

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
t.a.v. mevr. C.E.G. van Gennip
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Datum 4 september 2023
Onderwerp Reactie van het Juridisch Loket op internetconsultatie
Wet verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten
Kenmerk 2023.09.04.01 WvH/LS/eb

Geachte mevrouw Van Gennip,

Hierbij reageert het Juridisch Loket op de internetconsultatie in verband met het wetsvoorstel verbetering zekerheid flexibele arbeidskrachten.

Het Juridisch Loket

Het Juridisch Loket helpt dagelijks mensen bij het vinden van toegang tot het recht. Wij doen dat door het verstrekken van informatie, advies en hulp aan mensen die juridische vragen of problemen hebben, zodat zij tot een oplossing kunnen komen voor hun vraag. Online voor alle rechtzoekenden in Nederland en persoonlijk voor hen die Wrb-gerechtigd zijn. Veel van de vragen die rechtzoekenden dagelijks stellen aan het Juridisch Loket gaan over het arbeidsrecht. Daarbij zien onze juridisch adviseurs hoeveel onzekerheid een tijdelijke arbeidsovereenkomst kan veroorzaken bij mensen. Het komt met grote regelmaat voor dat tijdelijke arbeidsovereenkomsten niet worden verlengd omdat, door het verstrijken van de tijd, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zou moeten worden aangeboden. Die onzekerheid, samen met de afhankelijke positie die een werknemer met een tijdelijk dienstverband heeft, maakt het lastig voor mensen om op te komen voor hun rechten. Zij zijn bang dat hun contract niet wordt verlengd door de werkgever als ze zich kritisch opstellen of niet meegaand genoeg zijn.

Huidige situatie en knelpunten

De bedoeling van de huidige Wet werk en zekerheid (Wwz) en de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is om draaideurconstructies tegen te gaan en werkgevers ertoe te bewegen vaker werknemers een vast contract te geven.

Dagelijks zien wij dat de praktijk anders is. Het komt vaak voor dat werkgevers gebruik maken van de maximale termijnen om tijdelijke contracten aan te gaan en, zodra die periode of het aantal contracten is verstreken, afscheid nemen van de betreffende werknemers. Na het verstrijken van de verplichte periode zonder contract, gaan de termijnen opnieuw lopen en worden werknemers weer terug in dienst genomen. Met de maatregelen die nu worden voorgesteld, wordt opnieuw geprobeerd om ervoor te

Bezoekadres
Moreelsepark 1 (3e etage)
3511 EP Utrecht

Postadres
Postbus 487
3500 AL Utrecht

T 030-232 6410
www.juridischloket.nl

zorgen dat werknemers vaker en sneller een vast contract, met de bijbehorende zekerheid, wordt aangeboden.

Daarnaast kent de huidige praktijk vele soorten contracten die ook een grote mate van onzekerheid met zich meebrengen. Denk daarbij aan oproepcontracten zoals het nul urencontract en het min/-max-contract. Bij zulke contracten is de onzekerheid meerledig: naast de onzekerheid van de tijdelijkheid is ook het gebrek aan zekerheid over vaste uren en/of werktijden en dus het ontbreken van financiële zekerheid een probleem voor mensen. In de Wab zijn al verschillende maatregelen opgenomen om deze onzekerheid in te perken zoals een termijn waarbinnen een werknemer moet worden opgeroepen. In de praktijk zien wij echter dat dat dit onvoldoende is om zekerheid en vastheid te bieden aan werknemers.

Wij onderschrijven dan ook de aandacht hiervoor in het nieuwe wetsvoorstel, omdat we elke dag zien wat die onzekerheid betekent voor mensen.

Het wetsvoorstel

Instellen administratieve vervaltermijn

U stelt voor om de verplichte periode zonder contract te laten vervallen en in plaats daarvan een lange administratieve vervaltermijn van vijf jaar in te stellen. Het idee is dat op die manier draaideurconstructies worden tegengegaan en werkgevers eerder zekerheid aan hun werknemers zullen geven.

Wij betwijfelen of het instellen van deze administratieve termijn daadwerkelijk zal zorgen voor meer en snellere zekerheid voor werknemers. De wetwijzigingen tot dusver hebben ons geleerd dat als een werkgever tijdelijke contracten wil aanbieden, dit ook is wat er gebeurt. De voorgestelde vervaltermijn zorgt er dan voor werknemers minder snel terug in dienst kunnen treden. Dit kan tot gevolg hebben dat werknemers hun heil elders moeten zoeken en bij een volgende werkgever(s) alsnog op basis van tijdelijke contracten in dienst zijn. Nu hebben werknemers een kans om na zes maanden terug te keren bij de werkgever. Deze mogelijkheid vervalt met de voorgestelde administratieve vervaltermijn van vijf jaar. Wij adviseren u de wijze waarop deze nieuwe vervaltermijn werkt, goed te monitoren, zodat u onbedoelde neveneffecten snel kunt onderkennen en daarop kunt handelen.

