



Postbus 3008 / 2700 KS Zoetermeer

Reactie op concept-wetsvoorstel Wet meer zekerheid flexwerkers

Transport en Logistiek Nederland (TLN) is de ondernemersorganisatie voor logistiek dienstverleners, wegtransportbedrijven en expediteurs. Binnen de sector transport en logistiek zijn ruim 170.000 werknemers werkzaam.

In deze reactie beperken wij ons tot een tweetal onderwerpen, te weten de AOW-gerechtigde werknemers en de premiedifferentiatie ex art. 27 Wfsv en daaraan gerelateerd de in het concept-wetsvoorstel opgenomen urengrenzen.

1. AOW-gerechtigde werknemers

De meest in het oog springende wijzigingen die het concept-wetsvoorstel bevat zijn de aanpassing van de ketenbepaling en het basiscontract, dat in de meeste gevallen de oproepovereenkomst vervangt.

Inzet in de sector

Binnen de sector transport en logistiek is een relatief groot aantal AOW-gerechtigde werknemers werkzaam. Het betreft veelal werknemers die voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd al binnen de sector actief waren. Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd willen zij graag binnen de sector actief blijven maar wel op een geheel andere basis dan voor het bereiken van die leeftijd. Zij willen werken wanneer het hen uitkomt en veelal sporadisch. Zij willen de vrijheid hebben om gedurende langere tijd niet beschikbaar te zijn en om bijvoorbeeld af en toe eens een rit te rijden. In het werken als zelfstandige hebben zij geen interesse nog even los van het feit dat binnen het beroepsgoederenvervoer, op basis van de Wet wegvervoer goederen, eisen worden gesteld aan het werken als zelfstandige, althans als chauffeur; de zelfstandige moet beschikken over een eigen voertuig en een Niwo-vergunning.

De AOW-gerechtigde werknemers werken vrijwel uitsluitend op oproepbasis en wel op basis van een nulurenovereenkomst voor bepaalde tijd. Zij wensen geen vast contract noch vaste uren. Dit laatste betekent bijvoorbeeld dat het aanbod voor de vaste urenomvang dat na 12 maanden gedaan moet worden, ex art. 7:628a lid 5 BW, steevast wordt afgewezen.

Voor de werkgevers binnen de sector is deze categorie van onschatbare waarde. Immers, zij zijn ervaren, zeer gemotiveerd en bieden de werkgevers de mogelijkheid om hen flexibel in te zetten, oftewel om hen in te zetten wanneer het werk dat vereist is en de werknemer dat wenst.

a. Ketenbepaling

Het concept-wetsvoorstel

Op basis van het concept-wetsvoorstel zal de ketenbepaling zodanig wijzigen dat de tussenpoos van 6 maanden wordt vervangen door een administratieve vervaltermijn van 60 maanden. Deze

nieuwe vervaltermijn gaat niet gelden voor seizoenswerkers. Daarnaast gaat die vervaltermijn niet gelden voor werknemers waarvan de gemiddelde omvang van de verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen en zover zij:

- jonger dan 18 jaar zijn (op hen is de ketenbepaling niet van toepassing);
- scholier zijn (voor hen blijft de tussenpoos 6 maanden);
- student zijn (voor hen blijft de tussenpoos ook 6 maanden).

Voor AOW-gerechtigde werknemers geldt dat zij 6 contracten mogen aangaan voor maximaal 4 jaar, zonder dat er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Is er sprake van een tussenpoos van groter dan 6 maanden dan begint de keten weer opnieuw.

In het concept-wetsvoorstel worden de AOW-gerechtigde werknemers niet uitgezonderd. Dat betekent dat ook voor hen een administratieve vervaltermijn gaat gelden van 60 maanden.

