



Kimberley Collée | Arbeidsrecht | RWV Advocaten

k.collee@rwv.nl | +31 6 30 37 02 75 | +31 71 750 22 71

HERVORMINGEN ARBEIDSMARKT 2023: ECHTE IMPACT OF STORM IN EEN GLAS WATER

De regels rondom tijdelijke- en oproepcontracten zouden flink gaan veranderen. Maar is dat zo? Het klopt dat het kabinet doorpakt op de eerder aangekondigde plannen om de arbeidsmarkt te hervormen. Zo verscheen onlangs de Voortgangsbrief Uitwerking arbeidsmarktpakket, waarin de minister van SZW een aantal maatregelen aankondigde. Maar zijn deze maatregelen nou echt zou ingrijpend als wordt gedacht?

Hieronder zijn de belangrijkste plannen van de minister op een rij gezet:

1. Keten van tijdelijke contracten: tussenpoos van vijf jaar
2. Basis contract vervangt oproepcontracten
3. Verkorting fase A en B uitzendkrachten
4. Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen
5. Re-integratieverplichtingen voor kleine werkgevers (tot 100 werknemers)
6. Crisisregeling Personeelsbehoud

Keten van tijdelijke contracten: tussenpoos van vijf jaar

Als werkgever mag je op dit moment drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten binnen drie jaar. Als tussen twee opvolgende

arbeidsovereenkomsten een onderbreking is van meer dan zes maanden, begint de keten opnieuw.

Deze onderbrekingstermijn van zes maanden komt te vervallen. Als het aan de minister ligt, komt in plaats daarvan straks een administratieve vervaltermijn van vijf jaar. Dit betekent dat als er tussen twee arbeidsovereenkomsten met dezelfde werkgever een periode van vijf jaar of langer zit, de keten opnieuw begint.

Voor scholieren verandert er niets en blijft de ketenbepaling buiten toepassing. Ook voor studenten verandert er niets en blijft de tussenpoos van zes maanden gelden. Daarnaast blijft de mogelijkheid bestaan om in geval van seizoenswerk de tussenpoos te verkorten tot drie maanden.

Basis contract vervangt oproepcontracten

Het kabinet wil dat werknemers met oproepcontracten meer inkomens- en roosterzekerheid krijgen. De nul-urencontracten en min-maxcontracten zoals we die nu nog kennen, zullen daarom verdwijnen. De huidige oproepcontracten worden vervangen door een basiscontract met een minimale arbeidsomvang.

Werknemers moeten ondanks dit basiscontract nog wel een aantal uren boven de minimale arbeidsomvang beschikbaar blijven voor de werkgever. Maar deze verplichte beschikbaarheid wordt gemaximeerd, tot 130% van de minimale arbeidsomvang. Dit betekent dat als je als werkgever bijvoorbeeld een basiscontract overeenkomt voor 15 uur per week, de werknemer zich (verplicht) beschikbaar moeten houden tot 19,5 uur per week. De werknemer kan buiten deze beschikbare uren een oproep van de werkgever weigeren.

De regels ten aanzien van de huidige oproepcontracten, waaronder het verplichte aanbod voor een vaste arbeidsomvang na twaalf maanden, blijft gewoon van toepassing op het 'nieuwe' basiscontract.

Voor deze basiscontracten gaat dan ook de lage WW-premie gelden, mits het contract schriftelijk is vastgelegd en aangegaan voor onbepaalde tijd.

Scholieren en studenten met een bijbaan, die gemiddeld over een jaar maximaal 16 uur per week werken, kunnen nog wel werken onder de huidige oproepcontracten.

Ook arbeidsovereenkomsten met een jaarurennorm blijven mogelijk en staan los van het basiscontract.

Een verbod op oproepcontracten is nog niet aan de orde. Vanuit de politiek wordt hier al wel langere tijd voor gepleit en met de Voortgangsbrief lijken deze plannen steeds concreter te worden, maar een algeheel verbod op oproepcontracten is er (nog) niet. En of dat er ooit gaat komen, is ook nog maar de vraag.

Verkorting fase A en B uitzendkrachten

Uitzendkrachten krijgen sneller zekerheid. Dit betekent dat de maximale duur van de verschillende fases wordt ingekort.

Als een uitzendkracht start met werken voor een uitzendbureau, komt hij in de zogeheten fase A terecht. In fase A mag een onbeperkt aantal uitzendovereenkomsten worden aangegaan en is de uitzendkracht in principe werkzaam op basis van een overeenkomst met uitzendbeding. Door het uitzendbeding eindigt de uitzendovereenkomst steeds als de opdracht eindigt. Deze fase duurt op dit moment 78 weken. De maximale duur van fase A wordt verkort van 78 naar 52 weken.

Als de uitzendkracht direct na fase A (of binnen zes maanden) nog steeds voor hetzelfde uitzendbureau werkt, komt hij in fase B. In fase B is de uitzendkracht ook werkzaam op basis van een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd, maar zonder uitzending. Fase B duurt op dit moment drie jaar en wordt verkort naar twee jaar en maximaal zes tijdelijke contracten. Afwijking hiervan bij cao is niet meer mogelijk.

Daarnaast krijgen uitzendkrachten recht op gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden bij gelijkwaardig arbeid.

