

## Arbeidsmarkthervormingen

In een recente [voortgangsbrief](#) ontvouwde minister Karien van Gennip ingrijpende plannen voor hervorming van de arbeidsmarkt. De voortgangsbrief munt niet uit in duidelijkheid. Wat zijn de belangrijkste voornemens van de minister en wanneer kunnen wij nieuwe wetgeving verwachten? Wij zetten dit voor u op een rij.

1. **Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen**
2. **Introductie basiscontract**
3. **Wijzigingen voor uitzendkrachten**
4. **Wijziging ketenregeling**
5. **Verlichting re-integratieplicht**
6. **Binding werknemers bij crisis: calamiteitenregeling**
7. **Voorkomen schijnzelfstandigheid**
8. **Tijdelijk en verwachte invoering nieuwe regels**

## 1. Arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen

### Alleen voor IB-ondernemers

**IB-ondernemers** (ondernemers met winst uit onderneming) en meewerkende echtgenoten worden **verplicht** verzekerd voor arbeidsongeschiktheid. Directeur-groootaandeelhouders (dga's) en resultaatgenieters (personen die geen inkomsten uit loondienst én geen winst uit onderneming genieten) vallen **niet** onder de verzekeringsplicht.

### Belangrijkste voorwaarden

- Wachtijd: één jaar (pas na één jaar ziekte volgt uitkering)
- Premie: 7,5% tot 8% (indicatief) van het inkomen
- Uitkering: maximaal 100% van het wettelijk minimumloon

### Opt-out?

Het kabinet onderzoekt een **opt-out**-regeling: sluiting van een private verzekering zondert de zelfstandige mogelijk uit van deelname aan de publieke verzekering. Die private verzekering moet dan ten minste dezelfde dekking en premie hebben als de publieke verzekering.

## 2. Introductie basiscontract

### Een alternatief voor nulurencontracten en min-maxcontracten

De minister wil nulurencontracten en min-maxcontracten afschaffen. Als alternatief introduceert het kabinet het basiscontract: werkgever en werknemer spreken een minimum aantal vaste arbeidsuren af, waarbij de werknemer tot maximaal 30% bovenop dit minimum aantal uren per periode beschikbaar moet blijven. Uitzonderingen blijven mogelijk voor studenten en scholieren.

#### Voorbeeld

Werkgever en werknemer spreken een vaste arbeidsomvang van 10 uur per week af. De werkgever mag dan bedingen dat de werknemer per week nog 3 uur bovenop die 10 uur beschikbaar is. Oproepen die leiden tot een overschrijding van die 13 uur per week, mag de werknemer weigeren.

### Regels die gehandhaafd blijven

Voor dit basiscontract zullen ook de huidige regels blijven gelden, zoals:

- Verplicht aanbod van een vast aantal uren na 12 maanden
- Minimale oproeptermijn van 4 dagen (te verkorten bij cao tot 24 uur)
- Recht op loondoorbetaling bij niet tijdige intrekking van oproep

### 3. Wijzigingen voor uitzendkrachten

#### Minder lang flex

Uitzendkrachten krijgen eerder een contract met zekerheid. Uitzendfase A (of fase 1-2) wordt in de wet gemaximeerd tot 52 weken en fase B (of fase 3) tot 2 jaar. Deze kortere termijn van 52 weken in fase A geldt overigens al sinds 1 januari 2023 op basis van beide cao's voor uitzendkrachten (ABU en NBBU).

#### Gelijke(re) rechten

Alle arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht moeten ten minste gelijkwaardig zijn aan die van de werknemers in een vergelijkbare functie bij de inlener. Ook moet de uitzendkracht een **marktconform pensioen** krijgen. De wet schrijft deze gelijke behandeling op dit moment alleen voor ten aanzien van het loon, de overige vergoedingen en de arbeids- en rusttijden.

#### Certificeringsplicht voor uitleners (uitzendbureaus)

Uitleners (waaronder uitzendbureaus) worden verplicht tot certificering en inleners mogen alleen nog werken met gecertificeerde uitleners. De Nederlandse Arbeidsinspectie zal zowel (i) uitleners zonder certificaat als (ii) inleners die werken met een uitlener zonder certificaat een **boete** opleggen.

#### Tijdlijn voor invoering certificeringstelsel



Tweede kwartaal 2023

Indiening wetsvoorstel bij de Tweede Kamer



1 januari 2025

Invoering certificeringsplicht

#### Let op ingroeimodel

Uitleners hebben er een groot belang bij om voor 1 augustus 2024 het certificaat aan te vragen.

## 4. Wijziging ketenregeling

### Vervaltermijn

Na drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan straks pas na een onderbreking van 5 jaar opnieuw een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan met dezelfde werkgever (of met een 'opvolgende werkgever'). Deze lange vervaltermijn geldt ook bij ketens van uitzendovereenkomsten. De huidige onderbrekingstermijn van 6 maanden komt dus te vervallen.

