

07/8/2023



Linda Brouwer  
Senior Counsel Liber Dock



# Wetsvoorstel wet meer zekerheid voor flexwerkers

Het voorstel *Wet meer zekerheid flexwerkers* is 9 juli jl. in internetconsultatie gegaan. Iedereen kan tot 4 september 2023 reageren op het wetsvoorstel<sup>[1]</sup>. Dit wetsvoorstel vormt een 1ste (gedeeltelijke) uitwerking van het in april gepresenteerde arbeidsmarktpakket met samenhangende maatregelen voor meer zekerheid voor werkenden en meer wendbaarheid voor ondernemers. Dit arbeidsmarktpakket heeft de steun van de vakbonden en werkgeversorganisaties. In dit blog een overzicht van de maatregelen die dit wetsvoorstel bevat.



## Wijzigingen op het gebied van

- tijdelijke contracten
- oproepovereenkomsten en
- uitzendovereenkomsten

De regering vindt draaideurconstructies niet meer passend bij de toekomst van arbeid en meent dat structureel werk georganiseerd moet worden op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.



Tussenpoos ketenregeling van 6 maanden wordt vervaltermijn van 5 jaar

## Doel wetsvoorstel

- (1) Verbetering van de zekerheid van flexibele werknemers door meer perspectief op een vast contract, meer werk- en inkomenszekerheid en meer roosterzekerheid en
- (2) Vermindering van het concurrentieverschil tussen flexibele arbeid en het vast contract en uitzend- en andere vormen van flexibele arbeid.

## Overzicht maatregelen

De maatregelen in het wetsvoorstel richten zich op: (A) de tijdelijke contracten, (B) de oproepovereenkomsten en (C) de uitzendkrachten.

### A. Tijdelijke contracten

Op dit moment geldt als hoofdregel dat er **3 tijdelijke contracten** voor een duur van **maximaal 36 maanden** kunnen worden gesloten ('ketenregeling') voordat sprake is van een contract voor onbepaalde tijd, waarbij uitzonderingen bij cao mogelijk zijn. Bij een **onderbreking van 6 maanden** start de keten van tijdelijke contracten opnieuw. Hier brengt het wetsvoorstel verandering in.

#### Het wetsvoorstel wijzigt het volgende:

- 1** De **tussenpoos van 6 maanden** in de huidige ketenregeling wordt vervangen door een **vervaltermijn van 5 jaar (60 maanden)**. Na 3 jaar of na 3 aaneengesloten tijdelijke contracten die elkaar met tussenpozen van ten hoogste 60 maanden hebben opgevolgd geldt de laatste arbeidsovereenkomst met ingang van die dag als een contract voor onbepaalde tijd (7:668a lid 1 BW).
- 2** De **vervaltermijn van 5 jaar** geldt **óók voor uitzendkrachten (fase A en B)** (7:691 lid 4 en 8 BW).
- 3** Er geldt een **uitzondering** onder voorwaarden voor **studenten** (tussenpoos blijft 6 maanden) en voor **seizoenswerk** (huidige mogelijkheid tussenpoos in te korten tot 3 maanden blijft bestaan).
- 4** De **mogelijkheid om van de ketenregeling bij cao af te wijken** in aantal (maximaal 6 contracten) en in duur (ten hoogste 4 jaar) wordt **afgeschaft**.
- 5** De **mogelijkheid om van de ketenregeling bij opvolgend werkgeverschap (qua duur tijdelijke contracten) bij cao af te wijken** wordt **afgeschaft** (afwijking qua aantal contracten blijft wel mogelijk).
- 6** Ook de huidige **tussenpoos van 6 maanden** in de 'Ragetielieregel'<sup>[2]</sup> (7:667 lid 4 BW) wordt gewijzigd naar **5 jaar (60 maanden)**.
- 7** Er zal bij invoering van de vervaltermijn van 5 jaar **overgangsrecht** gelden: het zal gelden voor (nieuwe) arbeidsovereenkomsten die op of na de datum van inwerkingtreding van de wet lopen of worden gesloten. Op arbeidsovereenkomsten die reeds geëindigd zijn voor het tijdstip van inwerkingtreding geldt de huidige tussenpoos van 6 maanden.

