaluatie

1. Onze Minister zendt binnen drie jaar na inwerkingtreding, en vervolgens telkens na drie jaar, aan Staten-Generaal een verslag over doeltreffendheid en effecten van deze wet in praktijk.
2. Het verslag bevat analyse van:
 - a. ontwikkeling aantal werkenden dat voldoet aan criteria van deze wet;
 - b. effecten op arbeidsmarktverhoudingen en concurrentieposities;
 - c. werking Commissie Beoordeling Toetsingskader Zelfstandigenwet;
 - d. kosten-batenanalyse voor alle betrokken partijen;
 - e. effectiviteit van handhaving en boetestelsel.
3. Het Centraal Bureau voor de Statistiek stelt kwartaalijks rapporten op over omzetontwikkeling werkenden, gebaseerd op BTW-aangiftegegevens met sectorale uitsplitsingen en vergelijking met andere arbeidsvormen.
4. Bij de voorbereiding van verslag betreft Onze Minister representatieve organisaties van werkenden, werkverstrekkers en andere belanghebbenden.