



TER BESLISSING

Directie

Datum
2 april 2025

Onze referentie
2025- [redacted]

Opgesteld door
Persoonsgegevens [redacted]

Bijlage(n)
2

Aan Minister van SZW

nota

Indienen wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers

Aanleiding

1 Het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers is gereed voor indiening bij de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel is na advies van de Raad van State en ommekomst uitvoeringstoetsen op een aantal kleine punten gewijzigd.

Geadviseerd besluit

- Gaat u akkoord met inwerkingtreding van de rechtspositieonderdelen uitzend, keten en oproep en bandbreedte per 1-1-2027 en de onderdelen die zien op gelijke beloning voor uitzendkrachten per 1-1-2026?
- Gaat u akkoord met het meenemen van de technische wijziging van het onderkruipersverbod in het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers?
- Gaat u akkoord met wetsvoorstel aanbieden aan het Kabinet van de Koning? Zo ja, dan wordt u verzocht de (gewijzigde) memorie van toelichting en het nader rapport te ondertekenen.
- Het wetsvoorstel wordt vervolgens via het Kabinet van de Koning ingediend bij de Tweede Kamer.
- Bijgevoegd ook de mee te sturen toetsen en adviezen en het wetsvoorstel zoals het naar de Raad van State is verstuurd als bijlage (de Belastingdienst heeft dus 2 uitvoeringstoetsen als bijlage).

Kernpunten

Algemeen

- Met uw goedvinden wordt het wetsvoorstel inclusief nader rapport naar het Kabinet van de Koning verstuurd. Zij zorgen vervolgens voor de indiening bij de Tweede Kamer.
- **3** Sociale partners hebben bij de regiegroep van 5 maart jl. geen bezwaren gemaakt tegen indienen van het wetsvoorstel.

Inwerkingtreding

- Voor de onderdelen oproep/bandbreedte schuift de inwerkingtredingsdatum op naar 1 januari 2027. Vanwege benodigde wijzigingen in de loonaangifte is een eerdere datum niet mogelijk. UWV heeft de inwerkingtreding opnieuw beoordeeld vanwege de opgeschoven inwerkingtredingsdatum voor oproep/bandbreedte. De onderdelen uitzend en keten zijn voor UWV uitvoerbaar per 1-1-2026. Hierbij wijst UWV voor het onderdeel keten wel op complexiteit voor werkgevers en uitvoering en

Overzicht van opmerkingen bij Akkoord MSZW

Beslisnota Indienen wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers.pdf

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
Het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers is gereed voor indiening bij de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel is na advies van de Raad van State en ommekomst uitvoeringstoetsen op een aantal kleine punten gewijzigd. inwerkingtreding van de rechtspositieonderdelen uitzend, keten en oproep en bandbreedte per 1-1-2027 en de onderdelen die zien op gelijke beloning voor uitzendkrachten per 1-1-2026? onderkruipersverbod technische wijziging Koning? Zo wetsvoorstel aanbieden aan het Kabinet van vervolgens via het Kabinet van de Koning ingediend bij de Tweede Kamer.				
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
Akkoord				
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
Sociale partners hebben bij de regiegroep van 5 maart jl. geen bezwaren gemaakt tegen indienen van het wetsvoorstel. oproep\bandbreedte schuift de inwerkingtredingsdatum op naar 1 januari 2027. uitvoerbaar per 1-1-2026.				

op de noodzaak een definitieve wettekst en implementatie-opdracht per 1 mei te ontvangen. Dit is niet mogelijk, gezien het parlementaire proces dat nog moet plaatsvinden.

Datum
2 april 2025

Onze referentie
2025-

- Daarom adviseren wij u de wijzigingen in de ketenbepaling (en de wijziging van de ketenbepaling die specifiek geldt voor uitzendwerkgevers) ook per 1-1-2027 in werking te laten treden. We stellen voor ook de overige rechtspositie-onderdelen van uitzend per 1-1-2027 in werking te laten treden, zodat alle rechtspositieregelingen (oproep, keten en uitzend) op hetzelfde moment in werking treden. Dit om de complexiteit te beperken en werkgevers, werknemers en uitvoerders meer tijd te gunnen zich voor te bereiden op deze wijziging en de systemen hierop aan te passen. De kans op fouten en onjuiste naleving is groot bij eerdere inwerkingtreding.
- Wel stellen we voor de onderdelen over gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten – zo mogelijk – per 1-1-2026 in werking te laten treden. Dat is haalbaar voor UWV, er lopen al rechtszaken over de gelijke loontoepassing en cao-partijen bij de uitzendcao's zijn daar ook uitgegaan van inwerkingtreding per 1-1-2026. Voor dat onderdeel is het dus logisch dit op het snelst mogelijke moment te doen (dwz, afhankelijk van het parlementaire proces, per 1-1-2026).

Wijzigingen t.o.v. conceptversie uitvoeringstoetsen en RvS

- De formulering van de wetsartikelen is vereenvoudigd voor de onderdelen oproep/bandbreedte. Dit naar aanleiding van kritiek op de complexiteit van onder andere de Raad van State en de Belastingdienst. Inhoudelijk is hiermee niets gewijzigd.
- Bij het onderdeel uitzend is in de Memorie van Toelichting verduidelijkt wat onder 'essentiële arbeidsvoorwaarden' en 'overige arbeidsvoorwaarden' wordt verstaan. Dit mede naar aanleiding van een uitspraak van de Hoge Raad.
- Voor jongeren, scholieren en studenten met een bijbaan blijft het mogelijk een oproepovereenkomst te sluiten. Hiermee wordt onderscheid gemaakt op grond van leeftijd en deeltijdwerk in de zin van de Deeltijdrichtlijn. In navolging op het advies van de Raad van State is de objectieve rechtvaardiging voor het onderscheid verder uitgewerkt in de Memorie van Toelichting.
- Naar aanleiding van een melding van de Arbeidsinspectie is het onderkruipersverbod in de Waadi op een technisch punt gewijzigd. Het onderkruipersverbod regelt dat een werkgever geen uitzendkrachten mag inzetten om zijn stakende werknemers te vervangen. De wet is nu zo dat alleen het uitzendbureau hierop kan worden aangesproken. Met de wijziging kunnen zowel uitzendbureau als inlener hierop worden aangesproken. Dit is altijd de bedoeling geweest en past ook binnen de logica van het onderkruipersverbod. De inlener is immers de partij die actief stakende werknemers vervangt met uitzendkrachten. VNO heeft aangegeven dit geen puur technische wijziging te vinden. Wij stellen voor dit punt toch in het wetsvoorstel mee te nemen, nu het gaat om een vrij technisch punt t.a.v. de Waadi. U bent eerder ook akkoord gegaan met deze lijn ter bespreking bij de sociale partners (nota: 2025-0000023537).

Overige punten

- De Belastingdienst heeft de uitvoeringstoets herijkt vanwege de opgeschoven inwerkingtredingsdatum voor oproep/bandbreedte. De

1	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-----------	-------------------------	----------------------	------------------

wijzigingen in de ketenbepaling (en de wijziging van de ketenbepaling die specifiek geldt voor uitzendwerkgevers) ook per 1-1-2027 in werking te laten treden. zodat alle rechtspositieregelingen (oproep, keten en uitzend) op hetzelfde moment in werking treden. onderdelen over gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten – zo mogelijk - per 1-1-2026 in werking te laten treden. Dat is haalbaar voor UWV, er lopen al rechtszaken
Wijzigingen t.o.v. conceptversie uitvoeringstoetsen en RvS

1	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-----------	-------------------------	----------------------	------------------

jongeren, scholieren en studenten met een bijbaan blijft het mogelijk een oproepovereenkomst te sluiten.
onderkruipersverbod
geen uitzendkrachten mag inzetten om zijn stakende werknemers te vervangen. De wet is nu zo dat zowel uitzendbureau als inlener

Belastingdienst voert premiedifferentiatie in de WW uit. Het schriftelijke bandbreedtecontract voor onbepaalde tijd komt onder de lage AWf-premie. De Belastingdienst benadrukt in de herijkte U-toets dat dit onlogisch is en dit de uitvoering van premiedifferentiatie WW verder bemoeilijkt. Het onderdeel is wel uitvoerbaar.

Datum
2 april 2025

Onze referentie
2025- [REDACTED]

- Om de Belastingdienst voor wat betreft de gesignaleerde complexiteit zoveel mogelijk tegemoet te komen zijn de betreffende onderdelen van het wetsvoorstel in overleg met hen zoveel mogelijk vereenvoudigd. De Belastingdienst heeft een aanvullende claim voor uitvoeringskosten van 1,06 miljoen structureel gedaan. Deze aanvullende claim ziet op de uitvoering van premiedifferentiatie WW in algemene zin. Voor deze claim is dekking gevonden.
- In de Waadi wordt een uitzonderingsmogelijkheid gecreëerd voor mensen met een indicatie WSW of met een indicatie beschut werk of mensen die vallen onder de doelgroep banenafpraak (die vallen onder de cao Aan de Slag) en in dienst zijn bij een sociaal ontwikkelbedrijf. Voor deze groep wordt het onder voorwaarden mogelijk dat als zij ter beschikking worden gesteld vanuit een dienstbetrekking bij een sociaal ontwikkelbedrijf het vereiste van ten minste gelijke of gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden niet geldt. De voorwaarden voor deze uitzondering zijn verder uitgewerkt bij AMvB. U ontvangt deze concept AMvB binnenkort voor akkoord voor internetconsultatie via een andere nota.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers	Verzenden aan Kabinet van de Koning	
2	Nader rapport bij wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers	Verzenden aan Kabinet van de Koning	



Nummer: 1

Auteur: Hijum, Y.J. van

Onderwerp: Highlight

Datum: Onbepaald

Belastingdienst heeft een aanvullende claim voor uitvoeringskosten van 1,06

gedaan. Deze aanvullende claim ziet op de dekking gevonden.

uitzonderingsmogelijkheid gecreëerd voor mensen met een indicatie WSW of met een indicatie beschut werk of mensen die vallen onder de doelgroep banenafpraak (die vallen onder de cao Aan de Slag) en in dienst zijn bij een sociaal ontwikkelbedrijf. vereiste van ten minste gelijke of gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden niet geldt. De voorwaarden voor deze uitzondering zijn verder uitgewerkt bij AMvB.



Aan Minister van SZW
CC: Staatssecretaris

nota

Nota eerste aanzet wetsvoorstel meer zekerheid
flexwerkers

TER BESLISSING

Directie

Datum
12-12-2024

Onze referentie
2024

Persoonsgegevens

Uiterlijk bij
17 december 2024

Bijlage(n)
1

Aanleiding

Eerder is met u een eerste aanzet voor de appreciatie van de adviezen van de Raad van State gedeeld. Naar aanleiding van deze adviezen worden de nader rapporten geschreven ten behoeve van indiening in Q1 bij de Tweede Kamer. Bijgaand ontvang u het concept-nader rapport bij het wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers. Mocht u hier al suggesties en aandachtspunten bij hebben dan horen wij dat graag. Wij zullen dit meenemen in de verdere uitwerking. U ontvangt een aparte nota voor het wetsvoorstel VBAR.

Geadviseerd besluit



- Gaat u akkoord met delen van dit concept met sociale partners in de tweede week van januari (indien het BO niet tot wijzigingen leidt)?
- Heeft u nog aandachtspunten/aanvullingen/wijzigingen op de voorgestelde richting?
- Wij adviseren u **akkoord te gaan met het maken van een uitzondering in de Waadi. De uitzondering geldt voor mensen met een arbeidsbeperking die vanuit een dienstbetrekking bij een sociaal ontwikkelbedrijf ter beschikking worden gesteld. Voor deze groep kunnen de arbeidsvoorwaarden uit de cao aan de slag of de cao sociale werkvoorziening worden toegepast. We adviseren u de uitzondering voor de doelgroep banenafspraken slechts tijdelijk te maken.**

Kernpunten

Proces en inwerkingtreding wetsvoorstel

- De appreciatie van de onderdelen van het advies van de Raad van State is gedeeld met sociale partners. Werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties in de WAR steunen deze richting.
- Vanwege de lange duur van het advies van de Raad van State en de uitvoerbaarheid kan het zo zijn dat een deel van het wetsvoorstel niet op 1-1-2026, maar op 1-1-2027 in werking kan treden. In **haar uitvoeringstoets heeft de Belastingdienst namelijk als voorwaarde opgenomen dat het wetsvoorstel per 1 april 2025 door beide Kamers moet zijn aangenomen om per 1-1-2026 in werking te kunnen treden.** Ook UWV heeft op **tijd helderheid** nodig voor de inwerkingtreding. Hier vindt nog overleg met de Belastingdienst en UWV over plaats. Wat betreft de Belastingdienst betreft dit met name de oproep/bandbreedtecontracten-onderdelen, aangezien deze wijzigingen leiden

Overzicht van opmerkingen bij Beslisnota - Nota eerste aanzet wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers

Pagina: 1

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 12:59:15
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
Akkoord, ook met uitzondering, maar niet op voorhand met tijdelijkheid doelgroep banenafpraak				
	Nummer: 3	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
akkoord te gaan met het maken van een uitzondering in de Waadi. De uitzondering voor de doelgroep banenafspraken slechts tijdelijk te maken.				
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
haar uitvoeringstoets heeft de Belastingdienst namelijk als voorwaarde opgenomen dat het wetsvoorstel per 1 april 2025 door beide Kamers moet zijn aangenomen om per 1-1-2026 in werking te kunnen treden. tijd helderheid				

tot wijzigingen in de loonaangifteketen. Deze moeten dus worden ingebouwd in de software.

Datum
12-12-2024

Uitzondering doelgroep banenafpraak

- Wij stellen voor om in het nader rapport van de gelegenheid gebruik te maken een ¹ uitzondering te maken voor mensen met een arbeidsbeperking die vanuit een dienstbetrekking bij een sociaal ontwikkelbedrijf ter beschikking worden gesteld. Het gaat om werknemers met een indicatie WSW, indicatie beschut werk of die behoren tot de doelgroep banenafpraak die onder de cao Aan de slag vallen. Dit voorstel komt overeen met de uitkomst van het bestuurlijk overleg met sociale partners betrokken bij de cao aan de slag dat u samen met de staatssecretaris op 13 november jl. heeft gehad.

Onze referentie
2024-



Onderhandelingspositie

De vormgeving van de vereiste tijdelijkheid voor de doelgroep banenafpraak is nog een openstaand punt.

- In het wetsvoorstel zal een haakje worden opgenomen, bij ⁴ AMvB wordt aanvullend geregeld dat om gebruik te kunnen maken van deze uitzondering er een cao van toepassing moet zijn én dat voor de doelgroep banenafpraak de uitzondering tijdelijk moet zijn.
- De tijdelijkheid voor de doelgroep banenafpraak is noodzakelijk om de uitzondering juridisch te kunnen rechtvaardigen en ook in de praktijk nodig om doorstroom te kunnen regelen. Om de uitzondering te kunnen toepassen (op basis van de uitzendrichtlijn) is namelijk vereist dat arbeidsbeperkte werknemers niet onder dezelfde omstandigheden werken als andere werknemers. Dit is bij deze groep het geval omdat deze groep in verhouding meer waarborgen in de zin van extra ondersteuning, begeleiding en bescherming (nodig) heeft. Echter, voor arbeidsbeperkte werknemers die vallen onder de doelgroep banenafpraak kan dit veranderen. Op basis van de Participatiewet wordt verwacht dat deze groep werknemers zich ⁵ aan ontwikkelen naar een baan bij een reguliere werkgever. Vanaf dat moment is geen sprake meer van andere omstandigheden en daarom moet de uitzondering tijdelijk zijn. Dit in tegenstelling tot werknemers met een indicatie WSW of beschut werk, voor wie deze verwachting van ontwikkeling naar een reguliere baan er niet is. Ook stimuleert een tijdelijke uitzondering dat werknemers die zich ontwikkelen ook daadwerkelijk doorstromen naar inleners. Vandaar dat ook de vakbonden (om niet-juridische redenen) voor een tijdelijke uitzondering zijn.
- Bij cao moet deze uitzondering dan gemaakt worden. Bij de uitwerking kan een keuze worden gemaakt tussen het zelf invullen van wat tijdelijk is op het niveau van een AMvB, of het laten van de invulling van wat tijdelijk is aan cao-partijen.

Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten

- Op 27 september jl. heeft de Hoge Raad uitspraak gedaan over het loonbegrip in de zin van de Waadi (het Dosign-arrest). Relevant is dat de Hoge Raad uitgaat van een zeer ruim loonbegrip. Zie voor meer informatie de eerdere nota: . We zullen de tekst van de memorie van toelichting daarop aanvullen en hierbij de ruime omschrijving van het loonbegrip van de Hoge Raad aanhouden.