[1] via <https://www.internetconsultatie.nl/wetverbeteringrechtspositieflexibelearbeidskrachten/b1>.

[2] De Ragetielieregel is in de huidige regeling van toepassing als tussen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een periode van niet meer dan 6 maanden zit én de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met wederzijds goedvinden is beëindigd, met instemming van werknemer is opgezegd door werkgever of door werknemer zelf is opgezegd. In dat geval eindigt het contract voor bepaalde tijd niet van rechtswege maar gelden dezelfde beëindigingsregels als bij een contract voor onbepaalde tijd.



Oproepovereenkomst wordt vervangen door een basiscontract



Nulurencontract niet langer mogelijk (verboden)

Huidige oproepovereenkomst alleen nog voor scholieren en studenten <sup>[3]</sup>



Jaarurennorm is binnen basiscontract niet mogelijk, wel binnen reguliere arbeidsovereenkomst

## B. Oproepovereenkomsten

Met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) is de **oproepovereenkomst** in de wet gedefinieerd (artikel 7:628a lid 9 BW). Er is kortweg nu sprake van een oproepovereenkomst als **(a)** de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een vast aantal uren per tijdseenheid van een maand of jaar met een gelijk salaris per maand (bijv. een nulurencontract of min-max contract) of **(b)** het recht op loondoorbetaling als het werk niet kan worden verricht (in de risicosfeer van werkgever) voor een periode wordt uitgesloten ('loonuitsluitingsbeding') (ex 7:628 lid 5 of 7 BW of 7:691 lid 7 BW).

### Het wetsvoorstel wijzigt het volgende:

- 1 De **huidige oproepcontracten** (nulurencontract en min-max contract) worden afgeschaft en vervangen door **basiscontracten**:
  - Er geldt **een verbod op een nulurencontract**. Er dient schriftelijk een vaste arbeidsomvang te worden afgesproken die groter is dan nul en over een periode van maximaal 1 jaar (7:628aa BW).
  - Er kan een **minimale en maximale arbeidsomvang** overeengekomen worden, **mits**: **(a)** de periode ten hoogste een kwartaal omvat, **(b)** de maximale arbeidsomvang niet meer dan 130% van de minimale arbeidsomvang bedraagt, **(c)** de werknemer zich voor de uren boven de minimale arbeidsomvang en tot de maximale arbeidsomvang beschikbaar moet houden voor werk (7:628ab BW) en **(d)** met verplichte gespreide loonbetaling over maximaal een periode van een maand (of vier-wekenverloning) (7:628ab lid 3 jo. 7:628aa lid 2 sub a BW).
  - Het basiscontract kent een **minimaal aantal gegarandeerde uren** en een **aantal beschikbare roosterbare uren**.
    - o De gegarandeerde uren dient werkgever altijd te betalen.
    - o De beschikbare uren zijn de uren die werknemer beschikbaar dient te zijn voor een oproep en inroostering en waar hij bij een oproep gehoor aan moet geven. Deze beschikbaarheidsuren bedragen maximaal 130% van de gegarandeerde uren.
    - o Buiten deze uren heeft werknemer het recht een oproep te weigeren.
    - o Deze beschikbaarheidsuren (referentie-uren) dienen uiterlijk een week na aanvang van het werk schriftelijk of digitaal te worden verstrekt (7:628ab lid 2 BW).
    - o Houdt werkgever zich niet aan de vastgestelde referentie-uren dan zijn de gemaakte afspraken nietig en gelden alle uren als niet verplicht beschikbaar.
  - De **'oproepregels'** zoals met de Wab ingevoerd (o.a. vierdagentermijn, aanbod vaste arbeidsomvang na 12 maanden) zijn **van toepassing op het basiscontract** (7:628ab lid 4-10 BW).
- 2 Wordt in strijd met de wet een nulurencontract gesloten of een contract zonder vaste arbeidsomvang, dan geldt er **een conversieregel**: de arbeidsomvang wordt geacht tenminste 3 uur per week te zijn (of indien hoger het gemiddelde per week over de afgelopen 3 maanden) (7:628aa lid 5 BW).
- 3 Het **loonuitsluitingsbeding** (niet gewerkt = geen loon) in artikel 7:628 lid 5 en 7 BW komt te **vervallen**. Het blijft **enkel nog gelden** voor de **uitzendkracht in fase A** (7:691 lid 7 BW).
- 4 De **huidige oproepovereenkomsten** zijn **alleen nog mogelijk voor scholieren en studenten** mits zij maximaal 16 uur per week gemiddeld op jaarbasis werken en voor **uitzendkrachten** slechts voor wat betreft de **uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting** in de eerste 52 weken (7:628ac jo. 7:628a BW).
- 5 Het voornemen bestaat om het **basiscontract voor onbepaalde tijd** onder de **lage WW-premie** te laten vallen.