Probleem

Vanaf 2024 bedraagt de AOW-leeftijd 67 jaar en vanaf 2028 67 jaar en 3 maanden. Even van 2024 uitgaande en van een werknemer die direct aansluitend aan het bereiken van de AOW-leeftijd een overeenkomst met de werkgever aangaat, betekent dat dat hij 71 jaar zal zijn als de maximumtermijn van 4 jaar verstreken is waarvoor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd mogen worden aangegaan. Bij overschrijding van die termijn ontstaat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Echter, noch de werkgever noch de werknemer zit daar op te wachten. Dat zal betekenen dat het dienstverband beëindigd wordt. Vervolgens moet er, op basis van het concept-wetsvoorstel, sprake zijn van een administratieve vervaltermijn van groter dan 5 jaar voordat er weer een dienstverband voor bepaalde tijd aangegaan kan worden. Dat betekent dat de werknemer in deze situatie 76 jaar oud is voor hem weer een dienstverband voor bepaalde tijd aangeboden kan worden. De verwachting dat dat gaat gebeuren is te verwaarlozen.

De huidige onderbreking van groter dan zes maanden, is al niet ideaal, maar valt nog te overbruggen. De AOW-gerechtigde werknemers kunnen nu met een leeftijd van 71,5 jaar weer ingezet worden. Op die manier houden zij hun werk, hun betrokkenheid bij de arbeidsmarkt, hun sociale contacten die het werk met zich meebrengt en houden de werkgevers de mogelijkheid om ervaren werknemers flexibel in te zetten.

Ons voorstel

Transport en Logistiek Nederland pleit primair voor het buiten toepassing verklaren van de ketenbepaling ex artikel 7:668a BW op de categorie AOW-gerechtigde werknemers, zoals dat nu geldt voor jongeren die gemiddeld ten hoogste 12 uur per week arbeid verrichten (zie art. 7:668a lid 10 van het voorstel). Op die urengrens wordt hierna nog ingegaan.

Voor zover de primaire optie niet bewerkstelligd kan worden, pleit Transport en Logistiek Nederland subsidiair voor het uitzonderen van de categorie AOW-gerechtigde werknemers zoals in het voorstel ook studenten en scholieren uitgezonderd worden (zie art. 7:668a lid 11 van het voorstel).

Voor beide opties geldt dat de beperking in uren, als nu opgenomen in de wet voor zojuist genoemde jongeren en als opgenomen in het concept-wetsvoorstel m.b.t. de uitgezonderde categorieën, niet van toepassing zou moeten zijn op de AOW-gerechtigde werknemers.

b. Oproepovereenkomst

Het concept-wetsvoorstel

Op basis van het concept-wetsvoorstel is het niet langer mogelijk een oproepovereenkomst te sluiten. Een uitzondering daarop geldt voor jongeren onder de 18 jaar, scholieren en studenten en voor allen geldt dat zij gemiddeld ten hoogste 16 uur per week mogen werken voor de werkgever.

Probleem

Zoals hiervoor onder het kopje 'Inzet' werd aangegeven, werken de AOW-gerechtigde werknemers binnen de sector vrijwel uitsluitend op oproepbasis. Zij wensen een grote mate van vrijheid om te werken wanneer zij dat willen en om niet te werken wanneer zij niet willen werken. Met het basiscontract is dat niet langer meer mogelijk; er moet een minimum- en maximaal aantal uren geboden worden en de werknemer is verplicht het minimumaantal uren te werken en tot het maximaal aantal beschikbaar te zijn. Noch de werknemers, noch de werkgevers, zitten daarop te wachten.

