



Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mevrouw ir. C.E.G. van Gennip MBA
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Woerden, 31 augustus 2023

Onderwerp : Internetconsultatie
Onze ref : 20230831 KHN-bijdrage internetconsultatie Meer zekerheid flexwerkers
Contact : Kirsten van der Vliet (beleidsadviseur) - k.vandervliet@khn.nl

Geachte mevrouw Van Gennip,

U heeft aangegeven de zekerheid van werknemers die werken via uitzendcontracten, oproepcontracten en in tijdelijke contracten te willen versterken en daardoor (en daarnaast) de verschillen tussen vaste en flexibele banen verminderen. Dit met als doel om flexwerkers meer zekerheid te geven en te bevorderen dat werkgevers en werknemers vaker zullen kiezen voor een contract bij de persoonlijke voorkeuren van werknemers, en bij de aard en inrichting van het werk. Een concept-wetsvoorstel om dit te realiseren ligt op dit moment ter internetconsultatie voor. Dit voorstel maakt onderdeel uit van een breder pakket aan arbeidsmarktmaatregelen. Koninklijke Horeca Nederland (KHN) is met 18.000 aangesloten horecalocaties dé belangenbehartiger van horecaondernemers in Nederland. Graag maakt KHN gebruik van de mogelijkheid om namens haar leden via deze brief input te leveren op het concept-wetsvoorstel.

De Horeca-sector

De Horeca is een sector waarbij werkaanbod, leeftijdsopbouw en de samenstelling van de werknemerspopulatie anders is dan in de meeste andere sectoren in Nederland. Een aanzienlijk deel van de werknemers in onze sector betreft jeugdige werknemers voor wie het werken in de horeca een tijdelijke baan is of een bijbaan naast andere activiteiten. Dit maakt dat de wens naar flexibiliteit er ook bij veel werknemers in de horeca is, niet alleen werkgevers. Ook de noodzaak om flexibel te kunnen schakelen bij de inzet van mensen is groter dan de meeste andere sectoren. In de discussies over 'vast en flex' heeft KHN zich daarom van meet af aan hard gemaakt voor uitzonderingen voor studenten en scholieren en seizoenswerknemers.

Het wetsvoorstel

KHN kan zich in grote lijnen vinden in het voorliggende concept-wetsvoorstel. Belangrijk voor de horeca, en dus KHN, is dat uitzonderingen op een aantal hoofdregels mogelijk blijven voor bepaalde categorieën werknemers. Het concept-wetsvoorstel biedt uitzonderingen voor scholieren, studenten en seizoenswerknemers. Dit past goed bij de praktijk en wensen van werkgevers en werknemers in de horeca.

www.khn.nl

Koninklijke Horeca Nederland

Postbus 566
3440 AN Woerden
Pelmolenlaan 10
3447 GW Woerden

T 0348 489 489
F 0348 489 400
info@khn.nl

Terecht wordt aangegeven dat scholieren en studenten een bijzondere positie binnen de Nederlandse arbeidsmarkt innemen. Niet arbeid, maar scholing is hun hoofdactiviteit en zij werken graag op flexibele basis. Hetzelfde geldt overigens in zijn algemeenheid voor de Generatie Z: zij willen gewoon flexibiliteit in hun arbeidsrelatie(s). De mogelijkheid om een oproepcontract aan te kunnen (blijven) gaan met scholieren en studenten past dan ook bij de wens van deze groep werknemers om flexibel te werken. Scholieren en studenten hebben, zoals in het concept-wetsvoorstel goed is verwoord, daarnaast meestal geen behoefte aan de door wettelijke regelingen geboden bescherming en het is dan ook niet nodig om werkgevers met de lasten daarvan te confronteren.

KHN ziet in het huidige concept-wetsvoorstel nog wel aantal punten die duidelijk aanscherping c.q. verbetering behoeven. Het gaat hierbij om de volgende punten:

1. Het urencriterium
2. Administratieve belasting
3. WW-premie
4. Ragetlieregel
5. Goede informatievoorziening

Hieronder worden deze punten toegelicht.

1. Urencriterium scholieren en studenten

Scholieren en studenten mogen – om een oproepcontract te kunnen toepassen - slechts maximaal 16 uur per week gemiddeld op jaarbasis werken. Indien er meer dan 16 uur per week gemiddeld op jaarbasis wordt gewerkt is er geen mogelijkheid om een oproepcontract aan te gaan. Dit urencriterium werkt zeer beperkend, zo is ook duidelijk benoemd in de MKB-toets.

Het hangt immers van de feitelijke omstandigheden van met name de student (bij scholieren zal dit minder aan de orde zijn) af hoeveel hij/zij in bepaalde periodes kan en wil werken. Indien een student gedurende een langere periode meer uren kan en wil werken, bijvoorbeeld tijdens schoolvakanties of een periode waarin de student om welke reden dan ook zich minder of niet hoeft in te zetten voor zijn/haar studie, dan moet de wetgeving deze ruimte niet beperken. De grens van 16 uur per week gemiddeld op jaarbasis biedt hier onvoldoende ruimte in. Daarnaast past het niet bij een flexibele arbeidsrelatie dat een administratieve grens bepalend is voor het soort arbeidscontract dat van toepassing moet zijn. De wens om flexibel te werken verandert immers meestal niet als de student een tijdje (fors) meer werkt.