Inwerkingtreding van deze wijzigingen is niet voorzien vóór 1 januari 2026.

### Jaarurennorm

Binnen een **basiscontract** zijn **jaarurennormen niet mogelijk**, nu de maximale periode een kwartaal dient te zijn. Een jaarurennorm blijft **wel mogelijk** binnen een **reguliere arbeidsovereenkomst**, **mits** er sprake is van een **vaste arbeidsomvang** (bijv. 1000 uur per jaar) **per jaar** met een verplichting tot **gespreide loondoorbetaling per maand**. Een jaarurennorm is doorgaans alleen mogelijk als het bij cao overeengekomen is (gelet op artikel 11 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (Wml)). Wél zal ten aanzien van de jaarurennorm gaan gelden dat **per kwartaal** een bepaalde **mate van roosterzekerheid** en **niet-beschikbaarheid** moet worden overeengekomen (bijv. door een percentage af te spreken of door werknemer niet-beschikbare dagen te laten opgeven). Dit betreft een **open norm**, die sociale partners in de cao nader kunnen invullen.

[3] De huidige oproepovereenkomst is ook nog mogelijk in fase A van de uitzendovereenkomst voor zover dit ziet op het loonuitsluitingsbeding.



Fase A naar 52 weken  
Fase B naar max. 6  
contracten in 2 jaar

Afwijking bij cao van artikel  
8 WAADI mag alleen via de  
uitzendcao (dus niet meer  
via de inleencao) en mits  
totaal van de essentiële  
arbeidsvoorwaarden  
tenminste gelijkwaardig is



Wat 'gelijkwaardig' is dient in  
uitleencao of uitzend-  
overeenkomst te staan



Toets gelijkwaardige  
arbeidsvoorwaarden

### C. Uitzendkrachten

De **uitzendovereenkomst** is een arbeidsovereenkomst waarbij **werknemer** door het uitzendbureau (werkgever) **ter beschikking** wordt **gesteld** van een derde (**inlener**) om op grond van een door de inlener aan het uitzendbureau verstrekte opdracht arbeid te verrichten **onder toezicht en leiding** van de **inlener**. Er gelden voor de uitzendovereenkomst aanvullende regels die een **bijzonder/verlicht arbeidsrechtelijk regime** inhouden (7:690 – 691 BW). Zo geldt nu:

- **Fase A:** de uitzendovereenkomst met **uitzendbeding** waarbij gedurende de **eerste 26 weken** van de uitzendrelatie (of **maximaal 78 weken bij cao**) de overeenkomst van **rechtsweg e eindigt** doordat de terbeschikkingstelling bij de inlener eindigt en waarbij er een **loonuitsluitingsbeding** geldt.
- **Fase B:** Na fase A kan er **maximaal 3 jaar** op **tijdelijk contract** worden gewerkt en in totaal **maximaal drie** opeenvolgende **tijdelijke contracten** worden gesloten. Dit kan **bij cao** worden verlengd tot **maximaal 4 jaar** en **6 tijdelijke contracten**.