	Nummer: 1	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
uitzondering te maken voor mensen met een arbeidsbeperking die vanuit een dienstbetrekking bij een sociaal ontwikkelbedrijf ter beschikking worden gesteld. Het gaat om werknemers met een indicatie WSW, indicatie beschut werk of die behoren tot de doelgroep banenafpraak die onder de cao Aan de slag vallen.				
	Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: (Unknown)	Datum: Onbepaald
Wat vinden VNG en Cedris? Die tijdelijkheid kan toch ook worden geborgd in het individuele geval, bij de beoordeling van recht op ondersteunende voorziening? Zolang iemand valt onder regime CAO aan de slag is uitzondering gerechtvaardigd, want behorend tot de doelgroep.				
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 14-5-2025 11:43:10
	Nummer: 4	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
AMvB wordt aanvullend geregeld dat om gebruik te kunnen maken van deze uitzondering er een cao van toepassing moet zijn én dat voor de doelgroep banenafpraak de uitzondering tijdelijk moet zijn. uitzondering juridisch te kunnen rechtvaardigen en ook in de praktijk nodig om doorstroom te kunnen regelen. De tijdelijkheid voor de doelgroep banenafpraak deze groep in verhouding meer waarborgen in de zin van extra ondersteuning, begeleiding en bescherming (nodig) heeft.				
	Nummer: 5	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
kan ontwikkelen naar een baan bij een reguliere werkgever. uitzondering tijdelijk zijn. Dit in tegenstelling tot werknemers met een indicatie WSW of beschut werk, voor wie deze verwachting van ontwikkeling naar een reguliere baan er nie Vandaar dat ook de vakbonden (om niet-juridische redenen) voor een tijdelijke uitzondering zijn.				

- **Onderhandelingspositie**

Datum
12-12-2024

Onze referentie
2024

- Wel is SZW bereid te onderzoeken of bepaalde loonelementen niet onder het loonbegrip (hoeven) vallen. Hiervoor denken we nu aan het loonelement pensioen (op basis van een eerdere uitspraak van de Hoge Raad) en toekenningen vanuit cao-fondsen (want geen directe toekenningen door werkgever aan werknemer). Deze elementen zouden dan wel onder de eis van gelijkwaardigheid van de overige arbeidsvoorwaarden vallen.
- **Onderhandelingspositie**

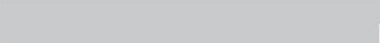
Korte samenvatting nader rapport

De Raad van State adviseert:

- dat er fundamentele en brede problemen zijn op de arbeidsmarkt die niet voldoende door deze wetsvoorstellen worden geadresseerd. De Raad van State adviseert om in de Memorie van Toelichting in te gaan op de bredere problematiek van de arbeidsmarkt en toe te lichten hoe de wetsvoorstellen zich hiertoe verhouden.
Reactie: Het arbeidsmarktpakket is breder dan enkel de wetsvoorstellen Flex en Vbar. Het arbeidsmarktpakket volgt uit het SER MLT en is afgesproken met sociale partners.
- nader in te gaan op de te verwachten effecten van het wetsvoorstel flex op de doorgeschoten flexibilisering. De Raad van State stelt vraagtekens bij de effectiviteit van de maatregelen.
Het aantal contracten en de duur van de periode van drie jaar worden niet aangepast, anders dan commissie Borstlap adviseert. Hoe verhoudt zich dit tot het SER-MLT principe dat bij structureel werk een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hoort.
Advies commissie-Borstlap voor uitzendbeding maximeren op 26 weken en een maximumtermijn voor uitzendwerk bij een specifieke inlener wordt niet opgevolgd. Aanpassingen leiden niet tot een feitelijke verandering, waardoor niet kan worden verwacht dat deze wijzigingen invloed zullen hebben op uitzendwerk.
Reactie: ten aanzien van de ketenbepaling: de huidige tussenpoos wordt vervangen door een administratieve vervalltermijn van 60 maanden, dit zal naar verwachting effect hebben op het aantal draaieurconstructies. Cao-afwijkingen worden aanzienlijk beperkt. Werkgevers worden gestimuleerd om na afloop van de keten van tijdelijke contracten een vast contract aan te bieden. Ten aanzien van uitzend: de cao voor uitzendkrachten loopt vooruit op de wetswijziging door nu fase A op 52 weken te zetten, dat is mooi. Daarnaast gaat voor uitzendkrachten gelden dat zij recht krijgen op ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, dat is wel degelijk een verbetering van de rechtspositie van uitzendkrachten.
- de wetsbepalingen te vereenvoudigen en de leesbaarheid te vergroten;
Reactie: terecht punt, wij werken aan een vereenvoudiging van de wetsartikelen.

 Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 12:59:54
---	---	----------------------	---------------------------

 Nummer: 2	Auteur: Hijum, Y.J. van	Onderwerp: Highlight	Datum: Onbepaald
---	-------------------------	----------------------	------------------


onderzoeken of bepaalde loonelementen niet onder het loonbegrip (hoeven) vallen. Hiervoor denken we nu aan het loonelement pensioen (op basis van een eerdere uitspraak van de Hoge Raad) en toekenningen vanuit cao-fondsen (want geen directe toekenningen door werkgever aan werknemer).



 Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 14-5-2025 11:43:40
---	---	----------------------	---------------------------

- de voorgestelde bandbreedte van 30% van het bandbreedtecontract nader te motiveren, mede in het licht van de toegevoegde waarde van dit nieuwe contract en de benodigde flexibiliteit op de arbeidsmarkt;
Reactie: Met de voorgestelde bandbreedte van 30 procent is getracht een balans te vinden tussen de behoefte van werknemers aan inkomens- en roosterzekerheid en de behoefte van werkgevers aan flexibele arbeid. Dit biedt een behoorlijke flexibiliteit, ook aan werkgevers met pieken in de productie. Daarnaast bleek in beleidsvoorbereidende gesprekken met sectoren waar veel gebruik wordt gemaakt van oproepkrachten de 130%-norm een haalbare norm.
 Voorstel van SZW is om samen met sociale partners werkgevers en werknemers uitleg te geven over het bandbreedtecontract. Op die manier kunnen we toelichten hoe het bandbreedtecontract werkt, wat daarvan de toegevoegde waarde kan zijn voor werkgevers en werknemers en hoe het in de praktijk kan worden ingezet door middel van voorbeelden.
- in te gaan op de mogelijkheden om de effectiviteit van het verbod op oproepcontracten te bevorderen, mede omdat er geen toezicht en handhaving op de naleving is;
Reactie: In het civiele recht is het aan de werknemer om zijn rechten geldend te maken, dit geldt ook voor oproep en het bandbreedtecontract. Wel wordt een algemeen benadelingsverbod geïntroduceerd, dit kan de werknemer helpen. Ook maakt het Tijdelijk besluit experiment regelrechter het makkelijker voor werknemers om een procedure aanhangig te maken. Dit gaat ook gepaard met de inzet om het juridisch loket meer ondersteuning te laten bieden aan kwetsbare groepen, waaronder arbeidsmigranten. We zullen met o.a. het Juridisch Loket in gesprek gaan om te bezien hoe de toegang tot het recht voor kwetsbare werknemers verder kan worden versterkt.
- in te gaan op de verhouding tot de Deeltijdrichtlijn en de uitzondering voor minderjarigen, scholieren en studenten met een bijbaan en de rechtvaardiging voor het onderscheid naar leeftijd binnen de toelichting te harmoniseren en aan te scherpen.
Reactie: dit zal nader worden onderbouwd in de Memorie van Toelichting.

Datum
12-12-2024

Onze referentie
2024-

Proces

- Concept nader rapport en aangepaste wetteksten en memories van toelichting worden in januari interdepartementaal en met de uitvoerders besproken.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Concept nader rapport wetsvoorstel meer zekerheid flexwerkers		



Aan

Minister van SZW

nota

MR formulier Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers
tbv RvS

TER BESLISSING

Directie

Datum

1 maart 2024

Onze referentie

2024

Opgesteld door

Persoonsgegevens

Bijlage(n)

2

Aanleiding

Het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers is gereed om voor advies aan te bieden aan de Raad van State. Het wetsvoorstel is besproken in de CWIZO van 4 maart 2024. Naar aanleiding van de wetgevingstoets van J&V is het wetsvoorstel op een aantal punten aangevuld. Bijgaand ontvangt u het formulier voor de Ministerraad van 15 maart, na akkoord kan het wetsvoorstel door het Kabinet van de Koning worden aangeboden aan de Raad van State.

Geadviseerd besluit

Graag uw akkoord voor het indienen van het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers bij de MR van 15 maart.

Kernpunten

- Via de nota van 7 februari 2024 bent u akkoord gegaan met het voorleggen van het wetsvoorstel in de CWIZO. Op 4 maart 2024 is het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers besproken in de CWIZO. De CWIZO is akkoord met doorgeleiding naar de Ministerraad.
 - In de CWIZO hebben het CPB en SCP nog aanvullende punten ingebracht voor de evaluatie van dit wetsvoorstel. Toegezegd is dat we hier bij het opzetten van de evaluatie naar zullen kijken.
 - Aanvullend heeft het CPB één aanpassing doorgegeven die betrekking heeft op een onderzoek van het CPB. Deze aanpassing is overgenomen.
 - Voorafgaand aan de CWIZO heeft Defensie verzocht om een passage op te nemen in de Memorie van Toelichting. In de MvT is opgenomen dat dit wetsvoorstel niet op de uitgezonderde sectoren zoals opgenomen in de Wet normalisering rechtspositie ambtenaren (Wnra) van toepassing is. Op aangeven van Defensie is eerder in de Hoofdlijnenbrief Arbeidsmarkt van 5 juli 2022 een passage opgenomen waarin wordt aangegeven dat sectorspecifieke omstandigheden kunnen leiden tot sectorspecifieke uitzonderingen, zoals voor Defensie. Met deze toevoeging wordt niets nieuws geregeld, maar enkel huidige wetgeving bevestigd. Deze passage is ook afgestemd met BZK.
- Naar aanleiding van de wetgevingstoets van J&V is op een aantal punten het wetsvoorstel aangevuld en verduidelijkt. De wetgevingstoets begon

met complimenten, de wijzigingen zijn dan ook met name verduidelijkend of redactioneel van aard geweest.

- De alinea's over rechtsbescherming zijn samengevoegd in één hoofdstuk. Ook is er een apart hoofdstuk toegevoegd over het overgangsrecht en de inwerkingtreding.
- Het toetsingskader EU-recht is, waar relevant, opgenomen.
- Nader toegelicht wat een administratieve vervaltermijn is en wanneer sprake is van piek en ziek.
- Wetsartikelen zijn redactioneel aangepast.
- Toegezegd om gedurende de behandeling door de Raad van State naar de lengte van de Memorie van Toelichting en de begrijpelijkheid van de wetsartikelen te kijken.
- De uitvoeringskosten voor UWV bedragen € 3,5 miljoen incidenteel en structureel € 1,9 miljoen en voor de Belastingdienst incidenteel € 1,43 miljoen en structureel € 1,2 miljoen. Deze uitgaven worden opgevangen uit de middelen op artikel 99 voor de uitvoering van het bestedingsplan 'zzp en contracten', als onderdeel van het coalitieakkoord.
- Het wetsvoorstel is gereed om via de MR en Kabinet van de Koning aangeboden te worden voor advies aan de Raad van State.

Datum

1 maart 2024

Onze referentie

2024

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	MR Formulier		
2	Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers		



Aan

Minister van SZW

nota

CWIZO Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers tbv
Raad van State



Aanleiding

Het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers is gereed om voor advies aan te bieden aan de Raad van State. Het wetsvoorstel wordt dan ook aan de CWIZO voorgelegd, alvorens het wetsvoorstel via de Ministerraad en Kabinet van de Koning kan worden aangeboden. De laatste openstaande punten in de gesprekken met sociale partners zijn deze week (7 februari) in de Regiegroep aan de orde gekomen. Bijgevoegd ontvangt u het formulier voor indiening bij de CWIZO, inclusief het gehele wetsvoorstel als bijlage.

Geadviseerd besluit

- U wordt gevraagd kennis te nemen van de standpunten van sociale partners.
- Indien u van mening bent dat het wetsvoorstel gereed is voor aanbieding voor advies aan de Raad van State, kunt u akkoord gaan met het aanbieden aan de CWIZO.
- Deadline: de stukken moeten uiterlijk vrijdag 23 februari, 10.00 uur, bij de CWIZO (4 maart) worden aangeleverd.

Kernpunten

- Het wetsvoorstel is afgelopen zomer voorgelegd ter internetconsultatie en uitvoeringstoetsen. Naar aanleiding hiervan zijn de grote lijnen van het wetsvoorstel niet gewijzigd, maar is wel her en der verduidelijking opgenomen.
- De constitutionele toets van BZK is met positieve uitkomst afgerond. wetgevingstoets van J&V is nog niet verwerkt in het wetsvoorstel. Naar verwachting zal er met J&V akkoord worden bereikt voor de daadwerkelijke behandeling in de CWIZO. Het wetsvoorstel kan op (technische) onderdelen dus nog wijzigen.
- Het verzoek om akkoord te gaan om het wetsvoorstel in te dienen bij de CWIZO voor indiening bij de Raad van State, is ook bij de minister voor Rechtsbescherming de lijn in (mede-ondertekenaar van het wetsvoorstel).
- Het wetsvoorstel is met sociale partners besproken in de Regiegroep van 7 februari. **Onderhandelingspositie**

TER BESLISSING

Directie

Datum

7 februari 2024

Onze referentie

2024-

Opgesteld door
Persoonsgegevens

Tweede contactpersoon

Bijlage(n)

4

- In de Regiegroep is tot het volgende compromis voorgesteld. Het wetsvoorstel wordt met de volgende aanpassingen ingediend bij de CWIZO:
 - De toelichting bij het loonbegrip wordt teruggebracht naar de eerdere versie, waardoor er eigenlijk geen nadere duiding wordt gegeven. Het standpunt van SZW blijft op dit punt ongewijzigd, maar niet opgenomen in de toelichting.
 - Het bewijsvermoeden wordt uit het wetsvoorstel gehaald.
 - De ketenbepaling blijft in de huidige vormgeving bestaan.
- Aan partijen is toegezegd dat zij nog tot maandag 12 februari, 17.00 uur hebben om te reageren op bovenstaand compromis. Wij zullen deze reactie aan u nazenden, zodat u dit kan meenemen in uw afweging of het wetsvoorstel bij de CWIZO kan worden ingediend. Mogelijk is het nog wenselijk dat u contact heeft met de werkgeversorganisaties.

Datum
7 februari 2024

Onze referentie
2024- [redacted]

nametijl?

Toelichting

1. Loonbegrip Waadi

Naar aanleiding van de internetconsultatie is in de memorie van toelichting een nadere toelichting gegeven ten aanzien van 'loon en overige vergoedingen' in de zin van de Waadi. Terbeschikkinggestelde arbeidskrachten hebben recht op ten minste hetzelfde loon en overige vergoedingen en arbeids- en rusttijden. In de toelichting is opgenomen dat het loon in het kader van de Waadi hetzelfde is als het loon zoals opgenomen in het Burgerlijk Wetboek.

Onderhandelingspositie

2. Bewijsvermoeden

Het wetsvoorstel bevat een algemeen benadelingsverbod. Om het benadelingsverbod effectiever te maken hebben wij een bewijsvermoeden uitgewerkt. Dit betekent dat als een werknemer met feiten komt die benadeling doen vermoeden, de wederpartij dient te bewijzen dat niet in strijd met de wet is gehandeld. Dit naar aanleiding van het advies van de VAAN/VvA (arbeidsrechtadvocaten/specialisten) op dit punt wat ambtelijk als een goede toevoeging aan het voorstel werd gezien. De VAAN/VvA wijst op de lastige bewijspositie van de werknemer onder het reguliere bewijsrecht. Met name omdat het dan aan de werknemer is het causale verband tussen het inroepen van een recht en de benadeling te bewijzen.

In de WAR van januari 2024 is een tekstvoorstel voorgelegd.

Onderhandelingspositie

Datum

7 februari 2024

Onze referentie

2024

Bespre

Aangezien het bewijsvermoeden een aanvulling is op het SER MLT Onderhandelingspositie is in de Regiegroep van 7 februari aangegeven het bewijsvermoeden niet in het wetsvoorstel op te nemen. Dit leidt ertoe dat het huidige bewijsrecht blijft gelden, waardoor de werknemer moet aantonen dat er sprake is van benadeling door een beroep te doen op een of meerdere rechten van titel 10 van boek 7 BW. Ondanks dat dit lastiger is, is dit niet onmogelijk. Bovendien is dit staande praktijk in het bewijsrecht. Het invoeren van een bewijsvermoeden zou hiervan een afwijking zijn.

3. Administratieve vervaltermijn (ketenbepaling)

In het wetsvoorstel wordt een administratieve vervaltermijn ingevoerd van 60 maanden (5 jaar). De uitwerking hiervan is meermalen met sociale partners besproken. De termijn van 60 maanden is uitkomst van onderhandelingen.

Onderhandelingspositie

Onderhandelingspositie

De huidige uitwerking van de administratieve vervaltermijn is in juni 2023 afgesproken met sociale partners. Ambtelijk zijn wij dan ook van mening dat dit conform het SER MLT is en zien wij geen mogelijkheid tot aanpassing als er geen compromis tussen partijen mogelijk is zonder dat dit tot nieuwe onderhandelingen leidt.