Ons voorstel

In de concept-Memorie van Toelichting in paragraaf 2.2 wordt een onderbouwing gegeven voor het uitzonderen van de in het voorstel genoemde categorieën. Onder schema 1 is aangegeven hoe de doelen van de wetgever zich verhouden met de voorgestelde maatregelen. Voor drie categorieën (scholieren en studenten, uitzendkrachten en seizoensarbeid) gelden andere keuzes. De onderbouwing die gegeven wordt met betrekking tot scholieren en studenten geldt echter ook voor AOW-gerechtigde werknemers, te weten:

- ook voor hen geldt het werken als 'bijbaan'. De AOW-gerechtigde werknemers genieten van hun pensioen, maar willen daarnaast af en toe en als het hen uitkomt nog wat werkzaamheden verrichten;
- zij zijn voor hun levensonderhoud niet primair afhankelijk van het inkomen uit arbeid. Zij ontvangen een AOW-uitkering en waarschijnlijk een pensioen op basis van de werkzaamheden die zij verrichtten voor het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd;
- de voorgestelde regelingen gaan ten koste van het actief zijn op de arbeidsmarkt. Uiteraard gaat het hier anders dan bij studenten en scholieren niet om de toetreding tot de arbeidsmarkt, maar om het daaraan blijven deelnemen;
- zij hebben vanwege hun bijzondere positie geen behoefte aan de door wettelijke regelingen geboden bescherming (en daarom is het niet nodig om werkgevers met de lasten daarvan te confronteren). Immers, zoals eerder aangegeven, de AOW-gerechtigden willen werken wanneer het hen uitkomt en wensen zo min mogelijk verplichtingen, zeker niet wat betreft uren.

Het voorstel van Transport en Logistiek Nederland is dan ook om de AOW-gerechtigde werknemers te brengen onder de uitgezonderde categorieën, zoals opgenomen in art. 7:628a lid 1 van het concept-wetsvoorstel, waarbij de beperking in uren, als opgenomen in het voorstel, niet op de AOW-gerechtigde werknemers van toepassing dient te zijn. Op die manier blijft het mogelijk een oproepovereenkomst aan te gaan met ook de AOW-gerechtigde werknemers.

2. Premiedifferentiatie ex art. 27 Wfsv en daaraan gerelateerd de in het concept-wetsvoorstel opgenomen urengrenzen

Het concept-wetsvoorstel

Met betrekking tot de ketenbepaling omvat het voorstel een urengrens van gemiddeld ten hoogste 12 uur per week waar het betreft de jongeren onder de 18 jaar, scholieren en studenten (zie art. 7:668a lid 10 en 11 van het voorstel). Met betrekking tot de oproepovereenkomst bevat het voorstel een urengrens van gemiddeld ten hoogste 16 uur per week (zie art. 7:628a lid 1 BW van het voorstel). Ten slotte vinden we in art. 27 lid 3 onder b Wet financiering sociale verzekering met betrekking tot de premiedifferentiatie een grens van gemiddeld ten hoogste 48 uur per 4 weken, hetgeen omgerekend ook neerkomt op ten hoogste 12 uur per week. Oftewel, een tweetal bepalingen kent een grens van (omgerekend) 12 uur per week en één bepaling een grens van 16 uur per week. Terwijl het om dezelfde personen gaat.

Probleem

Regelgeving moet simpel zijn. Het huidige voorstel is dat niet, zie ook het schrijven van het Adviescollege toetsing regeldruk van 16 augustus 2023. Eenzelfde urengrens is een heel kleine stap in versimpeling, zeker omdat het om dezelfde personen gaat en in dezelfde arbeidsrelatie.

Ons voorstel

Transport en Logistiek Nederland pleit ervoor in het kader van de hier genoemde regelingen (voorstel art. 7:628a lid 1 BW, 7:668a lid 10 en 11 BW en art. 27 lid 3 onder b Wfsv) de urengrens bij gemiddeld 16 uur per week te leggen. Voor art. 27 Wfsv betekent dit dat de grens komt te liggen bij 64 uur per 4 weken.

Daarnaast is het zo dat jongeren, scholieren en studenten zelden een beroep doen op een uitkering ingevolge de WW. Derhalve pleit Transport en Logistiek Nederland ervoor om hen in het kader van de premiedifferentiatie Awf te brengen onder de lage WW-premie.