Tenslotte moeten uitzendbureaus voor 1 januari 2025 voldoen aan bepaalde certificeringseisen.

Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen

De financiële prikkels die het werken als ZZP'er aantrekkelijker maken, worden verminderd, zodat een gelijk spelveld wordt gecreëerd met betrekking tot sociale zekerheid en fiscaliteit.

Daarnaast komt er een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor ZZP'ers, die ZZP'ers een vangnet biedt tijdens ziekte en voorkomt dat dit risico wordt afgewenteld op de samenleving.

De wachttijd bij deze arbeidsongeschiktheidsverzekering bedraagt één jaar en de uitkering is 70% van het laatstverdiende inkomen. Het maximaal te verzekeren inkomen is 143% van het wettelijk minimumloon. De uitkering bedraagt maximaal 100% van het wettelijk minimumloon (in 2023 € 1.934 per maand).

Er wordt gekeken naar een opt-out mogelijkheid om de verzekering als ZZP'er zelf (privaat) te regelen. Deze verzekering moet dan wel ten minste gelijkwaardig zijn aan de publieke verzekering.

DGA's en personen die resultaat uit overige werkzaamheden genieten zijn uitgezonderd van deze verplichte verzekering.

Verder gaat de regering zich nog buigen over het kwalificatievraagstuk. Zo zal het begrip 'gezag' verder ingekleurd worden en wordt het rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst gekoppeld aan een uurtarief (minder dan € 30 – 35). Dit sluit aan bij recente uitspraak van de Hoge Raad, waarin is geoordeeld dat de bezorgers van Deliveroo 'schijnzelfstandigen' waren. Hoewel zij werkzaam waren op basis van een overeenkomst van opdracht, waren zij volgens de Hoge Raad werknemers.

Lees ook: [Hoge Raad bevestigt: bezorgers Deliveroo zijn geen zzp'ers, maar werknemers](#)

Re-integratieverplichtingen voor kleine werkgevers

Kleine werkgevers (tot 100 werknemers) kunnen na het eerste ziektejaar besluiten zich alleen nog te richten op re-integratie bij een andere werkgever (tweede spoor).

Als werkgever blijf je nog steeds twee jaar lang verantwoordelijk voor de loondoorbetaling en re-integratie van jouw zieke werknemer(s). Maar deze verandering moet kleine werkgevers eerder duidelijkheid geven over de mogelijkheid om de zieke werknemer duurzaam te vervangen.

Als werkgever en werknemer samen vinden dat re-integratie bij de eigen werkgever niet meer mogelijk is, kunnen zij besluiten na het eerste ziektejaar zich alleen nog maar te richten op het tweede spoor. Zijn zij het daar niet met

elkaar over eens en wil je de werkgever het eerste spoor afsluiten, dan kan de werkgever UWV vragen om een oordeel.

UWV toetst dan:

1. of de re-integratie inspanningen in het eerste jaar voldoende zijn geweest,
2. of de werknemer nog steeds ziek is, en
3. of te verwachten is dat de werknemer binnen 13 weken zijn eigen (aangepaste) werk bij de werkgever kan verrichten.

Is aan deze drie punten voldaan, dan geeft UWV toestemming om de re-integratie in het tweede ziektejaar volledig op het tweede spoor te richten.

Crisisregeling Personeelsbehoud

De minister wil een regeling introduceren voor het opvangen van crises en calamiteiten die buiten het reguliere ondernemersrisico vallen. Daaronder worden niet alleen kleinschalige calamiteiten verstaan, maar ook grotere crises zoals de Covid-19-pandemie.

De gedachte is dat werkgevers aanspraak moeten kunnen maken op deze zogeheten Crisisregeling Personeelsbehoud als zij ten minste 20% minder werk hebben.

Als werkgever kan je werknemers dan:

1. tijdelijk in een andere functie of op een andere locatie te laten werken; of
2. tijdelijk minder te laten werken.

Over het aantal niet-gewerkte uren moet je als werkgever 80% van het loon betalen, waarbij het totale loon niet meer dan 10% mag dalen en niet lager mag zijn dan het wettelijk minimumloon. Als de werkgever krijg je dan een tegemoetkoming van 60% voor de loonkosten van de niet-gewerkte uren.

Het moet wel gaan om tijdelijke crisissituatie. Daarom kan je als werkgever maar maximaal zes maanden gebruik maken van deze regeling.

Wil je als werkgever gebruik maken van deze regeling, dan heeft de ondernemingsraad een adviesrecht. Ook moeten de vakbonden geïnformeerd worden.

Hervorming arbeidsmarkt: nog een lange weg te gaan

Deze plannen volgen uit de onlangs gepubliceerde Voortgangsbrief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De verwachting is dat er rond de zomer een internetconsultatie zal plaatsvinden en (pas) in het voorjaar van 2024 een eerste wetsvoorstel naar de Tweede Kamer gaat.

Voordat deze plannen werkelijkheid gaan worden, zal dus nog wel even duren. Wij houden je op de hoogte van eventuele ontwikkelingen.

LEGAL UPDATE

In samenwerking met RWV Advocaten houden we je op de hoogte van actueel juridisch nieuws.