Ter informatie

- In de WAR is overeenstemming bereikt over het aanpassen van de term 'basiscontract' naar 'bandbreedtecontract'. Conform het overleg in december hebben wij deze terminologie aangepast in het wetsvoorstel.

Proces

- De aanleverdatum voor de CWIZO is op 23 februari 2024. In verband met het voorjaarsreces worden deze stukken al eerder aangeboden.
- De CWIZO vindt plaats op 4 maart. Daarna wordt de MR van 15 maart beoogd. Indien de MR instemt met aanbieding aan de Raad van State, zal het wetsvoorstel in de week na de MR via het Kabinet van de Koning worden aangeboden ter advies.

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	CWIZO formulier	Bijlage bij verzending	
2	Beleidskompasvragen	Bijlage bij verzending	
3	Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers - artikelen	Bijlage bij verzending	
4	Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers - algemeen deel	Bijlage bij verzending	
5	Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers - artikelsgewijs	Bijlage bij verzending	

Datum
7 februari 2024

Onze referentie
2024-



Aan

Minister van SZW

nota

Opbrengst en beslispunten na internetconsultatie en
uitvoeringstoetsen ten aanzien van het wetsvoorstel flex
maatregelen

TER BESLISSING

Directie

Datum
11 oktober 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

Opgesteld door
Persoonsgegevens

Bijlage(n)
0

Aanleiding

Op 10 juli 2023 is het wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers in internetconsultatie gegaan. Gelijktijdig is aan verschillende instanties om een uitvoeringstoets of advies gevraagd over dit wetsvoorstel. In deze nota worden nog openstaande (technische) beslispunten aan u voorgelegd. Aanvullend willen we de meer fundamentele reacties graag met u bespreken. Een samenvatting van de reacties uit de internetconsultatie, uitvoeringstoetsen en adviezen is ter informatie aan sociale partners gestuurd (bijlage 1).

Onderhandelingspositie

Eventuele (fundamentele) aanpassingen zullen met sociale partners moeten worden besproken alvorens het wetsvoorstel voor advies naar de Raad van State gaat.

Geadviseerd besluit

Beslispunt: gaat u akkoord met de aanpassing van het wetsvoorstel op de hieronder beschreven kleinere en technische punten?

Bespreekpunt: vanuit de internetconsultatie zijn een aantal meer fundamentele punten naar voren gekomen, deze zijn niet nieuw en zullen tot kritiek blijven leiden. Deze punten zijn hieronder toegelicht en bespreken we graag met u.

Eventuele aanpassingen n.a.v. deze kritiekpunten leiden tot afwijking van het arbeidsmarktpakket. Wij bespreken graag met u hoe u deze commentaren weegt en of u eventuele vervolgstappen wilt ondernemen. Tevens willen we met u de voortgang van dit traject bespreken, mede met het oog op de samenhang met het totale arbeidsmarktpakket.

Kernpunten

Naar aanleiding van de internetconsultatie, uitvoeringstoetsen en adviezen stellen we voor om onderstaande kleinere of technische aanpassingen door te voeren. Deze aanpassingen passen binnen de scope van het arbeidsmarktpakket.

- 1) Aanpassing van het overgangsrecht bij de ketenbepaling (en uitzend)
Het overgangsrecht wordt in de wetsartikelen en toelichting aangepast conform wat was bedoeld, namelijk dat de nieuwe ketenbepaling zal gaan gelden voor overeenkomsten aangegaan op of na de inwerkingtreding van

het wetsvoorstel. Hier bleek nog onduidelijkheid over te bestaan. ✓

Datum
11 oktober 2023

Onze referentie
2023-[redacted]

2) Oproep

- a. Met het wetsvoorstel worden nul-urencontracten afgeschaft, met uitzondering voor scholieren en studenten en wordt een basiscontract ingevoerd. Verenigingen van Arbeidsrecht en Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN/VvA) wijzen erop dat bij het ontbreken van een arbeidsomvang de (moeilijk aan te tonen) bewijslast bij de werknemer ligt. In de toelichting wordt benadrukt dat de werkgever in de huidige situatie al op de loonstrook de arbeidsduur moet vermelden en dat met de invoering van het wetsvoorstel de arbeidsomvang in de arbeidsovereenkomst moet zijn vastgelegd. Hierdoor zal de werknemer in de regel voldoende bewijsstukken hebben en delen wij deze zorg dus ook niet.
- b. Daarnaast wordt op veler verzoek de wettekst in algemene zin versimpeld. *ja!*
- c. De Belastingdienst raadt aan de term 'basiscontract' te herzien naar 'bandbreedtecontract'. Met name omdat de inhoudelijke definitie een uitzondering op de hoofdregel beschrijft. Dat strookt niet met de term 'basis' en is daarom verwarrend. Wij delen dat inzicht. *bespr.*
- d. Scholieren en studenten mogen nog op oproepovereenkomst werken als zij zijn ingeschreven bij een erkende opleidingsinstelling en gemiddeld minder dan 16 uur per week op jaarbasis werken. Ten aanzien van het uren criterium bij de uitzondering voor scholieren en studenten is door de VAAN/VvA opgemerkt dat niet duidelijk was over welke periode het gemiddelde van 16 uur per week moet worden berekend, met name wanneer er sprake is van een contract < 1 jaar of een tussentijdse opzegging door de werknemer. Dit wordt in het aangepaste conceptwetsvoorstel opgelost door de hoofdregel dat bij de berekening rekening wordt gehouden met de overeengekomen looptijd van de arbeidsovereenkomst. Dit geldt ook in het geval van tussentijdse opzegging (waar de werkgever geen rekening mee heeft kunnen houden). Vb. contract van 6 maanden = 26 weken; als werknemer na 3 maanden zelf opzegt, wordt de gemiddelde arbeidsomvang alsnog berekend over 26 weken (de oorspronkelijke looptijd van het contract).
- e. Voor de duidelijkheid is ook opgenomen dat scholieren en studenten aan een buitenlandse onderwijsinstelling met bewijs van inschrijving op basis van een oproepcontract kunnen werken.

bespr.
→ kunenja
17 tussen
maanden

*of: als in
sommermaand
tussentijdse
met ingekleurde
?*

*en lukt het
stud in NL?*

3) Het algemene benadelingsverbod

- a. Het algemene benadelingsverbod regelt dat een werknemer niet mag worden benadeeld als hij zich beroept op een bepaald recht. Een voorbeeld van benadeling is de situatie waarin een werknemer haar werkgever erop wijst dat haar mannelijke collega een hoger loon ontvangt, waarop vervolgens het contract van werknemer niet wordt verlengd. Een ander voorbeeld is het niet-toestaan van het opnemen van vakantiedagen om de reden dat de werknemer door het gebruik van ouderschapsverlof al een periode van het werk afwezig is geweest.
- b. In de wet zijn nu al specifieke benadelingsverboden opgenomen bij bepaalde artikelen in het BW. Aangezien dit wetsvoorstel een algemeen benadelingsverbod bevat, worden deze specifieke benadelingsverboden geschrapt. ✓
- c. Daarnaast wordt het bestaande 'wegens'-opzegverbod dat samenhangt met een beroep op de specifieke, bestaande benadelingsverboden aangepast aan het algemene benadelingsverbod. De wet kent een aantal opzegverboden. Een 'wegens'-opzegverbod houdt in dat een bepaalde situatie niet de aanleiding mag zijn voor een ontslag. Met de invoering van

Toel

het algemene benadelingsverbod, wordt het bestaande opzegverbod hierop aangepast.

Datum
11 oktober 2023

4) Implementatieopdracht UWV

Het UWV heeft verzocht om een implementatie-opdracht voor 1-1-2024 om invoering per 1-1-2026 mogelijk te maken. Het lijkt echter te vroeg hiervoor, omdat de parlementaire behandeling van het wetsvoorstel nog volledig moet plaatsvinden.

Onze referentie
2023- [redacted]

Toel → oplom?

5) Bewijsvermoeden

Om het benadelingsverbod effectiever te maken wordt voorgesteld een bewijsvermoeden in te voeren. Dit betekent dat als een werknemer met feiten komt die benadeling doen vermoeden, de wederpartij dient te bewijzen dat niet in strijd met de wet is gehandeld. Dit bewijsvermoeden geldt nu al voor verschillende gelijke behandelingswetgeving. Dit punt dient nog nader te worden uitgewerkt en onderzocht. Bovendien moeten we, na uw akkoord voor deze richting, dit met JenV bespreken. Aangezien dit afwijkt van de algemene bewijsverdeling in het civiele recht.

Toel

6) Ketenbepaling

Onderhandelingspositie

[redacted] Op dit moment telt een onderbrekingstermijn van 6 maanden of minder ook mee bij de telling van de huidige omvang van de termijn van 3 jaar in de ketenregeling, waarna voor iemand met een tijdelijk contract een vast contract moet volgen. Bij een termijn van 5 jaar leidt dit echter tot rare effecten (na een contract van 1 maand en na 4 jaar weer een contract van 1 maand zou er in die systematiek een vast contract moeten volgen).

|| Het in zijn geheel niet meetellen van de huidige onderbrekingstermijn betekent echter dat werknemers langer op tijdelijke basis kunnen werken, dus dat is beleidsmatig niet de bedoeling. Voorstel is daarom om hier een compromis voor te stellen dat de huidige termijn van 6 maanden tussen contracten blijft meetellen voor de 3 jaarstermijn, maar dat de administratieve vervaltermijn alleen telt vanaf het laatste contract, om te meten of de contractduren nog meetellen in de termijn van 3 jaar. In bijlage 3 zitten enkele voorbeelden. Dit maakt de regeling wel complexer.

Onderhandelingspositie Deze aanpassing zal dus ook nog met sociale partners moeten worden besproken. Indien gekozen wordt voor een minder lange termijn (zie punt a onder 'bespreekpunten') is dit punt minder prangend.

lyks me logisch

Planning en tijdspad

Na bespreking met u streven we ernaar om, afhankelijk van de bespreking, in de werkgroep van 14 december een concept van het gewijzigde wetsvoorstel met de sociale partners te bespreken. Het wetsvoorstel wordt na bespreking ter informatie met de Regiegroep gedeeld.

Na bespreking met sociale partners zal het wetsvoorstel worden aangeboden voor een wetgevingstoets door JenV. Na verwerking van de reacties uit de wetgevingstoets kan het wetsvoorstel via de CWIZO en MR uiterlijk in februari 2024 ter advisering aan de Raad van State worden aangeboden.

moor!

Indien u het gesprek met sociale partners aan wil gaan over een van onderstaande meer verdergaande inhoudelijke bespreekpunten, zal de planning daarop moeten worden aangepast.

Datum
11 oktober 2023

Onze referentie
2023 [REDACTED]

Toelichting

Op de internetconsultatie zijn 158 reacties binnengekomen, 25 daarvan zijn niet-openbaar. Veel reacties zijn van landelijke organisaties, maar er zijn ook reacties van individuele personen en bedrijven. Aan de volgende organisaties/instanties is om een uitvoeringtoets of advies gevraagd: Adviescollege toetsing regeldruk (ATR), Raad voor de rechtspraak (Rvdr), College voor de rechten van de mens (Crvr), Belastingdienst, UWV en de Nederlandse Arbeidsinspectie. In bijlage 1 vindt u de korte samenvattingen van de reacties uit de internetconsultatie en uitvoeringstoetsen en adviezen.

1. Bespreekpunten

Onderstaand zijn een aantal meer fundamentele wijzigingsvoorstellen genoemd die uit de internetconsultatie naar voren zijn gekomen. Een aantal van deze wijzigingen kunnen wij ons ook voorstellen en kunnen inhoudelijk als een verbetering worden gezien. Echter, deze wijzigingen wijken allemaal af van hetgeen met sociale partners is overeengekomen in het arbeidsmarktpakket. Graag lichten we de argumenten voor en tegen deze voorstellen toe in een gesprek met u. Indien u van mening bent dat het wetsvoorstel op (één van) deze punten dient te worden aangepast, zal dit met de sociale partners moeten worden besproken.

Aan de Werkgroep Arbeidsrecht is op 9 november 2023 een opbrengstmemo gestuurd (bijlage 1). **Onderhandelingspositie**

In eerdere nota's is ambtelijk reeds op een aantal van deze punten geadviseerd, zie bijlage 2. Onder andere over de duur van de administratieve vervalttermijn, de uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht bij uitzendkrachten in fase A en de positie van AOW'ers. In de onderhandelingen zijn al deze punten in meerdere of mindere mate naar voren gekomen. Uiteindelijk zijn ze echter onderdeel van het totaalpakket met sociale partners geworden. De bespreekpunten zullen wel tot kritiek (blijven) leiden. In deze punten zit weliswaar een zekere balans (er zitten voordelen voor werkgevers én voordelen voor werknemers in),

Onderhandelingspositie

[REDACTED] Wij bespreken graag met u hoe u de commentaren op het wetsvoorstel weegt en of u onze inschatting deelt.

Besprek.

Dit kan een argument zijn om te wachten met het voorleggen van dit wetsvoorstel bij de Raad van State, vanuit de vooronderstelling dat indien de nieuwe politieke constellatie wat meer is uitgekristalliseerd, er wellicht meer ruimte is om deze bespreekpunten te wegen door sociale partners. We bespreken graag de vervolgstappen in dit traject met u. Daarbij is relevant dat in de verkiezingsprogramma's door een aantal partijen is opgenomen dat dit voorstel

doorgezet moet worden. Enkele andere partijen (bijv. GroenLinks/PvdA, VVD, NSC) stellen echter aanvullende maatregelen of uitzonderingen voor.

Datum
11 oktober 2023

Ketenbepaling

Onze referentie
2023-[REDACTED]

a. Duur van de administratieve vervalltermijn

In het wetsvoorstel is de administratieve vervalltermijn nu vastgesteld op 60 maanden (5 jaar). In de internetconsultatie is veel kritiek gekomen op deze duur, men vindt dit te lang. Voor de zomer is een onderzoek van SEO gepubliceerd waaruit blijkt dat een draaieurconstructie bij het overgrote merendeel (ongeveer 85%) kan worden voorkomen indien de administratieve vervalltermijn op 18 maanden (1,5 jaar) wordt gesteld.

Tk

Basiscontract

b. Vormgeving van het basiscontract

In algemene zin is de reactie op de vormgeving van het basiscontract dat men zich afvraagt of het invoeren hiervan gaat helpen. Vanuit de Raad voor de Rechtspraak en de Belastingdienst wordt voorgesteld om het oproepcontract in algemene zin af te schaffen en hier geen andere variant voor in de plaats te laten komen. Anderzijds wordt door anderen gesteld dat het basiscontract nog onvoldoende ruimte laat voor flexibiliteit bij de werkgevers.

*wordt dan
eels ander
baanwerk*

c. AOW'ers: oproep en administratieve vervalltermijn

Er is een brede oproep om AOW'ers uit te zonderen van het verbod op oproep en de administratieve vervalltermijn, zoals bij scholieren en studenten. Deze groep werkt namelijk ook vaak via een oproepcontract en doet dit als aanvulling op de AOW en het aanvullend pensioen.

Onderhandelingspositie

[REDACTED] is namelijk een groep AOW'ers die wel met arbeid in hun inkomen kunnen voorzien én het zou tot oneerlijke concurrentie tussen oudere werknemers en AOW-gerechtigde werknemers kunnen leiden. Dit laatste lijkt volgens een rapport van SEO (2020) op basis van de huidige situatie overigens beperkt te zijn.

d. Uitzonderingen voor verschillende sectoren/beroepen

Er zijn verschillende sectoren/beroepsgroepen die verzocht hebben om nog met oproepovereenkomsten te mogen blijven werken en daarmee een uitzondering op het basiscontract. Het gaat hier onder andere om de Bijzonder ambtenaren van de burgerlijke stand (BABS), Cultuur en Sport, Theater, Universiteiten. Ambtelijk wordt geen reden gezien om deze groepen uit te zonderen van het basiscontract, omdat er voldoende andere (contractuele) mogelijkheden zijn voor flexibiliteit, en we geen precedent voor allerlei sectorale uitzonderingen willen scheppen.

voorb. uitwerken

Uitzendovereenkomst

e. Beperking in gelijkwaardigheid van arbeidsvoorwaarden uitzendkrachten

In de internetconsultatie is voorgesteld om het uitzendpensioen buiten het geheel aan ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden te houden. De vergelijking van de gelijkwaardigheid van een pensioenregeling is namelijk vrij complex en omvat meer dan alleen de werkgeverspremie. Wanneer het uitzendpensioen buiten deze arbeidsvoorwaarden wordt gehouden, dient om aan het SER MLT te voldoen een alternatieve maatregel te worden voorgeschreven. Als alternatieve maatregel kan worden voorgeschreven wat een marktconform uitzendpensioen is, bijv. hetzelfde regime dat nu geldt voor het payrollpensioen. Onlangs hebben de ABU, NBBU met de FNV, CNV en de Unie een marktconform pensioen afgesproken per 1 januari 2026. De hoogte daarvan is 23,4%.

Indus?