Wij onderschrijven de keuze in het wetsvoorstel om de mogelijkheid om bij cao af te wijken van de duur bij opvolgend werkgeverschap en om bij cao van duur en aantal contracten af te wijken, af te schaffen. Veel rechtzoekenden die bij ons aankloppen om informatie en advies te vragen, vallen regelmatig onder cao's in de uitzendbranche (CAO ABU/CAO NBBU), waarin wordt afgeweken van de wet. Dit betekent in de praktijk dat het langer duurt voordat een werknemer in vaste dienst treedt. En de onzekerheid voor deze werknemer dus ook langer voortduurt dan de wetgever beoogde. Het afschaffen van deze mogelijkheid voor werkgevers, draagt ons inziens erg bij aan het vergroten van de zekerheid voor werknemers.

Verbod op nul uren-contracten en huidige uitwerking min/max-contracten, afschaffing van het loonuitsluitingsbeding binnen oproep

Op grond van het wetsvoorstel worden oproepcontracten, waaronder nul uren-contracten en min/max-contracten afgeschaft en vervangen door een zekerder type contract. Het

Juridisch Loket steunt dit uitgangspunt. Als het werkt zoals is bedoeld, vermindert de onzekerheid van werknemers direct.

Het is echter de vraag of de gekozen constructie daadwerkelijk tot meer zekerheid zal leiden. Wij zien in de huidige praktijk vaak dat deze werknemers de rechten die zij formeel hebben niet inroepen, omdat dit een te hoge drempel is. Werknemers hebben vaak een tijdelijk contract en zijn er onzeker over of dit zal worden verlengd. Vaak zijn deze werknemers niet op de hoogte van de juridische mogelijkheden en geldende regels. Ook zoeken zij niet altijd (meteen) hulp als zij tegen problemen aanlopen op het werk. Daardoor zijn de huidige maatregelen die zouden moeten zorgen voor het versterken van de positie van een oproepkracht, zoals de huidige mogelijkheid om een vaste urenomvang in te roepen, nu vaak een wassen neus. Wij adviseren u ervoor zorg te dragen dat deze nieuwe maatregel in de praktijk ook echt leidt tot meer zekerheid.

Het Juridisch Loket vindt het positief dat het wetsvoorstel beoogt procederen te voorkomen door het invoeren van de conversieregel. Dit betekent dat de werknemer automatisch een loonvordering kan instellen, in de situatie dat de werkgever toch een nul uren-contract of een contract zonder arbeidsomvang afsluit en de werknemer niet of minder oproept. In onze praktijk zien wij dat er bij rechtzoekenden, wanneer zij niet of minder worden opgeroepen, onzekerheid ontstaat over de te nemen vervolgstappen. Dit vanwege de kosten voor het inschakelen van een advocaat om hun loonvordering aan de rechter voor te leggen.

Wij zien dagelijks geschillen over loonvorderingen. Als de werkgever voet bij stuk blijft houden en het achterstallige loon niet betaalt, dan is het alsnog aan de werknemer om stappen te ondernemen. Dit blijft voor een werknemer, zeker als hij een tijdelijk contract heeft, een grote stap waarvoor ook de nodige zelfredzaamheid nodig is. Wij vragen u hiervoor oog te hebben en te houden.

Het nieuwe basiscontract

Bij het basiscontract mag de maximaal overeengekomen arbeidsomvang niet meer dan 130% van de minimaal overeengekomen arbeidsomvang bedragen. Hierdoor heeft de werknemer de inkomenszekerheid over de minimale arbeidsomvang, en zekerheid in hoeverre zijn inkomen fluctueert. Het invoeren van een basiscontract is een duidelijk signaal dat een werknemer moet weten op welk inkomen hij in ieder geval kan rekenen. Het overeenkomen van een minimaal gegarandeerd aantal uren vinden wij een positieve ontwikkeling.

Roosterzekerheid voor werknemers en de beschikbaarheidsnorm

Om in het basiscontract flexibiliteit én zekerheid in te bouwen, kent het een minimaal gegarandeerd aantal uren en een aantal beschikbare, roosterbare uren. De gegarandeerde uren zijn uren waarover de werkgever altijd loon moet betalen en waarbij er geen uitsluiting van de loondoorbetalingsverplichting meer mogelijk is. De beschikbare uren zijn de uren die een werknemer beschikbaar dient te zijn voor een oproep en inroosting, en waaraan hij dus gehoor dient te geven. Het voorstel stelt deze ratio vast op een norm waarbij de beschikbaarheidsuren 130% van het gegarandeerde aantal uren bedragen. Buiten deze uren heeft de werknemer het recht om de oproep te weigeren. Binnen het basiscontract is een jaarenorm niet mogelijk.

