

## LEGAL UPDATE

### Belangrijke wijzigingen in het wetsvoorstel Meer Zekerheid Flexwerkers

Datum: 2 november 2023

In vervolg op onze [eerdere Legal Update](#) over de Wet Verduidelijking Beoordeling Arbeidsrelaties (inzake zelfstandigen) berichten wij u graag over de voortgang rondom het wetsvoorstel Meer Zekerheid Flexwerkers. Beide wetten dienen ter uitwerking van het in april van dit jaar gepresenteerde pakket met maatregelen die de arbeidsmarkt gaan hervormen: meer zekerheid voor werkenden en meer wendbaarheid voor ondernemers.

De wet Meer Zekerheid voor Flexwerkers geeft strengere regels voor tijdelijke contracten en een versterking van de positie van oproep- en uitzendkrachten. De internetconsultatie voor deze wet is afgerond. De beoogde inwerkintreding is 2025, waarbij rekening moet worden gehouden dat de verschillende onderdelen verspreid over het jaar worden geïntroduceerd. Er lijkt voor de wijzigingen een breed politiek draagvlak te zijn.

Wat zijn de belangrijkste veranderingen?

#### Basiscontract

Flexwerk wordt ingeperkt door het verbieden van oproepcontracten zoals nulurencontracten en min/max-contracten. Werkgevers krijgen wel de mogelijkheid om een zogeheten 'vast basiscontract' aan te bieden, voor een minimaal aantal uren. Dit *basiscontract* moet werknemers meer duidelijkheid geven over de vraag wanneer zij beschikbaar moeten zijn voor werk. Werknemers krijgen zekerheid over het minimaal aantal uren dat zij kunnen worden ingezet. De werkgever mag de werknemer boven dit minimum flexibel oproepen, maar deze flexibiliteit is beperkt tot 30% van de overeengekomen arbeidsomvang. Werknemers hoeven buiten de afgesproken tijden niet te komen werken.

Een jaarurennorm blijft mogelijk. Nieuw is dat bij een jaarurennorm het loon van de werknemer in gelijke termijnen maandelijks moet worden voldaan, ongeacht de vraag of de werknemer in de betreffende maand heeft gewerkt.

Er gelden uitzonderingen op het basiscontract voor scholieren en studenten. Verder heeft het kabinet de intentie om de basiscontracten die voor onbepaalde tijd gesloten zijn onder de lage WW-premie te brengen, om zo de doorstroom naar een vast contract aan te moedigen.

#### Uitzendkrachten

Om werknemers meer zekerheid te bieden bij uitzendarbeid worden de verschillende fases in het fasensysteem verkort. Het fasensysteem (bestaande uit fase A en B) is een systeem in de uitzendbranche waarmee een uitzendkracht meer rechten en betere (ontslag)bescherming krijgt naarmate de uitzendkracht langer voor een uitzendbureau werkt. De maximale duur van fase A wordt verkort van maximaal 78 weken naar standaard 52 weken. Fase B wordt verkort van 6 contracten in 4 jaar tot 6 contracten in 2 jaar, zodat de totale keten maximaal 3 jaar bedraagt. Het is niet meer mogelijk deze termijnen te verlengen bij CAO.

Verder wordt het loonverhoudingsvoorschrift uitgebreid. Waar uitzendkrachten nu op grond van de wet voor wat betreft de essentiële arbeidsvoorwaarden (loon, arbeidstijden, etc.) in ieder geval recht hebben op dezelfde arbeidsvoorwaarden als eenzelfde werknemer bij de inlener, wordt dat voorschrift opgerekt. Straks moeten ook de overige arbeidsvoorwaarden tenminste gelijkwaardig zijn. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een bonusregeling of pensioen.

## **Tijdelijke contracten / keten**

Ook in de ketenregeling wordt (opnieuw) een wijziging doorgevoerd. Zoals wel bekend, kan een keten van tijdelijke contracten ertoe leiden dat op enig moment een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat (na 3 jaar of na 3 contracten). Momenteel tellen contracten mee in de keten als zij elkaar met een tussenpoos van 6 maanden of minder opvolgen. Deze tussenpoos van zes maanden komt te vervallen. Daarvoor in de plaats komt een administratieve vervaltermijn van vijf jaar. Het kabinet wil hiermee draaideurconstructies voorkomen en perspectief bieden aan werknemers op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Straks kan niet meer bij CAO worden afgeweken van de ketenregeling. Wel zijn er uitzonderingen voor studenten, scholieren en de nu al aangewezen seizoenwerkers.

Heeft u een specifieke vraag over dit wetsvoorstel of behoefte aan een nadere advisering? Neem dan gerust contact op met één van onze specialisten van het team Arbeid & Pensioen.

Dit is een Legal Update van Pieter Mantel.

Voor meer informatie:

Pieter Mantel  
+31 30 25 95 552  
[pietermantel@vbk.nl](mailto:pietermantel@vbk.nl)