Datum
11 oktober 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

f. Verslechtering rechtspositie uitzendkrachten fase A

In het SER MLT advies is opgenomen dat fase A wettelijk 52 weken dient te zijn en er geen afwijking meer mogelijk is via cao. Op dit moment is opgenomen dat fase A wettelijk 26 weken is en via cao kan worden verlengd naar maximaal 78 weken. In de internetconsultatie is gewezen op het feit dat uitzendkrachten die bij een niet-gebonden werkgever werken (en dus alleen bij avv aan een cao gebonden worden) nu 26 weken in fase A kunnen werken. Dit betreft ongeveer 15% van de uitzendkrachten. Voor hen is de wettelijke verlenging naar 52 weken in het wetsvoorstel een verslechtering. Een mogelijkheid zou kunnen zijn om de verlenging naar 52 weken enkel via cao toe te staan, dan wel fase A te verkorten naar 26 weken.

begeert
FNV?

g. Uitsluiting loondoorbetalingsverplichting uitzendkrachten fase A

In eerdere nota's is al besproken dat anders dan bij het basiscontract, voor uitzendkrachten werkzaam in fase A de uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting blijft bestaan. Ook hier is vanuit de internetconsultatie kritiek op gekomen vanuit brancheorganisaties omdat dit betekent dat de facto nulurencontracten voor uitzenden in de eerste 52 weken mogelijk blijven. Zij zijn van mening dat ook voor fase A deze uitzondering zou moeten worden afgeschaft.

huiden?

1. Ter informatie

a. Doelgroep Banenafpraak/Wsw/Beschut werk

Werkenden via de banenafpraak kunnen op dit moment worden uitgezonderd van het payrollregime via cao. Dat gebeurt nu ook via de cao Aan de slag en cao sociale werkvoorziening. Bij de internetconsultatie is enerzijds gevraagd om deze mogelijkheid ook te bieden bij uitzendovereenkomsten en anderzijds is eerder verzocht om de uitzonderingsmogelijkheid bij payroll te schrappen (omdat sommige payrollwerkenden hierdoor fors minder verdienen dan medewerkers direct in dienst). Het wetsvoorstel maakt werken met uitzendkrachten duurder, wat ook gevolgen heeft voor werkenden in de banenafpraak op een uitzendovereenkomst en werkenden die gedetacheerd worden vanuit de sociale werkvoorziening. Wij leggen een aparte beslisnota aan u en MAPP hierover voor omdat dit beide portefeuilles raakt.

b. Tijdelijkheid van uitzenden

Los van het arbeidsmarktpakket bent u eerder geïnformeerd over uitspraken van het Hof van Justitie over de tijdelijkheid van uitzenden. In september 2023 is een expertsessie geweest, ook hier is geen eensluidende conclusie getrokken. Er is dan ook aan de Landsadvocaat gevraagd om een analyse van deze uitspraken en de inschatting van de risico's voor Nederland. Eind november wordt dit advies verwacht. Over de uitkomsten wordt u dan zo spoedig mogelijk geïnformeerd.

Opbrengstmemo sociale partners

1. Internetconsultatie

Het conceptwetsvoorstel is in de zomer van 2023 openbaar gemaakt ten behoeve van internetconsultatie. Er zijn 158 reacties binnengekomen, 25 daarvan zijn niet-openbaar. Veel reacties zijn van landelijke organisaties, maar er zijn ook reacties van individuele personen en bedrijven. Hieronder is per onderdeel een korte samenvatting gegeven van de reacties in internetconsultatie.

1.1 Algemene reacties

De reacties op de internetconsultatie zijn wisselend. Enerzijds wordt door verschillende partijen opgemerkt dat het goed is om meer zekerheid te bieden voor werknemers, anderzijds blijft er een wens naar flexibiliteit. Daarnaast wordt in algemene zin opgemerkt dat er een bredere arbeidsmarkthervorming nodig is en niet enkel de flexibilisering dient te worden aangepakt. Zo geven Detailhandel Nederland, Cumela (brancheorganisatie voor groen, grond en infra), de Nederlandse orde van advocaten (Nova), NAPA/NCP, NBBU en ABU naar de noodzaak van een integrale benadering. De vereniging arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN), Vereniging voor Arbeidsrecht (VvA) en de Vereniging Jonge Arbeidsrecht Advocaten (VJAA) stellen de vraag of de voorgestelde maatregelen tot een betere balans tussen flexibiliteit en zekerheid zullen leiden.

Tevens maken organisaties en individuen zich zorgen over de benodigde noodzaak tot flexibiliteit, zowel voor werkgevers als gewenste flexibiliteit vanuit werknemers. Verschillende organisaties wijzen op groepen werknemers die deze flexibiliteit wensen, zoals scholieren en studenten (Koninklijke Horeca Nederland, Detailhandel Nederland), werknemers met de AOW-gerechtigde leeftijd (o.a. ZPW) en mensen met een bijbaan naast hun voltijdsbaan (Beveiligingsbranche Nederland, Cumela).

Ook wordt benadrukt dat goede communicatie en voorlichting aan werkgevers en werknemers noodzakelijk is.

1.2 Ketenbepaling

Verschillende individuen en sectororganisaties geven aan moeite te hebben met de administratieve vervaltermijn van vijf jaar, waaronder Cumela, VVTP, Nova, Koninklijke Horeca Nederland, NBBU en de Vereniging Beveiligingsorganisatie Nederland. Vijf jaar wordt door deze organisaties als te lang ervaren en moeilijk uitvoerbaar, omdat hiervoor ook een systeem moet worden opgezet om goed te zien of werknemers tot vijf jaar terug op tijdelijke basis in dienst waren. Sommige organisaties wijzen daarnaast op het risico van een waterbed.

Daarnaast vragen sommige organisaties om een uitzondering op de administratieve vervaltermijn voor werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt. Andere organisaties verzoeken om een sectorale uitzondering, een uitzondering voor mensen met een indicatie beschut werk, een uitzondering voor specifieke beroepen of een verbreding van de uitzondering voor seizoenswerk.

Onder andere Detailhandel Nederland en de VAAN/VvA vragen waarom bij de uitzonderingspositie van de ketenbepaling gewerkt wordt met een omvang van 12 uur per week en bij andere onderdelen met een andere bepalingsgrootte van een bijbaan. Daarnaast zijn verschillende reacties gekomen op het schrappen van de mogelijkheid om bij cao de ketenbepaling op te rekken naar vier jaar. Het Juridisch Loket onderschrijft de keuze om de mogelijkheid te schrappen, omdat dit de zekerheid voor werknemers vergroot. Diverse sectororganisaties pleiten voor het behouden van de uitzonderingsmogelijkheid.

Ook hebben enkele organisaties verduidelijkende vragen gesteld over de Ragetlieregel, de regeling van de transitievergoeding en de proeftijd in relatie tot de voorgestelde administratieve vervaltermijn.

1.3 Oproepovereenkomst

In algemene zin wordt in verschillende reacties opgemerkt of de invoering van het basiscontract veel gaat helpen. Sommige reacties betwijfelen of het voldoende flexibiliteit biedt aan werkgevers.

Een aantal werknemers geeft aan juist wel blij te zijn met de extra geboden zekerheid, en de afschaffing van het nulurencontract.

Vanuit sectoren en individuen is de wens geuit om AOW-gerechtigden uit te zonderen van het basiscontract, waardoor zij nog wel op nulurencontracten kunnen werken. Er zijn verschillende sectoren/beroepsgroepen die verzocht hebben om te worden uitgezonderd van het basiscontract. Het gaat hier onder andere om de Bijzonder ambtenaren van de burgerlijke stand (BABS), Cultuur en Sport, Theater, Universiteiten.

Een aantal sectoren geeft aan dat in hun optiek werknemers de extra zekerheid niet nodig heeft of zelf juist kiezen voor flexibiliteit. Deze flexibiliteit zou volgens hen bijvoorbeeld nodig zijn wanneer het oproepcontract gebruikt wordt als kleine baan naast het reguliere werk.

Een aantal sectoren geeft aan dat de roostering en het niet beschikbaar hoeven zijn in hun optiek al naar behoren functioneert, en dat extra regels hiervoor niet noodzakelijk zijn.

In enkele reacties wordt aangegeven aan dat het niet logisch is om de uitsluiting voor de loondoorbetalingsverplichting af te schaffen, maar wel voor uitzend fase A in stand te houden.

Voor het onderdeel premiedifferentiatie voor de WW is een aantal reacties in algemeenschap kritisch op dit instrument, ook los van de invoering van het basiscontract, en wordt gepleit ook voor oproepcontracten de hoge premie los te laten. Voorts wordt gepleit het urencriterium voor premiedifferentiatie te harmoniseren met het voorgestelde urencriterium voor de uitzondering voor scholieren en studenten binnen het oproepcontract (16 u./week op jaarbasis). Dit geldt ook in brede zin voor urencriteria waarbij het bedrijfsleven deze het liefst op 16 u. geharmoniseerd wil zien en niet geheel op 12 u.

Onder meer VVA/VAAN wijst erop dat het bij het vaststellen van het urencriterium van 16 uur/week op jaarbasis er nog niets geregeld is voor contracten met een kortere looptijd. Opgemerkt werd dat nog niet duidelijk is of studenten aan buitenlandse instellingen onder de uitzondering vallen.

In sommige reacties was niet voldoende helder hoe nu de roosterzekerheid voor jaarurencontracten volgens de open norm geregeld kan worden, en of er hier geen weglek ontstaat vanuit basiscontracten (o.a. ATR).

VVA/VAAN wijst erop dat bij het ontbreken van een arbeidsomvang de (moeilijk aan te tonen) bewijslast bij de werknemer ligt.

Belangrijk signaal blijft de begrijpelijkheid van de regels, en ook hoe deze nu in wetsartikelen en toelichting gepresenteerd worden. Van belang is dat werkgevers en werknemer de regels kunnen begrijpen, zodat werknemers ook van hun rechten gebruik kunnen maken.

1.4 Uitzendovereenkomst

Er zijn meerdere reacties gegeven door zowel individuen als organisaties over de voorgenomen wijzigingen ten aanzien van uitzendkrachten. Zo zijn er individuen die blij zijn met de nieuwe regelingen. Sommige mensen hopen dat het wel ook in de praktijk helpt, en niet zorgt voor snellere draaideureffecten. Tegelijkertijd zijn er ook organisaties die vinden dat er meer regulering moet komen. Zo stelt Cumela dat bij vast werk uitzendarbeid niet zou mogen worden toegestaan, en pleit er een individu voor een termijn van 2 jaar voor inhuur. Wat betreft de verkorting van het fases van uitzenden wordt over het algemeen positief gereageerd, door het Juridisch Loket, Cumela en de Nederlandse Orde van Advocaten. Wel geeft de VAAN/VvA aan dat de wettelijke vaststelling van Fase A op 52 weken ertoe leidt dat de rechtspositie verslechtert voor uitzendkrachten die bij een ongebonden werkgever werken.

Verschillende partijen hebben input geleverd over de voorgestelde wijziging van de Waadi om te zorgen dat terbeschikkinggestelde werknemers gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden krijgen als de werknemers bij het bedrijf waardoor ze worden ingeleend. Verder zijn er door verschillende partijen vraagtekens gezet bij de reikwijdte van de verplichting gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden te verstrekken, onder andere door de Nederlandse Orde van Advocaten, VAAN/VvA en de NBBU. De Nova wijst op het risico van het waterbed naar zzp.

Ten aanzien van de vormgeving van gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden zijn er voornamelijk van de VAAN/VvA kritieken op de uitvoerbaarheid van deze maatregelen. Zij verzoeken om een nadere toelichting op wat onder gelijkwaardig moet worden verstaan, omdat het nu voor een uitzendwerkgever niet mogelijk is om deze afweging te maken. Bovendien zien zij ook niet in hoe dit wel in een uitzend cao kan worden vastgelegd. Ook zetten zij vraagtekens bij het meewegen van toekomstige voorzieningen in de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden.

NBBU en ABU hebben beiden opmerkingen gemaakt over de weging van pensioen in de gelijkwaardigheid van arbeidsvoorwaarden. ABU stelt dat de passage in de Memorie van Toelichting ten aanzien van pensioen geen recht doet aan de complexiteit. De NBBU pleit er dan voor om de pensioenregeling uit te zonderen van de bepaling over gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden, aangezien het uitzendpensioen al een marktconform niveau moet hebben.

Cedris heeft verzocht om een uitzondering voor de werkenden via de banenafsprak/sociaal ontwikkelbedrijven ten aanzien van de gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Daarnaast is er vanuit de ABU kritiek geuit op de administratieve vervaltermijn van 5 jaar voor uitzenden. De VAAN/VvA stelt voor om voor uitzendkrachten de administratieve vervaltermijn niet in te stellen en verzoekt toe te lichten wanneer sprake is van opvolgend werkgeverschap bij uitzendkrachten en welke perioden met de eerdere uitzendwerkgever wel en niet meetellen.

1.5 Gelijke behandeling

De VAAN/VvA merkt op dat met betrekking tot de bijzondere regelingen voor scholieren en studenten niet wordt ingegaan op de vraag of de regelingen onderscheid maken op andere gronden dan leeftijd. Daarnaast vraagt de VAAN/VvA of het wetsvoorstel zich leent voor een algemeen benadelingsverbod. Ook vragen zij zich af of de voordelen van het algemene benadelingsverbod opwegen tegen de nadelen en of werknemers meer bescherming zullen genieten in verband met de (zware) bewijslast. Daarnaast vraagt de VAAN/VvA om meer duidelijkheid over wat wordt verstaan onder benadeling en de consequenties van overtreding van het benadelingsverbod.

2. Uitvoeringstoetsen en adviezen

Aan verschillende organisaties is een uitvoeringstoets of advies gevraagd op het Wetsvoorstel Meer zekerheid flexwerkers. Hieronder wordt een verkorte weergave gegeven van de uitkomsten van deze uitvoeringstoetsen en adviezen.

2.1 UWV

UWV acht het wetsvoorstel uitvoerbaar mits rekening wordt gehouden met de door UWV geformuleerde uitgangspunten en voorwaarden. Ten eerste moet de indicatie Basiscontract tijdig in de gegevensset van de loonaangifteketen worden openomen. Daarnaast geeft UWV aan de gevolgen voor WW-uitkeringen niet te kunnen overzien voor oproepovereenkomsten die niet aangepast worden en daardoor wettelijk converteren naar een basiscontract. Voor de Ziektewetbeoordeling geldt dat niet zondermeer de arbeidsomvang van jongeren en studenten te controleren is en dat zij hierbij uitgaat van hetgeen door de werkgever is opgegeven. De Ontslagregeling zal naar aanleiding van dit wetsvoorstel nog worden aangepast. Het UWV heeft een uitgebreide analyse gedaan van de arbeidsmarkteffecten en wijst daarbij onder andere op de gevolgen van AOW-gerechtigden die via een oproepovereenkomst werken. Tot slot raadt UWV aan een evaluatiekader op te nemen en indicatoren aan te wijzen voor evaluatie.

2.2 Belastingdienst (concepttoets, nog niet vastgesteld)

De Belastingdienst acht het wetsvoorstel uitvoerbaar, mits wordt geaccepteerd dat de complexiteitstoename ertoe kan leiden dat dit mogelijk een andere aanpak vergt in het structurele proces. Daarnaast wenst de Belastingdienst een complexiteitsreductie door afschaffing van de sectorindeling en behoud van eenvoud en duidelijkheid in de voorwaarden. Het onderbrengen van het schriftelijk basiscontract voor onbepaalde tijd onder de lage premie vermindert die eenvoud en duidelijkheid. De Belastingdienst raadt aan de term basiscontract te herzien naar bandbreedtecontract. Met name omdat de inhoudelijke definitie een uitzondering beschrijft. Dat strookt niet met de term basis en is daarom verwarrend. Daarnaast heeft de Belastingdienst nog een aantal randvoorwaarden gesteld met betrekking tot de uitvoering. Tot slot wordt genoemd dat

de Belastingdienst geen mogelijkheid heeft de werkrelatie in de praktijk te overzien, zodat slechts een administratieve toetsing kan plaatsvinden op basis van het schriftelijkheidsvereiste.

2.3 Nederlandse Arbeidsinspectie

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft geoordeeld dat het wetsvoorstel uitvoerbaar en handhaafbaar is bevonden. Voor de Arbeidsinspectie is cruciaal dat haar rol beperkt blijft tot het beoordelen van de vraag of de ter beschikking gestelde arbeidskracht de in de uitleen-cao neergelegde arbeidsvoorwaarden daadwerkelijk heeft ontvangen. Duidelijk moet worden dat de Arbeidsinspectie geen enkele rol krijgt bij de beoordeling van gelijkwaardigheid van de arbeidsvoorwaarden.

2.4 Het Adviescollege Toetsing Regeldruk

Het Adviescollege Toetsing Regeldruk (ATR) noemt twee punten in het advies. Ten eerste wijst het op de mogelijke wegk die ontstaat van basiscontracten naar jaarurencontracten, en vraagt hierbij om een nadere onderbouwing. Ten tweede stelt de ATR dat voor het doenvermogen het wetsvoorstel niet relevant zou zijn voor werknemers met een vast contract, en dat flexwerkers de wet alleen met ondersteuning zouden kunnen benutten.