Jaarurennormen blijven echter wel mogelijk binnen een reguliere arbeidsovereenkomst als hierbij sprake is van één vaststaande arbeidsomvang (bijvoorbeeld 1.000 uur/jaar) en niet een variabele arbeidsomvang. Als de arbeidsomvang is vastgelegd over een periode langer dan een maand, zoals bij een jaarurennorm, moet per kwartaal een bepaalde mate van roosterzekerheid en niet-beschikbaarheid worden overeengekomen. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door toch een percentage af te spreken of door de werknemer aan te wijzen niet beschikbare dagen te laten opgeven.

Het Juridisch Loket vraagt uw aandacht voor deze zeer open norm, die zorgt voor onevenredige onzekerheid voor de werknemer. Het Juridisch Loket wijst op het risico dat als deze norm niet verder wordt gespecificeerd, er door werkgevers kan worden gekozen voor een jaarurencontract in plaats van het nieuw geïntroduceerde basiscontract. Dit staat op gespannen voet met het uitgangspunt dat er bij het basiscontract 'maar' 30% extra mag worden ingepland en alleen mag worden ingepland op de van tevoren afgesproken beschikbare dagen/uren. Werknemers zijn gebaat bij zo veel mogelijk zekerheid; deze regels dragen daaraan niet bij.

Uitzondering voor scholieren en studenten

Aan scholieren en studenten mag een werkgever nog wel een oproepovereenkomst aanbieden als zij jonger zijn dan 18 jaar en maximaal 16 uur per week werken. De werkgever is er verantwoordelijk voor om te controleren of een student nog aan de voorwaarden voldoet. Als de werknemer niet meer studeert moet de werkgever hem op zijn minst een basiscontract aanbieden.

Het Juridisch Loket adviseert om een verduidelijking van deze omzettingsregels op te nemen. Voor ons is nu nog onduidelijk hoe dit exact in zijn werk gaat. Zo wordt er in de Memorie van Toelichting gesproken over 'structureel meer werken' en een 'gemiddelde', maar wordt niet duidelijk hoe dit wordt berekend en wanneer hiervan sprake is. Wij verzoeken u hierover meer duidelijkheid te verschaffen zodat mensen weten waar ze aan toe zijn.

Uitzendarbeid

In het wetsvoorstel is er ook aandacht voor verbetering van de positie van uitzendkrachten. Onder de rechtzoekenden die voor informatie en advies bij het Juridisch Loket komen zien wij ook veel uitzendkrachten die vallen onder de ABU (Algemene Bond Uitzendkrachten) of NBBU (Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen) CAO. Beide CAO's kennen een fasesysteem waarbij de uitzendkracht in de laatste fase in vaste dienst treedt bij het uitzendbureau. In het wetsvoorstel wordt voor de uitzendkrachten onder meer fase B verkort van drie jaar naar twee jaar. Het doel van deze wijziging, al dan niet in samenhang met de administratieve vervaltermijn, moet ervoor zorgen dat uitzendkrachten eerder in fase C terecht komen. Het Juridisch Loket vraagt zich af of deze wijziging dat bewerkstelligt. De vrees bestaat dat deze wijziging er in de praktijk toe leidt dat er na fase B alsnog geen vast contract wordt verstrekt en de arbeidsrelatie wordt beëindigd.

Zoals u leest, zien wij dagelijks wat de gevolgen zijn van onzekerheid in arbeidsrelaties. Onzekerheid over inkomen en zicht op werk grijpt diep in in de levens van mensen. Het is

goed om te zien dat u met uw wetsvoorstel beoogt om meer zekerheid af te dwingen voor werknemers. Het verleden leert ons echter dat regels die voor meerderlei uitleg vatbaar zijn of geen duidelijke uitwerking kennen, in praktijk niet leiden tot minder onzekerheid voor werknemers. Wij bevelen u dan ook aan scherp te zijn op de onduidelijkheden die wij hierboven aanhalen en adviseren u hierover helderheid te verschaffen. Zodat u het door u beoogde doel van het wetsvoorstel zult bereiken en er meer zekerheid ontstaat voor werkenden in Nederland. Uiteraard zijn wij altijd bereid om daarover met u mee te denken.

Met vriendelijke groet,
Bestuur het Juridisch Loket



Willemijn van Helden
voorzitter