KHN pleit ervoor om het urencriterium voor studenten en scholieren los te laten.

2. Administratieve belasting

De werkgever is verantwoordelijk voor de controle of de scholier/student (nog) aan de voorwaarden voldoet om een oproepcontract aan te kunnen gaan. In dat kader moet de werkgever bij de werknemer een bewijs van inschrijving van de onderwijsinstelling opvragen en dit controleren. Bij het aangaan van het contract moet ook de duur van het bewijs van inschrijving in de gaten worden gehouden. De werkgever moet zich er steeds van blijven vergewissen of aan alle voorwaarden is voldaan. Dit is aan de orde als het contract afloopt, als er een nieuw studiejaar start, maar ook tussentijds (check of het urencriterium niet wordt overschreden). Dit alles vraagt extra administratieve belasting van de werkgever.

KHN pleit ervoor om de administratieve belasting te minimaliseren. Het gegeven dat een werknemer scholier of student is, is voldoende rechtvaardiging om een oproepcontract aan te kunnen gaan. Het loslaten van het urencriterium draagt bij aan het verminderen van de administratieve belasting (één voorwaarde minder om in de gaten te houden).

3. WW-premie

In het concept-wetsvoorstel staat beschreven dat de hoge WW-premie verschuldigd is voor oproepcontracten. KHN kan dit niet rijmen met de doelstelling om scholieren en studenten flexibel te kunnen laten werken en werkgevers niet te confronteren met de lasten. Door de hoge WW-premie toe te passen op contracten met deze doelgroep worden werkgevers juist wel met de lasten daarvan geconfronteerd. Dit past ook niet bij het gegeven dat scholieren en studenten, zeker in deze arbeidsmarkt, amper een beroep (kunnen) doen op de WW.

De doelstelling om meer vaste dienstverbanden te laten ontstaan, welke onder de lage WW-heffing vallen, heeft als effect dat de premieopbrengsten dalen. Dit staat ook beschreven in de concept-Memorie van Toelichting. Maar het kan niet zo zijn dat lagere premieopbrengsten gecorrigeerd wordt door het oproepcontract met de hoge WW-premie te belasten. Het enerzijds bieden van gewenste flexibiliteit voor een specifieke doelgroep, maar dit anderzijds 'bestrafen' met een hoge premie is niet uit te leggen.

KHN pleit ervoor om oproepcontracten met de lage WW-premie te belasten.

4. Ragetlieregul

De bestaande Ragetlieregul biedt werknemers bescherming tegen zogenaamde 'draaideurconstructies'. Als een geëindigde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd binnen 6 maanden wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan moet de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd rechtsgeldig worden opgezegd of ontbonden. Dit is een uitzondering op de hoofdregel dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege afloopt.

In het concept-wetsvoorstel wordt de onderbrekingstermijn van 6 maanden verlengd naar 60 maanden, net als bij de ketenbepaling. Terecht wordt benoemd dat de Ragetlieregul los staat van de ketenbepaling en KHN ontgaat dan ook de noodzaak om de onderbrekingstermijn in dit verband op te rekken. In de praktijk komt het regelmatig voor dat een werknemer zijn/haar baan zelf opzegt en na enige tijd toch weer (tijdelijk) terugkomt. Dit is geen draaideurconstructie die voorkomen moet worden, waarbij een werkgever de intentie heeft om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te voorkomen. De huidige bestaande onderbrekingstermijn volstaat om onwenselijke draaideurconstructies te voorkomen. Het oprekken van deze termijn naar 60 maanden werkt eerder contraproductief. Het vormt een belemmering voor werknemers om binnen de periode van 5 jaar tijdelijk weer even aan de slag te gaan bij hun voormalige werkgever, bijvoorbeeld bij tijden van drukte of voor een zwangerschapsvervanging.

KHN pleit ervoor om de oprekking van de onderbrekingstermijn bij de Ragetlieregul van 6 naar 60 maanden te laten vervallen.

5. Goede informatievoorziening

De looptijd van een oproepcontract loopt meestal niet synchroon met de duur van een bewijs van inschrijving van een onderwijsinstelling. En ook hebben scholieren en studenten hun toekomstplannen niet altijd even concreet en helder. Hierdoor ontstaan er soms onduidelijke en onvoorziene situaties die werkgever en werknemer in de praktijk met elkaar moeten oplossen. De geschetste regels over welke overeenkomst in welke situatie kan of moet worden aangegaan, en de gevolgen van de conversieregels als per ongeluk niet het juiste in een betreffende situatie is gedaan, zijn voor werkgevers onduidelijk en onoverzichtelijk. Goede informatievoorziening over diverse mogelijke situaties kunnen hierbij helpen en juridische procedures voorkomen.

KHN pleit voor een goede informatievoorziening richting werkgevers en werknemers, zodat het voor werkgevers en werknemers duidelijk is welke oplossingen er in verschillende situaties mogelijk zijn. Dit kan onder meer door een tool te ontwikkelen op basis waarvan een contract-check kan worden gedaan.

Meer informatie?

Vanzelfsprekend is KHN graag bereid om meer toelichting of onderbouwing te geven op de bovenstaande punten.

Met vriendelijke groet,
Koninklijke Horeca Nederland

Dirk Beljaarts
Directeur