2.5 De Autoriteit Persoonsgegevens

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft geadviseerd om met betrekking tot de uitzondering voor studenten en scholieren te verduidelijken op welke momenten de werkgever het bewijs van inschrijving mag controleren.

2.6 Het College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens (CRvM) heeft geadviseerd de rechtvaardiging voor de uitzonderingspositie voor jongeren onder de achttien jaar die niet schoolgaand zijn of studeren en gemiddeld op jaarbasis maximaal zestien uur per week werken verder toe te lichten. Daarnaast vraagt het CRvM of de uitzondering voor scholieren en studenten ook van toepassing is op werknemers die aan een onderwijsinstelling binnen de Europese Unie zijn verbonden.

2.7 De Raad voor de rechtspraak

De Raad voor de rechtspraak benadrukt het belang van samenhang met andere wetsvoorstellen, waaronder zzp en de crisisregeling. De Raad twijfelt over de noodzaak tot invoering van het basiscontract en vraagt hoe dit contract verschilt van de reguliere arbeidsovereenkomst. Daarnaast heeft de Raad verdere toelichting gevraagd over onder andere de uitwerking van de arbeidstijden en roosters van het basiscontract, het niet-weerlegbare rechtsvermoeden van de arbeidsomvang en het geldende overgangsrecht. Ook heeft de Raad opmerkingen geplaatst bij de afbakening van studenten en scholieren.



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

MSZW akk.
29/6

Aan

Minister van SZW

nota

nota MR internetconsultatie wetsvoorstel flexibele arbeid

TER BESLISSING

Directie

Datum
27 juni 2023

Onze referentie
2023-

Opgesteld door
Persoonsgegevens

Bijlage(n)
0

Aanleiding

- Om voor de zomer voor internetconsultatie uit te gaan is het noodzakelijk dat op 7 juli aanstaande het voornemen om het wetsvoorstel flexibele arbeid in internetconsultatie te brengen in de Ministerraad wordt besproken.
- De MR moet met een apart formulier met samenvatting van het voorstel worden geïnformeerd over de internetconsultatie van het wetsvoorstel.
- Bij dezen leggen we u dit formulier en een korte samenvatting van het wetsvoorstel – die louter wordt gebruikt voor het informeren van de MR – ter ondertekening voor.

Geadviseerd besluit

- U wordt gevraagd het aanbiedingsformulier te ondertekenen.
- Deadline: de stukken moeten uiterlijk vrijdag 30 juni, 10.00 uur, bij AZ zijn aangeleverd.

Proces

- Het wetsvoorstel wordt momenteel afgerond waarbij de laatste opmerkingen van de uitvoering (Belastingdienst en UWV) worden meegenomen. Dit leidt niet tot significante wijzigingen.
- ✓ DG Werk zal de verzoeken voor uitvoeringstoetsen en adviezen eind deze week/begin volgende week ondertekenen en verzenden.
- ✓ Het verzoek om akkoord te gaan om het wetsvoorstel in internetconsultatie te laten gaan, is ook bij de minister voor Rechtsbescherming de lijn in (mede-ondertekenaar van het wetsvoorstel).
- Het wetsvoorstel is in de regiegroep op 28 juni besproken.

Onderhandelingspositie

- Hier vindt nog op directieureniveau het gesprek over plaats vóór 7 juli. In de regiegroep heeft DG Werk aangegeven hier niet de internetconsultatie voor uit te stellen. Het is nog onzeker of er overeenstemming gevonden wordt, gegeven de huidige standpunten.
- Onderhandelingspositie



UWV

Overzicht van opmerkingen bij [REDACTED]_opm_MSZW 27 juni 2023 (002).pdf

Pagina: 1

 Nummer: 1	Auteur: [REDACTED]	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 14:00:01
--	--------------------	----------------------	---------------------------

 Nummer: 2	Auteur: [REDACTED]	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 14:00:28
--	--------------------	----------------------	---------------------------

 Nummer: 3	Auteur: [REDACTED]	Onderwerp: Notitie	Datum: 13-5-2025 14:01:58
--	--------------------	--------------------	---------------------------

 Nummer: 4	Auteur: [REDACTED]	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 14:02:11
--	--------------------	----------------------	---------------------------

Onderhandelingspositie

Datum

27 juni 2023

Onze referentie

2023-

Cijfers

wijzen uit dat ca. 70% van de doelgroep in de praktijk wel degelijk 15 u/week (of meer) werkt. Onderhandelingspositie

- Daarnaast hebben ze nogmaals hun zorgen geuit over de balans en de timing van de andere maatregelen. Dat betreft ook de discussie over de tijdelijkheid van uitzenden naar aanleiding van de uitspraak van het Europese Hof van Justitie. Werkgevers benadrukten dat zij ervan uit gaan dat de samenhang tussen de verschillende wetsvoorstellen zorgvuldig bewaakt wordt. De discussie over balans is een discussie die vooral de komende tijd gevoerd moet worden, ook bij indiening van de voorstellen in de Tweede Kamer. Dit is bevestigd.

Welke
uitspraak?

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 14:00:42
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 14:00:52
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 14:00:56

Handtekening bewindspersoon

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid



Rijksoverheid

Aanbiedingsformulier voor Ministerraad

Aanbieding

Van 1 *

Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Mede namens 1

Minister voor Rechtsbescherming

Type voorstel *

Stuk ter kennisneming

Titel en inhoud

Titel *

Melding internetconsultatie wetsvoorstel werk- en inkomenszekerheid flexkrachten

Openbare toelichting op inhoud en
doelstelling van het voorstel *

Dit wetsvoorstel maakt deel uit van het in april gepresenteerde pakket met samenhangende maatregelen voor meer zekerheid voor werkenden en meer wendbaarheid voor ondernemers. Het wetsvoorstel is gereed voor internetconsultatie.

Het wetsvoorstel bevat verschillende maatregelen op het terrein van tijdelijke arbeid, oproeparbeid en uitzendarbeid om flexibele werknemers meer zekerheid over werk- en inkomen te geven en concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen. Uitgangspunt daarbij is ten eerste dat bij structureel werk een vast contract hoort. Ten tweede dient er voor flexibele werknemers meer zekerheid te komen over het inkomen en het rooster.

Het wetsvoorstel zal de week na de MR voor internetconsultatie worden gepubliceerd. Tevens zal het wetsvoorstel worden verzonden voor de verschillende uitvoeringstoetsen en adviezen.

*In orde balans? Maar wel nu 1 voor 1 in wettelijk. Mede op
verzoek uitvoeren?*

Toelichting niet geschikt voor
openbaarmaking

Voorgesteld besluit *

Kennisnemen.

Behandeltraject

Datum aanbieding *

30-jun-2023

Kenmerk *

2023-

Hamerstuk *

☐ Ja ☒ Nee

Voorgaande behandeling *

☐ Ja ☒ Nee

Gevolgen en juridisch kader

- Gevolgen rijksbegroting * ☐ Ja ☒ Nee
- Gevolgen apparaatsuitgaven * ☐ Ja ☒ Nee
- Gevolgen voor regeldruk * ☒ Ja ☐ Nee
- Overeenstemming met JenV inzake wetgevingstoets en effectenanalyse * ☐ Ja ☐ Nee, met bijlage ☐ Nee, zonder bijlage ☒ N.v.t.
- Overeenstemming met JenV inzake fouten- en misbruiksignalering * ☐ Ja ☐ Nee, met bijlage ☐ Nee, zonder bijlage ☒ N.v.t.
- Aan EU Notificatie voldaan * ☐ Ja ☐ Nee ☒ N.v.t.
- Verplichting int. verdragen en/of Europese regelgeving * ☐ Ja ☒ Nee

Interdepartementale afstemming

- Overeenstemming BZK inzake beoordelingskader financiële/ bestuurlijke consequenties decentrale overheden en/of Caribisch Nederland * ☐ Ja ☐ Nee ☒ N.v.t.
- Overeenstemming Aruba, Curaçao en Sint Maarten * ☐ Ja ☐ Nee ☒ N.v.t.
- Ambtelijk afgestemd * ☐ Ja ☐ Nee ☒ N.v.t.
- Overeenstemming bereikt op ambtelijk niveau * ☐ Ja ☐ Nee ☒ N.v.t.

Contactpersonen

Persoonsgegevens

Naam *

Afdeling *

Telefoonnummer *

E-mailadres *

Gevolgen regeldruk sectie B

Initiële jaar *	2025	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Gevolgen voor het bedrijfsleven (in miljoenen euro's)							
Administratieve lasten							
Inhoudelijke nalevingskosten							
Gevolgen voor de burger (out-of-pocket kosten)							
Administratieve lasten (in euro's)							
Administratieve lasten (in uren)							

Toelichting

Eerst advies van ATR afwachten of voorlopige raming juist is. Definitieve Raming van regeldrukkosten wordt ingevuld bij verzoek indiening van het wetsvoorstel voor advies bij de Raad van State.

Kernpunten wetsvoorstel flexibele arbeid

Bij structureel werk hoort een vast contract. En flexibele werknemers hebben ook recht op meer zekerheid over het inkomen en het rooster. Dit wetsvoorstel voorziet in een verbetering van de positie van flexibele werknemers en is gereed voor internetconsultatie. Dit is uitwerking van het in april gepresenteerde pakket met samenhangende maatregelen voor meer zekerheid voor werkenden en meer wendbaarheid voor ondernemers. Dit arbeidsmarktpakket met voorstellen die op 3 april jl. gepresenteerd zijn, heeft de steun van de vakbonden en werkgeversorganisaties. Het wetsvoorstel bevat de volgende maatregelen:

Tijdelijke contracten

Draaideurconstructies willen we voorkomen. Na drie jaar of na 3 aaneengesloten tijdelijke contracten bij dezelfde werkgever verdient een werknemer een vast contract (dit is de hoofdregel en geregeld in de zogenoemde 'ketenbepaling'). Nu begint er een nieuwe keten als er meer dan zes maanden zit tussen opvolgende contracten. Het doel is te stimuleren dat de werkgever de werknemer daarna een vast contract aanbiedt. We schrappen de termijn van 6 maanden (zogenoemde tussenpoos) en voeren een administratieve vervalt termijn van 5 jaar in om het voor werkgevers werkbaar te houden. Het is straks dus niet meer mogelijk om na 6 maanden 'pauze' iemand weer opnieuw op tijdelijke basis aan te nemen als diegene al 3 jaar tijdelijk bij een werkgever gewerkt heeft. De termijn van 5 jaar geldt straks ook bij fase A en B bij uitzenden. De mogelijkheid om af te wijken van de hoofdregel van de ketenbepaling per cao om de duur van de keten te verlengen naar 4 jaar wordt geschrapt. Ook kan straks niet meer bij cao worden afgeweken van de duur van de arbeidsrelatie als het gaat om opvolgend werkgeverschap (dit betekent dat de keten doorloopt bij opvolgend werkgevers). Dit voorkomt dat mensen bijvoorbeeld na 3 jaar via een uitzendbureau worden ingezet om hetzelfde werk bij dezelfde werkgever te doen, om zo de hoofdregel van de ketenbepaling te ontlopen.

Voor seizoensarbeid geldt een bijzondere regeling bij de ketenbepaling en dat blijft zo, omdat dit werk niet het hele jaar door gedaan kan worden. Bij cao kan een onderbrekingstermijn van 3 maanden worden afgesproken voor functies die maximaal 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend.

Oproepcontracten

De huidige oproepcontracten (zoals bijvoorbeeld nulurencontracten) worden afgeschaft, behalve voor scholieren en studenten (zie verder hieronder). In de plaats daarvan komen (vaste en tijdelijke) basiscontracten met een minimumaantal uur waarvoor werkenden ten minste worden ingeroosterd, die bovendien stabiel betaald worden. Ook wordt er een norm gesteld aan het aantal maximaal te werken uren en aan de beschikbaarheid voor die te werken uren. Buiten deze beschikbaarheid kan de werknemer niet worden verplicht om te komen werken. Zo weet je beter waar je aan toe bent, in je inkomen en in je rooster. En kun je beter je werk combineren met een andere baan, mantelzorg, een opleiding of je thuissituatie. Om werkgevers te stimuleren mensen op een basiscontract te laten doorstromen naar een contract voor onbepaalde tijd, is het voornemen om het basiscontract voor onbepaalde tijd onder de lage WW-premie te brengen. Dan zijn werkgevers dus minder kwijt aan de premies.

Uitzendkrachten

Ook wil het kabinet de positie van uitzendkrachten verbeteren. Er blijft ruimte voor uitzendwerk, maar er mag geen concurrentie op arbeidsvoorwaarden zijn tussen uitzendkracht en een werknemer die direct bij de inlener werkt. Uitzendkrachten en werknemers bij het inlenende bedrijf moeten dus ten minste hetzelfde verdienen voor hetzelfde werk en gelijkwaardig worden behandeld. Bij cao mag worden geregeld dat het totaal aan arbeidsvoorwaarden gelijkwaardig is, mits het loon maar niet minder is. Daarnaast worden de meest onzekere uitzendfasen verkort: fase A gaat van maximaal 78 weken naar 52 weken en fase B van 6 contracten in 4 jaar naar 6 contracten in 2 jaar. Na deze periode moet de uitzendkracht een vast contract krijgen bij het uitzendbureau. Cao-partijen in de uitzendbranche hebben op deze punten vooruitlopend op het wetsvoorstel al goede stappen gezet.

Bijzondere regels voor scholieren en studenten

Voor scholieren en studenten met een bijbaan gelden straks andere regels. Zo mogen zij straks gewoon op oproepbasis blijven werken als zij een bijbaan hebben van maximaal 16 uur per week op jaarbasis. Zo kunnen zij hun werk mee laten fluctueren met toetsweken en vakanties. Verder geldt voor werknemers tot achttienjarige leeftijd met een bijbaan van maximaal 12 uur per week momenteel geen ketenbepaling. Dat blijft zo. Voor scholieren van achttien jaar en ouder en studenten met een bijbaan zal straks een korte onderbrekingstermijn van 6 maanden gelden. Dit laatste geldt ook voor scholieren en studenten die werkzaam zijn op een uitzendbaan in zowel Fase A als Fase B. Beide groepen zijn voor hun levensonderhoud vaak niet primair afhankelijk van wat ze verdienen met de bijbaan.

1-1



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Aan

Minister van SZW

nota

Nota leesversie wetsvoorstel flex

Aanleiding

In een eerdere nota is beloofd dat u half juni een leesversie van het algemeen deel van de memorie van toelichting van het wetsvoorstel effectieve regulering flexcontracten (werktitel) ontvangt. Bijgevoegd vindt u deze versie van het wetsvoorstel. Tevens zijn uit de verschillende gesprekken (sociale partners, uitvoerders en interdepartementaal) een aantal beslispunten gekomen die we aan u willen voorleggen. De gesprekken met de uitvoering lopen nog.

Geadviseerd besluit

- Bent u akkoord met de verschillende beslispunten in de nota?
- Bent u akkoord met de memorie van toelichting van het wetsvoorstel voor verzending naar de regiegroep van 21 juni? We adviseren u om met name **hoofdstuk 1 en 2 te lezen**.
- Graag ontvangen we anders uw suggesties welke wijzigingen moeten nog worden doorgevoerd.
- Graag vóór 16 juni, om eventuele opmerkingen op het wetsvoorstel nog te kunnen verwerken.

Kernpunten

Proces

- We zijn hard bezig om de verschillende opmerkingen uit de verschillende gesprekken te verwerken in het wetsvoorstel. Dit betreft concreet de gesprekken met de uitvoering (UWV, Belastingdienst, NLA), sociale partners, interdepartementaal (BZK, J&V, OCW, EZK en VWS). Gesprekken lopen tot nu toe constructief, met 2 kanttekeningen:
- Wat betreft **premedifferentiatie** (zie verderop in de nota onderdeel 3) zijn er nog een aantal hobbels die opgelost moeten worden voordat deze kan worden aangeboden voor **uitvoeringstoets aan de Belastingdienst voor de zomer**. We weten nog niet of dat lukt. Indien dat onverhoopt niet lukt zullen we u adviseren het wetsvoorstel nog niet voor de zomer voor internetconsultatie te doen of voor uitvoeringstoetsen te sturen om twee redenen. Allereerst kan het zijn dat de oplossingsrichting voor de hobbels nog wijzigt en het wetsvoorstel dus wijzigt. Daarnaast nemen we dan het risico op een te kritische uitvoeringstoets (mogelijk met label 'onuitvoerbaar') om verder te kunnen. Dit kunnen we nog niet voorspellen.