Werknemers die aan een derde (inlener) ter beschikking worden gesteld (niet zijnde payroll), zoals uitzendkrachten, hebben op grond van artikel 8 van de **Waadi** ('loonverhoudingsvoorschrift') recht op hetzelfde loon en overige vergoedingen op grond van de cao en de toepasselijke regels rondom arbeids- en rusttijden<sup>[4]</sup> ('**essentiële arbeidsvoorwaarden**') zoals die gelden voor werknemers in dienst bij de inlener in een gelijke of gelijkwaardige functie. Dit blijft met dit wetsvoorstel ongewijzigd. Er mag hier nu **bij inleen-cao of uitzend-cao** van worden **afgeweken**. In de **uitzendcao** (ABU en NBBU) wordt hiervan nu afgeweken met de **inlenersbeloning** in artikel 16 uitzendcao.

Het wetsvoorstel brengt hierin enkele wijzigingen<sup>[5]</sup>.

#### Het wetsvoorstel wijzigt het volgende:

- 1 **Fase A** gaat van maximaal 78 weken (afwijking bij cao) naar **52 weken** bij wet (7:691 lid 2-3 BW). De **verlengingsmogelijkheid bij cao** komt te **vervallen**.
- 2 Het **blijft** (alleen) in **fase A** mogelijk om een **loonuitsluitingsbeding** af te spreken (7:691 lid 7 BW). In Fase A kan dus nog steeds gebruik worden gemaakt van het huidige oproepcontract.
- 3 **Fase B** gaat van **maximaal 6 contracten in 4 jaar** (afwijking bij cao) naar **maximaal 6 contracten in 2 jaar** (7:691 lid 8 BW).
- 4 De **vervaltermijn van 5 jaar** (60 maanden) in de **ketenregeling** geldt óók voor **uitzendkrachten** (fase A en B) (7:691 BW) (*zie hiervoor bij tijdelijke contracten*).
- 5 **Afwijking bij cao** van artikel 8 lid 1 en 2 **Waadi** (**essentiële arbeidsvoorwaarden**) mag **alleen** nog via de **cao van de uitlener (uitzendcao)** en **mits** het **totaal** van deze **arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig**<sup>[6]</sup> is ten opzichte van een werknemer in dienst van de inlener in eenzelfde of gelijkwaardige functie. Afwijking van een loonelement dient dus gecompenseerd te worden binnen het totaal aan loon – en overige vergoedingen. Het kan **niet gecompenseerd** worden met **andere 'overige' arbeidsvoorwaarden**. Omgekeerd mag dat wel, mits het tenminste een gelijkwaardig niveau heeft.
- 6 T.a.v. de **overige arbeidsvoorwaarden** (d.w.z. alle arbeidsvoorwaarden niet zijnde loon en overige vergoedingen en regelingen rondom arbeids- en rusttijden, waaronder bijv. een marktconform uitzendpensioen) gaat gelden dat deze óók **tenminste gelijkwaardig** moeten zijn ten opzichte van een werknemer in dienst van de inlener in eenzelfde of gelijkwaardige functie (artikel 8 lid 4 Waadi).
- 7 Wat '**gelijkwaardig**' is dienen **sociale partners** in de **uitleen-cao vast te leggen of**, als er geen uitleen-cao geldt, dient dit in de **uitzendovereenkomst** te worden vastgelegd.
- 8 De **inlenende onderneming** is **verplicht** om bij (**tussentijdse**) **wijzigingen** in de **arbeidsvoorwaarden** dit bij de uitlenende onderneming **te melden**.

#### Toets gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden wetsvoorstel (2 toetsen):

1. Is het totaal aan arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig ten opzichte van de arbeidsvoorwaarden van een werknemer in een gelijke of gelijkwaardige functie bij de inlener.
2. De aanvullende toets of het totaal van de essentiële arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig is. De elementen hoeven niet hetzelfde te zijn, zolang het totaal aan essentiële arbeidsvoorwaarden tenminste gelijkwaardig is.