### Afwijken bij cao straks niet meer mogelijk

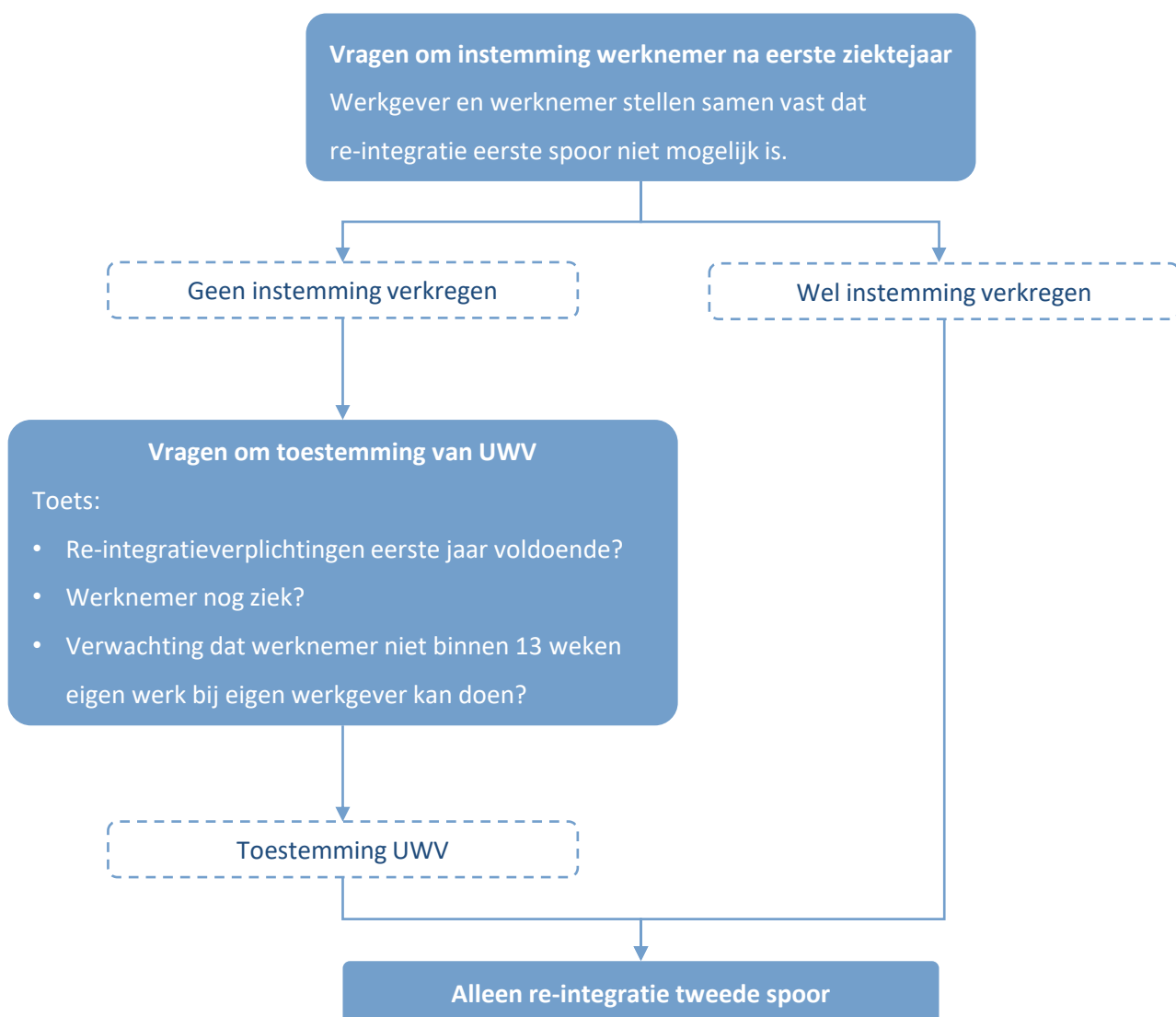
De mogelijkheid om bij cao van de ketenregeling af te wijken voor wat betreft de duur en het aantal opvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd wordt geschrapt. Voor uitzendkrachten blijft het naar verwachting nog wel mogelijk om bij cao af te wijken, in ieder geval voor wat betreft het aantal opvolgende uitzendovereenkomsten voor bepaalde tijd.

### Uitzonderingen

Voor scholieren en studenten wordt de huidige onderbrekingstermijn van 6 maanden gehandhaafd. Ook bij terugkerend tijdelijk werk (seizoensarbeid) dat ten hoogste 9 maanden per jaar kan worden verricht, blijft de mogelijkheid bestaan om in specifieke gevallen de onderbrekingstermijn te verkorten tot 3 maanden.