TER BESLISSING

Directie

Datum

12 juni 2023

Onze referentie

2023-

Contactpersonen

Algemeen:

Persoonsgegevens
S

Bijlagen

2

1-4

1-5

Overzicht van opmerkingen bij Document

Pagina: 1

 Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 15:58:00
--	---	----------------------	---------------------------

- Wat betreft de rechtsregel dat van rechtswege een contract voor 15 uur ontstaat als een werkgever onterecht een nulurencontract afsluit (zie beslispunt 2.2 van de vorige nota 2023-0000227935) hebben werkgevers aangegeven dat zij bezien of het hen lukt een gedragen alternatief voor te stellen. Ze realiseren zich dat er een rechtsgevolg moet zijn als er onterecht een nulurencontract wordt afgesloten. We wachten nog of zij met een alternatief komen, ter bespreking. Onze intentie is om het wetsvoorstel in ieder geval 28 juni in de regiegroep te bespreken. Daar zullen werkgevers naar verwachting ook hun zorgen inbrengen over het in de gaten houden van het balans in het pakket vanwege het voor de zomer publiceren van het flexwetsvoorstel voor internetconsultatie.
- In de toelichting (achterin) staan korte samenvattingen van de verschillende overleggen (punt I en II).
- In deze versie van de memorie van toelichting moeten de MKB-toets, de doenvermogenstoets van UWV en de uitkomst van de gesprekken met de Belastingdienst (zie punt premiedifferentiatie) nog worden verwerkt.
- De gesprekken met de jongerenorganisaties t.a.v. het wetsvoorstel (conform de motie van Baarle) zullen niet meer vóór de internetconsultatie gepland worden, maar daarna. We bezien nu hoe en in welke samenhang we deze gesprekken plannen. Dit past binnen uw toezegging tijdens het plenair debat.
- Hieronder vindt u op de verschillende deelonderwerpen nog kleinere beslispunten:

1 Tijdelijke arbeid (ketenbepaling)

1.1. Wijziging Wet tegemoetkoming loondomein (geen beslispunt)

- Wij hebben u in de voorgaande nota 24 april jl. (nr. 2023-0000227935) geïnformeerd over de Wet tegemoetkomingen loondomein (hierna: Wtl) waar is bepaald dat een werkgever alleen recht kan hebben op een loonkostenvoordeel (LKV) als de werknemer voor wie het LKV wordt ontvangen niet in de zes maanden voorafgaand aan de indiensttreding ook al in dienst was bij die werkgever. Deze reden voor deze voorwaarde is soortgelijk aan die bij de ketenbepaling, namelijk om draaideurconstructies te voorkomen.
- Vraag was of ook deze termijn in de Wtl verlengd moet worden naar 5 jaar vanwege het invoeren van de lange administratieve vervalttermijn bij de ketenbepaling.
- Ons voorstel was om deze keuze met sociale partners te bespreken en afhankelijk van de uitkomst daarvan de wijziging van deze termijn in de Wtl wel of niet mee te nemen in dit wetsvoorstel of via een andere route. Dit omdat er beleidsmatig geen duidelijke voorkeur was voor het wel of niet aanpassen. In reactie hierop gaf u aan een lichte voorkeur te hebben voor de huidige termijn.
- Dit punt is ingebracht tijdens de technische Werkgroep Arbeidsrecht met de Stichting van de Arbeid 1 juni jl.

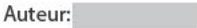
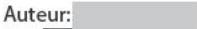
Standpunt sociale partners

- Daarom zullen we dit punt niet verder uitwerken in het wetsvoorstel. Dit omdat er

Datum
12 juni 2023

Onze referentie
2023-0000227935

Pagina: 2

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Notitie	Datum: 13-5-2025 17:20:04
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 17:19:49
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Notitie	Datum: 13-5-2025 17:23:13
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 17:22:53

1.2 Verruimen van de tijdelijke verlenging van een langdurig contract

- Het is nu mogelijk om één tijdelijk contract van 36 maanden of langer nu eenmalig te verlengen met 3 maanden (een uitzondering op de huidige ketenbepaling).
- OCW pleit ervoor deze eenmalige verlenging uit te breiden van 3 maanden naar 4 maanden. Dit is al een meermaals gecommuniceerde wens van de universiteiten. Dit sluit in hun optiek beter aan bij de termijn die bijvoorbeeld nodig is bij 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof.
- We adviseren u daar nu niet in mee te gaan, en eerst de internetconsultatie af te wachten. Het is geen onderdeel van het arbeidsmarktpakket, het is een (kleine) verruiming van de mogelijkheden flexibele contracten aan te bieden én het is een arbitraire oprekking. OCW geeft zelf aan dat het ook logisch ouderschapsverlof (van 9 weken doorbetaald) ook mee te nemen, maar met diezelfde redenering kunnen er nog wel maanden bij worden bedacht.
- Afhankelijk van de reacties tijdens de internetconsultatie kunt u in gesprek met sociale partners altijd nog een andere afweging maken.

Beslispunt: Bent u akkoord om nu geen verruiming van de eenmalige verlenging op te nemen?

1.3. Invoeren administratieve vervalttermijn 5 jaar (geen beslispunt)

- Wij hebben u in de voorgaande nota 24 april jl. (nr. 2023-0000227935) aangegeven dat er geen 'evidence based' duur bekend is die de draaideur geheel voorkomt en wat het effect is van het instellen van een lange administratieve vervalttermijn op draaideurconstructies.
- Reeds hierom hebben we een onderzoek uitgezet bij een extern onderzoeksbureau (SEO) om meer inzicht te krijgen in de duur van de terugkeer van werknemers bij eenzelfde werkgever na een reeks tijdelijke dienstverbanden. Uit het onderzoek blijkt dat in een tijdsvak van 3 jaar de meeste werknemers binnen 1,5 jaar terugkeren bij dezelfde werkgever.
- Conform de eerdere nota betekent dit dus dat u, in overleg met sociale partners, ook voor een kortere termijn zou kunnen kiezen die nog voldoende effectief is voor de meeste draaideurconstructies.
- In de eerdere nota hebben we aangegeven om de termijn niet nu te heroverwegen, maar een verkorting van de termijn wel in overweging te nemen na de internetconsultatie.
- De verwachting is namelijk dat de kritiek zal aanhouden en dat bij het doorlopen van het wetsvoorstel bij verschillende gremia, zoals de Raad van State, vraagtekens geplaatst zullen worden naar de proportionaliteit van dit voorstel (schrappen van de huidige tussenpoos van 6 maanden naar 5 jaar).
- Dit onderzoek is afgerond en treft u bijgevoegd als bijlage 2 aan. Wij wachten met SEO te berichten dit onderzoek openbaar te maken, nadat u bent geïnformeerd, en zullen het onderzoek ook zelf openbaar maken. Onderzoek moet in beginsel binnen 28 dagen na afronding openbaar gemaakt worden. Er vindt ook een onderzoek plaats naar draaideurconstructies bij uitzenden. Dit onderzoek wordt naar verwachting volgende week opgeleverd. U wordt hierover nader geïnformeerd en het onderzoek wordt daarna los

Datum
12 juni 2023

Onze referentie
2023-0000227935

openbaar gemaakt. De memorie van toelichting is met deze onderzoeken aangevuld.

2 Oproep

2.1 Rechtsgevolg overschrijding referentiesystematiek/roosterzekerheid

- Binnen het voorstel was reeds gedacht (maar niet expliciet verwoord) wat het rechtsgevolg moet zijn wanneer de werkgever in de arbeidsovereenkomst de vastgestelde referentie-uren en norm van 130% houdt. En daarmee dus geen roosterzekerheid en recht op de overeengekomen niet-beschikbare uren geeft.
- Dit is belangrijk: roosterzekerheid is een belangrijk onderdeel van het basiscontract, en een duidelijke regel is dus op zijn plaats. Sociale partners zijn op de hoogte dat dit voorstel volgt.
- Wij hebben, ook in samenspraak met het ministerie van Justitie en Veiligheid, nu het rechtsgevolg opgenomen dat wanneer de werkgever in de arbeidsovereenkomst een afspraak bedingt die in strijd is met de norm van 130% voor de referentie-uren, deze afspraak nietig is. Dit was reeds de consequentie van het wetsartikel, maar was nog niet expliciet nader toegelicht. Nietigheid is de reguliere systematiek in het civiele recht wanneer er in strijd met de wet wordt gehandeld.
- De consequentie in het geval van de referentie-uren is dat in principe alle uren niet verplicht beschikbaar zijn. De werknemer krijgt het recht om zijn beschikbaarheid door te geven. Voor de overige uren geldt een recht op niet-beschikbaarheid. In alle gevallen behoudt de werknemer (een vordering op) zijn gegarandeerde uren.

Beslispunt : Gaat u akkoord met deze systematiek dat bedingen t.a.v. de referentiedagen die in strijd zijn met de wettelijke regeling de 130% niet mogen overschrijden bij het basiscontract nietig zijn?

- Dan zullen we deze expliciete toelichting naar de sociale partners kunnen versturen (conform belofte dat we hen nog zouden informeren over eventuele wijzigingen).

2.2 Input van verschillende partijen op oproep (een beslispunt)

• Onderhandelingspositie

De afschaffing van het nulurencontract is echter wel een hoeksteen bij de oproepmaatregelen, zowel voor de effectiviteit als voor de politieke verdediging achten we ambtelijk een stevige regel noodzakelijk.

- Op basis van de eerdere beslissing (punt 2.5 vorige nota) is een oplossing in de regeling van loondoorbetaling bij ziekte voor oproep- en basiscontracten met sociale partners besproken. U had in de eerdere nota aangegeven akkoord te zijn met de bespreking, maar hier niet het wetsvoorstel voor te willen laten vertragen.

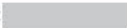
Onderhandelingspositie

at betekent dat deze oplossing niet meekan met dit wetsvoorstel op dit moment (voor internetconsultatie). We zullen wel het gesprek verder voeren en bezien of dit op een later moment meekan, of meekan in de verkenning t.a.v. het uitzendbeding bij ziekte.

Datum
12 juni 2023

Onze referentie
2023: [redacted]

3

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 17:27:20
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 15:59:55
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Notitie	Datum: 13-5-2025 16:00:05

5-1
5-2

- In de vorige nota hebben we u geïnformeerd dat er vanuit werkgeverszijde verzoeken zijn gekomen om AOW-ers uit te zonderen voor het basiscontract. In het plenair debat arbeidsmarktpakket werd hier ook om verzocht (VVD, Den Haan). OCW en VWS geeft ook aan dat ze hier namens onderwijs- en zorgorganisaties mee gaan komen. Onze (in de vorig nota geaccordeerde) inzet is hier in het huidige voorstel nog niet op in te gaan en hier pas na internetconsultatie mogelijk een nieuwe afweging te maken. Dit past ook bij uw interpretatie van de (aangenomen) motie-Smals/Den Haan over de effecten van afschaffing van nulurencontracten op de arbeidsparticipatie van gepensioneerden in kaart brengen.

3 Premiedifferentiatie (zie ook onderdeel proces)

- De gesprekken over premiedifferentiatie zijn intensiever geworden. De bezwaren van de Belastingdienst zitten op 3 punten, waarvan we er 2 proberen op te lossen.
- Als eerste wil de Belastingdienst zoveel mogelijk blijven bij de huidige uitvoeringspraktijk zoals geïntroduceerd met de WAB en geen aanvullende toetsen doen t.a.v. studenten en scholieren, roostervereisten etc.. Dit heeft er te maken dat de Belastingdienst de uitvoering van toetsen met arbeidsrechtelijke componenten lastig uitvoerbaar vindt. Dit begrijpen we en we hebben nu het gesprek om dat zoveel mogelijk te voorkomen.
- Daarnaast is de vraag hoe de Belastingdienst het basiscontract moet controleren. Voorstel van SZW is hierbij dat de Belastingdienst niet controleert of een contract aan alle voorwaarden van het basiscontract wordt voldaan, maar enkel of de werkgever het contract als basiscontract in de arbeidsovereenkomst en op de loonstrook heeft aangegeven. Dit voorkomt een arbeidsintensieve controle waarin de Belastingdienst ook allerlei civielrechtelijke vereisten moet controleren (zoals de bandbreedte). Ook voorkomt dit dat we een nog groter beroep doen op de nu al schaarse handhavingcapaciteit van de Belastingdienst. In het civiele recht kan een werknemer - mocht zijn werkgever zijn verplichtingen niet nakomen - uiteraard de gang naar de rechter bewandelen. Dit is ook terecht vanuit het oogpunt van de rol van de Belastingdienst; deze controleert de juiste toepassing van de werknemerspremies, maar niet of een werkgever aan allerlei civielrechtelijke verplichtingen voldoet.
- Daarnaast vindt de Belastingdienst de huidige controle op premiedifferentiatie arbeidsintensief. De Belastingdienst heeft deze rol gekregen met de invoering van de WAB en toen uitvoerbaar geacht. Dit punt kunnen we niet oplossen met dit wetsvoorstel.
- We moeten bovenstaande nog bespreken met de Belastingdienst. Enkel bij positieve gevolgen van deze gesprekken is het wetsvoorstel gereed om voor uitvoeringstoets uit te sturen.

5-6
5-7
5-8
5-9

4 Uitzend

4.1 Overgangsrecht fase B

- Met het wetsvoorstel wordt de zogenoemde fase B van uitzendarbeid wettelijk ingekort naar 6 contracten in 24 maanden. Er is nu een mogelijkheid om bij cao 6 contracten in een periode van 48 maanden aan te gaan. De cao uitzendkrachten kent op dit moment de mogelijkheid van 6 contracten in 36 maanden.
- Om de overgang naar een kortere termijn soepel te laten verlopen en zowel uitzendkracht, uitzendwerkgever en inlenende onderneming

Datum
12 juni 2023

Onze referentie
2023

6-1

rechtszekerheid te bieden, wordt voorgesteld om overgangsrecht op te nemen voor de inkorting van fase B.

- Dit overgangsrecht houdt in dat contracten in fase B aangegaan voor de inwerkingtreding van het wetsvoorstel nog onder de huidige cao-afspraken vallen. Voor contracten aangegaan na inwerkingtreding geldt de kortere termijn van 24 maanden en 6 contracten.
- Voor fase A is geen overgangsrecht beoogd. Cao-partijen zijn daar in hun cao al vooruitgelopen op de nieuwe regelgeving en hebben fase al in de cao op 52 weken gezet. Daarom is geen overgangsrecht nodig.

6-2

Beslispunt: Bent u akkoord met het opnemen van overgangsrecht voor uitzendcontracten in fase B, te weten dat voor uitzendcontracten in fase B aangegaan voorafgaand aan de inwerkingtreding nog het huidige regime geldt (6 contracten in 36 maanden) en voor uitzendcontracten aangegaan op of na inwerkingtreding de nieuwe termijn geldt (6 contracten in 24 maanden)?

Datum
12 juni 2023

Onze referentie
2023-

Toelichting (ter achtergrond)

Punt I: Terugkoppeling Werkgroep sociale partners

- Het gesprek in de Werkgroep arbeidsrecht van de Stichting van de Arbeid is prima gegaan. Er zijn verschillende vragen gesteld ter verduidelijking en ook een aantal opmerkingen gemaakt. De input van de sociale partners heeft ertoe geleid dat de memorie van toelichting nader is aangevuld en waar nodig punten zijn verduidelijkt.
- Zo is ten aanzien van de jaarurensystematiek op basis van de discussie met de werkgroep van de STAR in de MvT beter geduid dat er beperkingen zijn aan het (individueel) kunnen overeenkomen van jaarurennorm. Zowel sociale partners als wij zijn van mening dat we de huidige status quo willen behouden: jaarurennormen blijven mogelijk, maar geschieden vrijwel altijd via de cao (omdat het anders snel in strijd is met de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag), en een verruiming van de mogelijkheden is niet aan de orde.
- Het punt van de 15 uur-rechtsregel is het enige discussiepunt die nog niet is opgelost (ziet op onderdeel 2 oproep).

Punt II: Andere gesprekken (UWV, interdepartementaal, Arbeidsinspectie, MKB-toets)

- Het concept wetsvoorstel is interdepartementaal gedeeld, er waren enkele opmerkingen. VWS pleit voor uitzonderingen voor oproep voor AOW-gerechtigden en 'vrijwilligers', BZK zal dit mogelijk doen voor de BABS (buitengewoon ambtenaar van de burgerlijke stand) en OCW voor AOW-gerechtigden en invallers. Daarna bracht OCW besispunt 1.2 in. BZK zal mogelijk ook pleiten voor compensatie voor gemeenten voor hogere werkgeverskosten. Deze punten zijn voor de internetconsultatie versie (nog) niet in overweging genomen.
- Naar aanleiding van gesprekken met het UWV zijn verschillende wijzigingen en verduidelijkingen doorgevoerd. Wat rest is het gesprek over doenvermogen. Dat zit met name ook in de complexiteit van het huidige arbeidsrecht (in hoeverre hebben werkgevers en werknemers nu hulp nodig om het recht te 'kunnen') en de discussie over dat de huidige uitzondering voor de ketenbepaling (18- met een bijbaan van 12 uur in de week) net iets anders is dan de toekomstige uitzondering voor oproep (18-, scholier of student met een bijbaan van 16 uur in de week). We verwachten hier goed uit te komen, ook kijkend naar hulp in de praktijk (handleidingen, stappenplannen, acties met sociale partners over informatie en ondersteuning).
- Het concept wetsvoorstel is eerder met de Arbeidsinspectie gedeeld. De Arbeidsinspectie kon zich vinden in de lijn in het wetsvoorstel. Uiteraard wordt het wetsvoorstel nog voor een uitvoerings- en handhavingstoets aangeboden.
- De MKB-toets is ook afgerond. Het verslag moet nog worden afgemaakt en verwerkt in het wetsvoorstel. Er bleken geen nieuwe punten uit deze consultatie (behalve dat sommige werkgevers bij oproep graag meer ruimte zouden hebben).