<sup>[4]</sup> waaronder ook valt overwerk, arbeid in nachtdienst, pauzes, duur vakanties en werken op feestdagen.

<sup>[5]</sup> De wijziging van het loonverhoudingsvoorschrift ziet óók op niet-bedrijfsmatig uitleen van personeel.

<sup>[6]</sup> Onder gelijkwaardig moet worden verstaan een voorziening in geld of in natura (of een combinatie daarvan) welke het equivalent vormt van hetgeen waarop een werknemer aanspraak kan maken. De gelijkwaardigheid dient op individueel niveau beoordeeld te worden. Voor de gelijkwaardigheid wordt gekeken naar de waarde van deze arbeidsvoorwaarden, waarmee arbeidsvoorwaarden op geld waardeerbaar dienen te zijn. Hierbij dient tevens rekening te worden gehouden met toekomstige voorzieningen.



### Uitzonderingen voor scholieren studenten en seizoenswerk

#### Uitzonderingen

Voor **scholieren en studenten** met een bijbaan gelden straks andere regels. Ze mogen onder voorwaarden (zijnde: jonger dan 18 jaar of ingeschreven bij een onderwijsinstelling en maximaal 16 uur per week gemiddeld werken op jaarbasis) gewoon op oproepbasis blijven werken (om het werk mee te laten fluctueren met toetsweken en vakanties)[7]. Verder geldt voor scholieren tot achttienjarige leeftijd met een bijbaan momenteel geen ketenbepaling en dat blijft zo. Voor scholieren van achttien jaar en ouder en studenten met een bijbaan zal de korte onderbrekingstermijn van 6 maanden blijven gelden.

Ook voor **seizoensarbeid** geldt nu een uitzondering op de ketenbepaling, wat niet zal veranderen, 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.

#### Tijdstip inwerkingtreding en onmiddellijke werking

Voor het overgrote deel van de wijzigingen in dit wetsvoorstel is nog **niet** gekozen voor een **beoogd tijdstip van inwerkingtreding**. Dat hangt af van de voortgang van het wetsvoorstel en de overige beoogde maatregelen binnen het arbeidsmarktpakket. Er kan gekozen worden voor **1 januari 2025, 1 juli 2025 of 1 januari 2026**. De verschillende wijzigingen zullen bij aanneming van het wetsvoorstel **onmiddellijke werking** kennen, **tenzij** bij een afzonderlijke maatregel anders wordt bepaald.

*We houden de verdere ontwikkelingen van dit wetsvoorstel in de gaten en zodra er nieuwe ontwikkelingen zijn, zal er een update volgen. Mocht u vragen hebben naar aanleiding van dit wetsvoorstel, stelt u ze gerust.*



### Nog geen beoogd tijdstip van inwerkingtreding

[7] Werkgever zal de voorwaarden dienen te controleren aan de hand van een legitimatiebewijs (jonger dan 18 jaar) en bewijs van inschrijving opleiding (indien ouder dan 18 jaar). Na 1 jaar (peildatum bewijs inschrijving opleiding) en steeds bij aanvang nieuw studiejaar (september) dient werkgever te controleren of werknemer nog student of scholier is. Het is niet relevant of werknemer tijdens het studiejaar stopt met de studie of zich uitschrijft of afstudeert voor de geldigheid om op het huidige oproepcontract werkzaam te mogen zijn. Wel geldt dat werkgever bij einde van de studie (om welke reden dan ook) in ieder geval vanaf het nieuwe studiejaar de werknemer tenminste een basiscontract zal moeten aanbieden of reguliere arbeidsovereenkomst, omdat een oproepovereenkomst dan niet meer mogelijk is. Er zullen ook conversieregels worden uitgewerkt voor situaties dat het einde van de oproepovereenkomst later ligt dan einde studie afhankelijk van het type oproepcontract.

Liber Dock  
 Jollemanhof 12a  
 1019 GW Amsterdam  
 T: 020 235 1150  
 E: [info@liberdock.com](mailto:info@liberdock.com)  
 W: [www.liberdock.com](http://www.liberdock.com)

Let's get connected

in