## 5. Verlichting re-integratieplicht

Kleine en middelgrote ondernemingen (tot en met 100 werknemers) mogen straks na het eerste ziektejaar de re-integratie inspanningen bij de eigen werkgever (**eerste spoor**) staken, indien de werknemer of het UWV instemt. Na dat jaar richten partijen zich alleen op re-integratie bij een andere werkgever (**tweede spoor**). De werkgever moet wel – net als nu – twee jaar het loon doorbetalen aan de zieke werknemer.



## 6. Binding werknemers bij crisis: calamiteitenregeling

### Nieuwe regeling

Werkgevers die minder werk hebben als gevolg van crises en calamiteiten, kunnen straks aanspraak maken op de **Crisisregeling Personeelsbehoud**. Dat geldt ook voor **indirect** getroffen ondernemingen, bijvoorbeeld een leverancier door sluiting van de horeca.

### Voorwaarden

- Er is sprake van een crisis of calamiteit (zowel klein- als grootschalig – denk aan brand, bliksem en een pandemie).
- Werk binnen de gehele onderneming is minimaal 20% minder als gevolg van crisis of calamiteit.

### Mogelijkheden calamiteitenregeling

Werkgevers krijgen twee mogelijkheden:

1. Werknemer gaat tijdelijk op een andere functie en/of andere locatie werk verrichten (**interne herplaatsing**).
2. Werknemer gaat minimaal 20% minder werken en ontvangt 80% loon over niet gewerkte uren. Het totale loon van de werknemer mag niet meer dan 10% dalen en niet onder het wettelijk minimumloon belanden. Werkgever kan een **tegemoetkoming van 60% van de loonkosten** van de niet-gewerkte uren aanvragen.

Een onderneming kan maximaal 6 maanden gebruikmaken van de calamiteitenregeling.

### Uitsluiting ondernemersrisico

De regeling ziet op het opvangen van crises en calamiteiten buiten het reguliere ondernemersrisico (dus niet op problemen vanwege (verkeerde) bedrijfseconomische keuzes).

## 7. Voorkomen schijnzelfstandigheid

De regels voor zelfstandigen zullen wijzigen. Deze plannen zijn in een eerdere [voortgangsbrief](#) (van 16 december 2022) aangekondigd.

### Maatregelen op hoofdlijnen

- Maatregelen ter verkleining van de fiscale ongelijkheid tussen werknemers en zelfstandigen, zoals afbouw zelfstandigenaftrek en afschaffing fiscale oudedagsreserve.
- Juridische verduidelijking van de regels rond de vraag wanneer iemand in dienst is, bijvoorbeeld door introductie van een (rechts)vermoeden van een arbeidsovereenkomst wanneer sprake is van een laag uurtarief.
- Verbetering van handhaving.



## 8. Tijdlijn en verwachte invoering nieuwe regels

### Tijdlijn \*



Zomer 2023

Aanbod wetsvoorstel(len) voor internetconsultatie



Voorjaar 2024

Aanbod wetsvoorstel(len) Tweede Kamer



Voorjaar 2025

Wetsvoorstel(len) aangenomen

\* Voor het certificeringsstelsel en de inkorting van de fasen voor uitzendkrachten, geldt (gedeeltelijk) een andere tijdlijn (zie pagina 4).

## [www.windtlegal.com](http://www.windtlegal.com) | team arbeidsrecht



[Steven Palm](#)

advocaat | partner

06 30 247 774

[s.palm@windtlegal.com](mailto:s.palm@windtlegal.com)



[Sandra van Steekelenburg](#)

advocaat

06 51 074 391

[s.vansteekelenburg@windtlegal.com](mailto:s.vansteekelenburg@windtlegal.com)



[Peter de Waal](#)

advocaat | partner

06 22 693 374

[p.dewaal@windtlegal.com](mailto:p.dewaal@windtlegal.com)



[Yente Bijloo](#)

advocaat

06 53 355 518

[y.bijloo@windtlegal.com](mailto:y.bijloo@windtlegal.com)



[Daniëlle Quist](#)

advocaat

06 57 623 694

[d.quist@windtlegal.com](mailto:d.quist@windtlegal.com)



[Corrie Smit](#)

Teamassistent arbeidsrecht

010 261 75 00

[c.smit@windtlegal.com](mailto:c.smit@windtlegal.com)

Onze arbeidsrecht updates en white papers bieden algemene inzichten over verschillende juridische vraagstukken en worden met de grootst mogelijke zorg samengesteld, maar zijn niet bedoeld als juridisch advies. U kunt daarom geen rechten ontleen aan deze arbeidsrecht updates en white papers en Windt Le Grand Leeuwenburgh kan niet instaan voor de toepasselijkheid in uw individuele situatie of voor de volledigheid of juistheid van de informatie. Mocht u advies wensen over uw situatie, neem dan contact met ons op. Kennisname of gebruik van informatie uit onze arbeidsrecht updates en white papers impliceert aanvaarding van de toepasselijkheid van onze algemene voorwaarden op onze relatie met u, inclusief de daarin opgenomen beperking van aansprakelijkheid. Onze algemene voorwaarden zijn te raadplegen op onze [website](#).