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
------------	------	-------	------------

Datum
12 juni 2023

Onze referentie
2023-

Commentaar : Verwijzing naar desbetreffende deel nota?

Commentaar : Zie aanvulling

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 16:00:36
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 16:00:37

1	wetsvoorstel flexibele arbeid	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Rapport SEO-draaideurconstructies ketenbepaling-tussenpoos	Ter informatie (niet verzenden)	Uitkomsten onderzoek naar draaideurconstructies

Datum
12 juni 2023

Onze referentie
2023- 

Notes

1-1 Wederom indrukwekkende nota!

Vergeet alleen ajb niet dat mijn kennis iets beperkter is dan die van jullie en/of mijn geheugen wat er in een vorige nota stond -:-)

Ik neem aan dat we dit ook in as BS bespreken?

Dank voor het leesplezier!!

1-4 Bespr. Kan het wetsvoorstel niet in consultatie zonder dit onderdeel? Of dit nog op PM?

1-5 Bespr. Kan het wetsvoorstel niet in consultatie zonder dit onderdeel? Of dit nog op PM?

3-2 Akkoord

3-3 Akkoord

3-5 En - inhoud?

3-6 En - inhoud?

3-7 Idem - inhoud?

3-8 Idem - inhoud?

4-3 Akkoord

4-4 Akkoord

4-6 Zeker vasthouden aan afschaffen nul uren contract

4-7 Zeker vasthouden aan afschaffen nul uren contract

4-9 Sorry, ik begrijp niet wat hier staat? Is dit hetzelfde punt als hierboven of een ander punt?

4-10 Sorry, ik begrijp niet wat hier staat? Is dit hetzelfde punt als hierboven of een ander punt? Graag steeds wel even het inhoudelijke punt en probleem aangeven. Ik weet echt niet meer uit mijn hoofd wat 2,5 precies inhield...

4-11 Onderhandelingspositie

4-12 Onderhandelingspositie

5-1 Ja begrijp ik. Zou al wel wat signalen afgeven

5-2 Ja begrijp ik. Zou al wel wat signalen afgeven

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 16:01:02
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 16:01:04
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 16:01:04

Notes

5-6

Begrijp ik

5-7

Ook eens

5-8

Ook eens

5-9

Ook eens

6-1

Akkoord

6-2

Akkoord



Aan

Minister van SZW

nota

Beslisnota punten wetsvoorstel flexibele arbeid

TER BESLISSING

Directie

Datum
24 april 2023

Onze referentie
2023

Persoonsgegevens

Aanleiding

Naar aanleiding van de voortgangsbrief over de uitwerking van het arbeidsmarktpakket is SZW bezig met de verschillende wetsvoorstellen om e.e.a. in wetgeving om te zetten. Onderdeel hiervan is het verbeteren van de regels omtrent flexibele arbeid om werknemers meer zekerheid te geven en meer kans op een vast contract. Doel van deze nota is enkele beslispunten aan u voor te leggen om zo het wetsvoorstel verder voor te bereiden. Er wordt hard gewerkt om internetconsultatie en verzoek uitvoeringstoetsen en adviezen in de zomer (begin juli) mogelijk te maken.

Geadviseerd besluit

- Om een eerste concept van het wetsvoorstel op te leveren en na de meivakantie de stukken voor het gesprek met sociale partners te verzenden is uw goedkeuring voor enkele beslispunten noodzakelijk.
- Deze vindt u bij de verschillende paragrafen in de nota.
- Gaat u akkoord met bespreking van het onderliggende wetsvoorstel eind mei met sociale partners en de uitvoerders waarbij u een versie begin juni ontvangt? (paragraaf 4)

Kernpunten

- Er wordt momenteel hard gewerkt aan een wetsvoorstel met de verschillende maatregelen op het terrein van flexibele arbeid om internetconsultatie in de zomer mogelijk te maken.
- Daarvoor is het noodzakelijk enkele beslispunten aan u voor te leggen om zo een eerste besprekingsversie van het wetsvoorstel op te leveren. Dit zijn punten die wel in het verlengde liggen van de maatregelen die in de Kamerbrief zijn aangekondigd.
- Er zijn twee besprekingspunten die we eerst open aan sociale partners willen voorleggen omdat we willen aftasten hoeveel ruimte we hier bij sociale partners in hebben. Dit betreft een aanpassing van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) en de loondoorbetaling bij ziekte van oproepkrachten. Deze twee punten volgen niet logischerwijs direct uit de Kamerbrief.
- Daarnaast zullen we in de nota ingaan op enkele eerste publieksreacties die we hebben ontvangen n.a.v. de arbeidsmarktbrief. De algemene reactie t.a.v. de maatregelen was over het algemeen positief, veel commentaren zagen dit als een noodzakelijke stap om de doorgeschoten

Bijlage(n)
PM

* univakantie?
* betaalbaarheid
* AOV xpp?
* werkbed effecten?

Overzicht van opmerkingen bij Bijlage_2b_Nota_wetsvoorstel_flex_april_2023 (002).pdf

Pagina: 1



Nummer: 1

Auteur:

Onderwerp: Markering

Datum: 13-5-2025 14:07:09

flexibilisering tegen te gaan. Hieronder zullen we ingaan op enkele kritiekpunten per onderwerp.

Datum
24 april 2023

- In april hebben we focusgroepen gehouden met werknemers en werkgevers, niet alle focusgroepen hebben plaatsgevonden ten tijde van het sturen van deze nota.

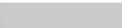
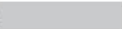
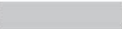
Onze referentie
2023: [redacted]

1. Tijdelijke arbeid (zgn. ketenbepaling)

Onderbrekingstermijn (geen beslispunt)

- De reacties op het invoeren van een onderbrekingstermijn van 5 jaar bij de ketenbepaling zijn gemengd. Hoewel het voorkomen van draaieurconstructies wordt onderschreven zijn er ook veel reacties die de termijn van 5 jaar te lang vinden. Overigens zullen we in de toelichting en communicatie, op verzoek van sociale partners, spreken over een administratieve vervaltermijn, omdat 'onderbrekingstermijn' juist suggereert dat er sprake is van een draaieurconstructie cq. dat de termijn bedoeld is om daarna terug te keren.
- Hierbij zitten bezorgde reacties vanuit grote organisaties, zoals de Rijksoverheid. We hebben publieksignalen, dat werknemers bij de Rijksoverheid door de termijn van 5 jaar ernstig in hun mogelijkheden worden beperkt om aan de slag te kunnen bij een ander ministerie (omdat de Rijksoverheid één werkgever is).
- De focusgroepen: we hebben werknemers en werkgevers gesproken over de maatregelen bij de ketenbepaling. Bij de duur van de termijn waren de reacties echter wisselend. In het algemeen is er steun om draaieurconstructies te voorkomen. Het doel wordt als zodanig onderschreven (ook door werkgevers), maar de termijn wordt door een aantal respondenten als te lang ervaren (ook door werknemers).
- Wij hebben in de eerdere nota van 23 augustus 2022 (nr. 2022-0000183812) de overwegingen t.a.v. de onderbrekingstermijn opgenomen.
- Om een akkoord rond het arbeidsmarktpakket met sociale partners te realiseren is gekozen voor een termijn van 5 jaar. Onderhandelingspositie om tegemoet te komen aan de vakbeweging.
- In de eerdere nota hebben we ook weergegeven dat er geen 'evidence based' duur bekend is die de draaieur geheel voorkomt en wat het effect is van het instellen van een lange administratieve vervaltermijn op draaieurconstructies.
- Reeds hierom hebben we een analyse in gang gezet bij een extern onderzoeksbureau (SEO) om meer inzicht te krijgen in de duur van de terugkeer van werknemers bij eenzelfde werkgever na een reeks tijdelijke dienstverbanden.
- Dit onderzoek naar terugkeer bij dezelfde werkgever binnen 3 jaar laat zien dat de meeste werknemers binnen 1,5 jaar bij dezelfde werkgever terugkeren. Dit onderzoek wordt ook nog gedaan voor uitzendkrachten (daar geldt de lange onderbrekingstermijn straks ook).
- Onderhandelingspositie

- De verwachting is [redacted] dat bij het doorlopen van het wetsvoorstel bij verschillende gremia, zoals de Raad van State, vraagtekens geplaatst

	Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 14-5-2025 13:48:43
	Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 14-5-2025 13:48:04
	Nummer: 3	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 14-5-2025 13:48:02
	Nummer: 4	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 14-5-2025 13:47:58
	Nummer: 5	Auteur: 	Onderwerp: Notitie	Datum: 13-5-2025 14:08:01
	Nummer: 6	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 14:08:16
	Nummer: 7	Auteur: 	Onderwerp: Opmerking over tekst	Datum: 13-5-2025 17:39:15
	Nummer: 8	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 14-5-2025 13:50:05
	Nummer: 9	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 17:41:17

zullen worden naar de proportionaliteit van dit voorstel (schrappen van de huidige tussenpoos van 6 maanden naar 5 jaar).

Datum
24 april 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

1.1 Scholieren en studenten onderbrekingstermijn (beslispunt)

- In het kader van de onderbrekingstermijn voor scholieren en studenten kwam de vraag op hoe deze uitwerkt voor studenten. Met name in de overgang van de bijbaan (waarin men nog student is) naar een 'volledige' baan na afstuderen. Hierbij zijn 2 lezingen mogelijk:
 1. aangezien de student voldeed aan de voorwaarden in het laatste contract in de 'oude' keten kan 6 maanden na afloop van dat laatste 'studentencontract' weer een nieuwe reeks starten, ook al is de student op dat moment afgestudeerd;
 2. aangezien de student na afstuderen niet meer voldoet aan de voorwaarden, geldt direct na dat laatste 'studentencontract' de langere onderbrekingstermijn van 5 jaar en loopt de keten door. Dit kan betekenen dat de werknemer na afstuderen binnen die termijn na de bijbaan enkel direct nog in vaste dienst kan worden aangenomen.
- Beide lezingen zijn mogelijk en kunnen gerechtvaardigd worden. Tegelijkertijd lijkt de eerste lezing het beste te passen bij het doel van de onderbrekingstermijn van 6 maanden: je wilt studenten niet beperken in hun bijbaan én je wilt hun opstap naar een 'volledige' baan op de arbeidsmarkt zo min mogelijk hinderen. Met de eerste lezing wordt voorkomen dat de situatie ontstaat dat een student vanwege een bijbaan in het (verre) verleden niet snel meer op tijdelijke basis aan het werk komt bij die werkgever, ook niet in een nieuwe functie. Een werkgever zou hierdoor geremd kunnen worden in het vast aannemen van deze jongere(n), omdat de bijbaan naast de studie een werkgever niet per se voldoende inzicht geeft in de geschiktheid in andere functies.
- Dit levert wel minder rechtsbescherming op voor jongeren die na hun bijbaan zich vol op de arbeidsmarkt begeven. Voor hen kan dan wederom een keten van tijdelijke contracten worden afgesproken, waar dit voor niet-studenten niet kan en er een onderbrekingstermijn van 5 jaar geldt (en dus direct het recht bestaat op een vast contract). Dit kan dus ook op kritiek bij de (jongeren)vakbonden opleveren. Tegelijkertijd denken we dat dit het best past bij het doel, én past binnen het balans binnen het pakket, waarbij niet alleen naar de rechtsbescherming van werkenden wordt gekeken, maar ook naar de lasten voor werkgevers. Daarom stellen we voor van de eerste lezing uit te gaan.

Beslispunt 1.1: Gaat u akkoord dat voor de toepassing van de (kortere) onderbrekingstermijn van 6 maanden voor studenten alleen relevant is of de werknemer in het laatste contract van de 'oude' keten een student was?

1.2 Overgangsrecht ketenbepaling (beslispunt)

- Voor de invoering van de onderbrekingstermijn bij de ketenbepaling van 60 maanden (5 jaar) is het van belang dat overgangsrecht wordt opgenomen. De exacte vormgeving hiervan wordt nog uitgewerkt.
- Onmiddellijke werking bij inwerkingtreding van de wet zou bij verlenging van deze onderbrekingstermijn anders voor werkgevers tot rechtsonzekerheid kunnen leiden. Er zou dan namelijk voor de reeks van contracten ook naar het verleden moeten worden teruggekeken, tot 5 jaar. Dit kan ertoe leiden dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

die voor inwerkingtreding van deze wet is aangegaan, wordt omgezet naar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, zonder dat een werkgever hierop kan hebben geanticipeerd. Dat voorkomen we met overgangsrecht.

Datum
24 april 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

Beslispunt 1.2: Gaat u akkoord dat er voor de ketenbepaling (invoering langere onderbrekingstermijn) overgangsrecht wordt opgenomen?

alok

1.3 Wijziging Wet tegemoetkoming loondomein (beslispunt)

- In de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) is bepaald dat een werkgever alleen recht kan hebben op een loonkostenvoordeel (LKV) als de werknemer voor wie het LKV wordt ontvangen niet in de zes maanden voorafgaand aan de indiensttreding ook al in dienst was bij die werkgever. De reden voor deze voorwaarde is soortgelijk aan die bij de ketenbepaling: om draaideurconstructies te voorkomen. Dit roept de vraag op of ook deze termijn in de Wtl moet worden verlengd naar 5 jaar vanwege het verlengen van de onderbrekingstermijn bij de ketenbepaling. In het kader van vereenvoudiging en eenduidigheid van termijnen in de wet valt het te beargumenteren om met dit wetsvoorstel ook deze termijn uit de Wtl te verlengen naar 5 jaar. Tegelijkertijd lijkt de huidige termijn in de Wtl voldoende zekerheid te bieden voor werknemers en kan deze ook voordelen bieden voor werknemers. De huidige termijn kan namelijk ook tot gevolg hebben dat een werknemer die bijvoorbeeld wegens ziekte uitvalt na zes maanden vanwege een loonkostenvoordeel opnieuw aantrekkelijk wordt voor een werkgever. Het is daarom de vraag of een nieuwe termijn in de praktijk een gewenst effect zal sorteren.
- Beleidsmatig is er dus vooralsnog geen duidelijke voorkeur voor het wel of niet aanpassen van de termijn in de Wtl. Daarom stellen we voor om deze keuze met sociale partners te bespreken en afhankelijk van de uitkomst daarvan de wijziging van deze termijn in de Wtl wel of niet mee te nemen in dit wetsvoorstel of via een andere route. Op deze manier kunnen sociale partners meegeven of ze deze wijziging wel of niet wenselijk vinden.

V

←

lichte voorkeur
voor huidige,
maar zeker geen
beslispunt

Beslispunt 1.3: Gaat u akkoord met bespreking van een mogelijke wijziging van de Wet tegemoetkoming loondomein in verband met het verlengen van de onderbrekingstermijn (en dit pas daarna eventueel in het wetsvoorstel op te nemen)?

alok

2 Oproep

- Voor 'reguliere werknemers' mogen er geen oproepcontracten meer worden afgesloten, maar kunnen in plaats daarvan wel ~~bandbreed~~ basis contracten worden afgesloten. Scholieren en studenten kunnen op basis van de huidige oproepcontracten blijven werken.
- Uit de focusgroepen is het beeld dat de inzet bij oproep over het algemeen positief wordt ontvangen. Veel werknemers waarderen de flexibiliteit als ze scholier of student zijn, maar willen meer zekerheid als ze eenmaal afgestudeerd zijn. Dat beeld komt ook naar voren in de media.
- Wel zijn er meerdere vragen/verzoeken binnengekomen om AOW-gerechtigden ook op oproepbasis te kunnen laten werken, omdat

✓

interessant!

sommige AOW-gerechtigden in zorg en onderwijs op oproepbasis werken om bij te springen. Hier is vooralsnog niet voor gekozen, omdat er groepen gepensioneerd zijn die juist gebaat zijn bij de bescherming van de nieuwe regels. Zo zijn er mensen die geen volledige AOW hebben en afhankelijk zijn van het inkomen uit hun baan, bijvoorbeeld omdat ze pas op latere leeftijd naar Nederland gekomen. Daarnaast is het bij elke uitzondering een risico dat er bepaalde ongewenste verschuivingen op de arbeidsmarkt optreden. Zo worden gepensioneerd met een nulurencontract hierdoor aantrekkelijker dan oudere werknemers die de extra zekerheid wel nodig hebben. Tegelijkertijd zou dit iets zijn waar u na de internetconsultatie een nieuwe afweging in kunt maken. Deze uitzondering zou dan wel een Europeesrechtelijke rechtvaardiging moeten krijgen (vanwege leeftijdsonderscheid).

Datum
24 april 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

2.1. Uitwerking scholieren en studenten en wettelijke conversieregels (beslispunt)

- Scholieren en studenten mogen op oproepbasis blijven werken als ze voldoen aan de volgende criteria: ze zijn onder de 18 of ingeschreven bij een onderwijsinstelling en ze werken doorgaans over het jaar niet meer dan gemiddeld 16 uur per week.
- Er moet een rechtsregel komen wat de arbeidsomvang wordt als zij niet meer voldoen aan de voorwaarden voor scholieren en studenten: een oproepcontract is dan immers niet meer mogelijk. Voor scholieren als ze geen 18 meer zijn of studenten (eerder dan verwacht) stoppen met hun studie.
- We stellen voor te regelen dat het oproepcontract op dat moment op grond van de wet converteert naar een bandbreedtecontract, waarbij de minimale arbeidsomvang gebaseerd is op de minimale arbeidsomvang die is overeengekomen, of als er in de voorafgaande periode van 12 maanden meer gewerkt is, het gemiddelde aantal gewerkte uren. Daarbovenop is nog 30% beschikbaarheid mogelijk. Loonuitsluitingsbedingen zijn dan ook niet meer mogelijk.
- Hierbij willen we voorkomen dat een werkgever op het moment dat een werknemer niet meer voldoet aan de voorwaarde van student zijn plotseling wordt geconfronteerd met conversie van een oproepcontract naar een bandbreedtecontract. Dit moet nog verder worden uitgewerkt. Mogelijke oplossingen hiervoor zijn om in de wetgeving op te nemen dat de conversie pas plaatsvindt 2 maanden nadat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarde van student zijn, of dat er op oproepbasis gewerkt kan worden voor de duur van het collegejaar, aan te tonen middels een bewijs van inschrijving.
- We verwachten dat deze rechtsregel wel tot gedragseffecten bij werkgevers zal leiden. Werkgevers zullen er dan waarschijnlijk voor zorgen dat het jaarcontract loopt tot het einde van het collegejaar. We kijken nog naar de precieze vormgeving in het kader van privacy en gelijke behandeling (omdat bij werknemers die meerderjarig worden het contract wel meteen converteert).
- Voor oproepcontracten die niet tijdig voorafgaand aan de inwerkingtreding van de wet omgezet zijn wordt voorgesteld dezelfde rechtsregel te laten gelden. Er moet dan wel een voldoende ruime tijd tussen bekendmaking en inwerkingtreding van de wet zitten.
- Hiermee wordt voorkomen dat er toch oproepcontracten gelden voor groepen voor wie dat straks niet meer mag (reguliere werknemers). We

zien geen minder vergaande manier om ervoor te zorgen dat het niet meer mogelijk is om na de 18 of na de studie als oproepkracht ingezet te worden.

Datum
24 april 2023

Onze referentie
2023- [redacted]

Beslispunt 2.1: Gaat u akkoord met de conversieregeling dat oproepcontracten op grond van de wet worden omgezet naar bandbreedtecontracten als men niet meer scholier of student is? En dit ook als overgangsrecht te hanteren voor oproepcontracten die na inwerkingtreding niet aan de wet voldoen?

Mits voldoende
tijd voor wg
om ook op
voor te bereiden

2.2 Rechtsgevolg nuluren (beslispunt)

- Er moet een rechtsgevolg komen waar de werknemer een beroep op kan doen als de werkgever in strijd met de wet toch een nulurencontract overeenkomst. Het rechtsvermoeden van arbeidsomvang geldt immers pas na 3 maanden werken, waardoor de werkgever nu in de eerste 3 maanden geen geldelijk motief heeft om zich aan het komende verbod te houden. Anders gezegd: de werknemer kan geen vordering indienen om te zorgen dat de werkgever zich hieraan houdt.
- Daarom wordt voorgesteld om een rechtsregel in te voeren dat als er geen arbeidsomvang is overeengekomen, de arbeidsomvang wordt geacht of vermoed 15 uur per week te zijn. Dit betekent dat de werknemer op die hoogte ook een loonvordering kan indienen op de uren dat de werkgever de werknemer niet oproept (en dus dat er een sterk motief is om toch een arbeidsomvang overeen te komen).
- Eenzelfde regeling geldt ook in Duitsland (maar dan op basis van 12 uur).
- Er is gekozen voor 15 uur in de week, omdat dit aansluit bij de huidige regeling dat een oproepkracht of kleine deeltijder van minder dan 15 uur in de week recht heeft op 3 uur loon als hij wordt opgeroepen. Idee daarachter is dat kleinere deeltijdcontracten (zeer) kwetsbaar zijn.
- Juridisch gezien zit er een bewijsverschil tussen een rechtsregel ('geacht') en een rechtsvermoeden ('vermoed'). Dit verkennen we nog met Justitie voor de definitieve versie voor internetconsultatie. Dit leggen we aan u voor in de volgende versie.

|| au

best veel 15?
≈ 2 dagen, 40%!

?

Beslispunt 2.2: Gaat u akkoord met het voorstellen van een systematiek dat als een werkgever géén arbeidsomvang afsprekt (dat wil zeggen een nulurencontract) er wordt geacht of vermoed een arbeidsomvang van 15 uur per week te zijn overeengekomen?

ja, met systematiek
15 uur roepen in
gesprek OP

2.3. Naam bandbreedtecontract (beslispunt)

- In de brief wordt gesproken over een 'basiscontract' als vervanging van het oproepcontract, naar aanleiding van hoe het in de SER wordt genoemd. Deze naam wordt in de gesprekken met werknemers en met de uitvoerders als verwarrend ervaren, omdat dit lijkt te suggereren dat het een standaardcontract is en dat uit de naam niet helemaal duidelijk is wat voor contract het eigenlijk is.
- Daarom stellen we voor in de toelichting van het wetsvoorstel en vanaf de internetconsultatie te spreken over een 'bandbreedtecontract'. Dat woord dekt namelijk beter de lading én laat zien dat het geen 'standaardcontract' wordt.

Beslispunt 2.3: Gaat u akkoord met de benaming 'bandbreedtecontract'?

nee ik vind basis-
contract echt
mooi klinken

2.4. Eerste inventarisatie gevolgen voor premiedifferentiatie (beslispunt)

Datum
24 april 2023

Onze referentie
2023-0000074201

- We zijn met de uitvoering aan het verkennen of en hoe bandbreedtecontracten (mits aan de andere voorwaarden vanuit premiedifferentiatie WW wordt voldaan) onder de lage premie kunnen worden gebracht. Alhoewel we hier pas conclusies over kunnen trekken als de uitvoeringstoetsen zijn opgeleverd is ons eerste beeld positief. In de gesprekken met de uitvoering hebben we tot nu toe nog geen onoverkomelijke obstakelsesignaleerd. Daarbij is geconstateerd dat er vooralsnog geen wijzigingen in oproep noodzakelijk zijn.
- Dit betekent dat de herzieningssituaties ook voor de bandbreedtecontracten zullen gelden. De herzieningssituatie is dat er bij 30% of meer overwerk de premie moet worden herzien van de lage premie naar de hoge premie. Omdat de grens voor overwerken in het bandbreedtecontract gelijk is aan herzieningssituatie B (30%) wordt deze herzieningssituatie nog belangrijker. Het is immers een mechanisme in de uitvoering dat indirect controleert of deze bandbreedtecontracten wel voldoen aan een van de belangrijkste voorwaarden van deze nieuwe contractvorm en niet fors overschreden worden. Tegelijkertijd betekent dit ook dat er mogelijk vaker contracten herzien gaan worden naar de hoge premie, er komen immers meer contracten onder de lage premie die mogelijk herzien moeten worden. Dit laatste zal impact hebben op de capaciteit van de uitvoering.

Voor de uitvoering is het naar verwachting noodzakelijk dat het gegeven dat er sprake is van een bandbreedtecontract op de loonstrook wordt vermeld. Dit helpt ook de handhaving in het kader van premiedifferentiatie.

Beslispunt 2.4: Gaat u akkoord met het vermelden van het hebben van een bandbreedtecontract op de loonstrook?

ja

2.5. Loondoorbetaling bij ziekte

- In een vorige nota (17 februari 2023, nr. 2023-0000074201) hebben we opgemerkt dat de loondoorbetaling bij ziekte voor oproepkrachten met een nul-urencontract wettelijk niet goed is geregeld. Dat betekent dat oproepkrachten bij ziekte buiten de oproepperiode niet worden doorbetaald of alleen hun minimale garantie-uren, maar dat zij ook geen beroep op Ziektewet kunnen doen, omdat er sprake is van een lopend dienstverband.
- We stellen voor om met sociale partners de mogelijkheid te bespreken een oplossing hiervoor in dit wetsvoorstel mee te nemen, zowel voor oproepkrachten als voor bandbreedtecontracten, om te borgen dat werknemers minimaal recht op loondoorbetaling bij ziekte hebben op basis van hun gemiddeld gewerkte uren in de afgelopen 3 maanden (conform het huidige rechtsvermoeden). Zo is het ook in 13 cao's geregeld (die van toepassing zijn op 30% van de werknemers), waaronder de ABU en NBBU cao. Afhankelijk van die bespreking bezien we of dit ook haalbaar is in de planning.
- Op een andere nota (2023-0000190661) hebben we uw akkoord ontvangen om een verkenning te starten om hetgeen op dit punt in de uitzendcao's is geregeld wettelijk te borgen (naast het wettelijk regelen dat het uitzendbeding bij ziekte niet meer kan worden ingeroepen).
- Daarom lijkt ook voor de bredere groep oproepkrachten (die geen uitzendkracht zijn) nuttig, omdat dit zorgt voor een voorziening bij ziekte.

! belangrijk voor draagvlak

Dit is straks in ieder geval van belang voor scholieren en studenten die nog op een oproepcontract werken en mogelijk voor bandbreedtecontracten.

- Indien de verkenning t.a.v. het uitzendbeding bij ziekte met sociale partners voorspoedig loopt zou besloten kunnen worden om de uitkomsten daarvan in dit wetsvoorstel mee te nemen. Dat kunnen we nu nog niet overzien, er moet in ieder geval worden bezien of dit haalbaar is binnen de planning.

Datum
24 april 2023

Onze referentie
2023-

*en als men
leuk, met het
wetsvoorstel
kunnen
werken*

Beslispunt 2.5: Gaat u akkoord met bespreking met sociale partners om een regeling voor loondoorbetaling bij ziekte bij oproepkrachten om zo het 'gat' tot de Ziektewet te dichten (conform de verkenning bij uitzendkrachten) (en dit pas daarna eventueel in het wetsvoorstel op te nemen)?

3 Uitzendarbeid

3.1 Gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden

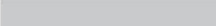
- Voor uitzendkrachten is in het arbeidsmarktpakket overeengekomen dat zal worden geregeld dat zij recht hebben op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden ten aanzien van loon en overige vergoedingen en arbeids- en rusttijden en dat de overige arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig dienen te zijn. Bij cao van de uitlener kan een ten minste gelijkwaardig totaalpakket van arbeidsvoorwaarden worden afgesproken.
- In de voortgangsbrief is opgenomen dat bij de uitwerking een recente Europese Hof uitspraak wordt betrokken (het Timepartner Personalmanagement-arrest).
- Deze uitspraak geeft randvoorwaarden voor een afwijking bij cao van het beginsel van dezelfde 'essentiële' arbeidsvoorwaarden (loon en overige vergoedingen en arbeids- en rusttijden). Als van deze arbeidsvoorwaarden in nadelige zin wordt afgeweken, dan moet dat worden gecompenseerd met betrekking tot diezelfde arbeidsvoorwaarden.
 - Bijv. een loonelement is lager dan bij de inlener, maar een andere vergoeding is hoger waardoor onder de streep door de werknemer hetzelfde bedrag wordt ontvangen.
- Deze uitspraak legt geen verplichting op aan lidstaten om deze randvoorwaarden wettelijk te verankeren. De uitspraak heeft nu al directe werking, partijen (sociale partners) moeten dus al aan deze kaders voldoen.
- Op 20 april 2023 is de uitwerking van dit arrest met sociale partners besproken. Sociale partners zijn het eens met de wijze van uitwerking van deze uitspraak door SZW. Onderhandelingsinzet

- Voorgesteld wordt om in het wetsvoorstel op te nemen dat bij cao een totaal pakket van ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden kan worden afgesproken, waar het totaal van loon en overige vergoedingen en arbeids- en rusttijden ten minste gelijkwaardig moeten zijn/blijven.
- Afwijking van een loonelement moet dus worden gecompenseerd ten aanzien van het totaal aan loon en overige vergoedingen. Dit kan niet



 Nummer: 1	Auteur: 	Onderwerp: Markering	Datum: 13-5-2025 14:11:09
--	---	----------------------	---------------------------

 Nummer: 2	Auteur: 	Onderwerp: Notitie	Datum: 13-5-2025 14:11:22
--	---	--------------------	---------------------------



worden gecompenseerd met een andere 'overige' arbeidsvoorwaarde. Andersom kan dit wel plaatsvinden. Overige arbeidsvoorwaarden kunnen worden gecompenseerd met loon, zolang dit tot een totaal aan gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden leidt.

- Aangezien het arbeidsmarktpakket de wet op dit punt wijzigt, wordt u geadviseerd om vanwege de rechtszekerheid bovenstaande hierin mee te nemen. Daarmee blijkt deze verplichting dan uit Nederlandse wetgeving, en niet (enkel) uit een uitspraak van het Europese Hof. Werkgevers hebben dan meer duidelijkheid over waar zij aan moeten voldoen en uitzendkrachten meer duidelijkheid over hun rechten.

Datum
24 april 2023

Onze referentie
2023-[REDACTED]

Beslispunt 3.1: Gaat u akkoord om bij uitzenden wettelijk op te nemen dat bij cao een totaalpakket van ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden kan worden afgesproken, waar het totaal van loon en overige vergoedingen en arbeids- en rusttijden gelijkwaardig moeten zijn/blijven (en dus dat loon en vergoedingen alleen met andere loon/vergoedingscomponenten gecompenseerd kunnen worden)?

allh
Onderhandelingspositie

3.2 Voortgang doelgroep banenafpraak (geen beslispunt)

- Een bijzondere vorm van uitzend is payroll. Met de Wet arbeidsmarkt in balans is de definitie payroll in de wet opgenomen en kaders gesteld ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden van payrollkrachten.
- Payrollkrachten hebben recht op ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden als een werknemer in dienst bij het bedrijf waar hij arbeid verricht. Daarnaast hebben zij recht op een adequate pensioenregeling. Hier is geen algemene afwijking bij cao mogelijk, zoals wel het geval bij uitzend.
- Voor werkenden in de banenafpraak en sociale werkvoorziening is een uitzondering opgenomen. Bij cao kan worden afgeweken van het beginsel van ten minste dezelfde arbeidsvoorwaarden. Dit gebeurt ook via de cao 'Aan de slag' (de nieuwe cao voor de doelgroep banenafpraak) en de cao Sociale werkvoorziening.
- Naar aanleiding van het SER MLT is aan sociale partners gevraagd of zij hebben beoogd om ook voor deze groep de cao afwijking te beperken naar ten minste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden. Dit heeft tot dusver nog niet tot een eensluidend antwoord geleid.
- Voor deze groep geldt eveneens de hierboven genoemde uitspraak. Door sociale partners wordt onderzocht welke gevolgen dit heeft. In mei wordt hier ambtelijk over doorgesproken.
- De cao 'Aan de slag' loopt eind van 2023 af. Binnenkort gaan partijen hierover onderhandelen. Aanvullend gaan partijen de werking van de cao in de praktijk evalueren. Deze evaluatie en onderhandelingen kunnen ertoe leiden dat geen nieuwe cao op dit punt wordt afgesloten. Sociale partners houden ons ambtelijk op de hoogte.
- MAPP is verantwoordelijk voor de beleidsvorming in algemene zin ten aanzien van de doelgroep banenafpraak en sociale werkvoorziening. De collega's van WR en PDV zijn derhalve aangehaakt.

4 Proces (beslispunt)

- Aan de hand van de keuzes op bovenstaande beslispunten maken wij een eerste versie van het wetsvoorstel af. Een eerste bespreekversie is naar verwachting gereed begin mei.

moor !!



Nummer: 1

Auteur:



Onderwerp: Markering

Datum: 13-5-2025 14:12:01



- Deze versie zouden we graag willen bespreken met de uitvoerders (UWV, BLD, NLA, mogelijk ook SVB in verband met impact op de ondersteuning van de pgb-werkgevers die nu met oproepcontracten werken). Deze gesprekken vinden half mei plaats. Er wordt voor eind mei een gesprek gepland met de sociale partners in de Werkgroep arbeidsrecht van de Stichting van de Arbeid.
- **Indien u daarmee akkoord gaat** ontvangt u als eerstvolgende versie het concept waarin de eerste opmerkingen van de uitvoerders en sociale partners zijn meegenomen. Dit zal naar verwachting begin juni zijn.
- Na uw akkoord op die versie zal het conceptvoorstel gedeeld worden met de regiegroep sociale partners, en besproken worden met de uitvoering om deze gereed te maken voor verzending voor de uitvoeringstoetsen voor de zomer.
- Dit proces is zeer krap en laat weinig ruimte voor onvoorziene problemen.
- Dit proces maakt het mogelijk om in de MR van 7 juli een verzoek te doen voor internetconsultatie van het wetsvoorstel.

Datum
24 april 2023

Onze referentie
2023-[REDACTED]

ja graag

dat zou super zijn!