

OVERIGE HR-(CONCEPT)WETSVORSTELLEN

In aanvulling op onze nieuwsbrief van december 2023 worden hieronder, naast de drie conceptwetsvoorstellen voor een herzien arbeidsmarktbeleid, ook nog een viertal overige aanhangige arbeidsrechtelijke wetsvoorstellen toegelicht.

Herzien arbeidsmarktbeleid

Ruim een jaar geleden heeft het kabinet plannen voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt bekendgemaakt. Doel van het herziene arbeidsmarktbeleid is vooral om werkenden meer zekerheid te geven binnen wendbare ondernemingen en om voor een gelijk speelveld tussen werknemers en zelfstandigen te zorgen. De eerste drie wetsvoorstellen zijn inmiddels ter internetconsultatie aangeboden en worden hieronder samengevat:

1. Wetsvoorstel verduidelijking beoordeling arbeidsrelaties en rechtsvermoeden

- Dit wetsvoorstel bevat twee maatregelen die schijnzelfstandigheid moeten tegengaan en meer duidelijkheid moeten bieden aan echte zelfstandigen.
 - I) In de wettelijke definitie van een arbeidsovereenkomst wordt verduidelijkt wanneer sprake is van 'werken in dienst van' (het gezagscriterium) door deze norm te structureren aan de hand van hoofdelementen: A) werkinhoudelijke aansturing B) organisatorische inbedding en C) contra-indicaties die wijzen op het werken voor eigen rekening en risico. Daarnaast wordt een aanvullende 4e categorie van 'extern ondernemerschap' geïntroduceerd, genaamd C+.
 - II) Verder wordt een rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst geïntroduceerd bij een uurtarief lager dan EUR 32,24. Wanneer een werkende een lager uurtarief kan aantonen, is er een vermoeden van een arbeidsovereenkomst en is het aan de werkgever om te bewijzen dat er geen arbeidsovereenkomst is.
- De beoogde ingangsdatum is 1 juli 2025 en het wetsvoorstel bevat geen overgangsrecht.

2. Wetsvoorstel wijziging re-integratieverplichtingen tweede ziektejaar werknemers kleine en middelgrote werkgevers

- Het doel van dit wetsvoorstel is eerdere duidelijkheid over het mogen focussen op spoor 2 en daarmee ook over de mogelijkheid tot vervanging van de zieke werknemer van een kleine of middelgrote werkgever gedurende het tweede ziektejaar:
 - I) Werkgever en werknemer kunnen tot de 52e ziekteweek in onderling overleg terugkeer naar eigen werk (spoor 1) afsluiten. Indien werknemer niet instemt met afsluiting van spoor 1, dan kan de werkgever tot de 42e (!) ziekteweek (vervangende) toestemming vragen aan UWV. Daarvoor is een prognose van de bedrijfsarts over de herstelkansen in de eerste 13 weken van het 2e ziektejaar vereist.

- II) De werkgever kan bij afsluiting van het eerste spoor een vervanger op de functie van de zieke werknemer aannemen. De werknemer die na het afsluiten van de eerste spoor re-integratie in het tweede jaar alsnog volledig herstelt, heeft slechts recht op terugkeer indien zijn arbeidsplaats nog niet is ingevuld door een werknemer die in dienst is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde / onbepaalde tijd. Ook als de zieke werknemer herstelt tijdens het tweede ziektejaar, blijft het opzegverbod gedurende 104 weken gelden en bovendien heeft de herstelde werknemer in beginsel aanspraak op zijn reguliere (niet-gekorte) loon.
- o De beoogde inwerkingtreding van dit wetsvoorstel is op dit moment nog onbekend want mede afhankelijk van de implementatie door het UWV. De nieuwe wet zou moeten gelden voor werknemers met een eerste ziektedag op of na de datum van inwerkingtreding.

3. Wetsvoorstel voor meer zekerheid flexwerkers

- o Uitgangspunt bij de voorgestelde wijzigingen is dat bij structureel werk een vast contract hoort. Daarnaast dient het perspectief op het verkrijgen van een contract voor onbepaalde tijd te worden vergroot. Dat resulteert in de volgende aanpassingen:
 - I) Nulurencontracten worden vervangen door basiscontracten met een minimumaantal (betaalde) uren.
 - II) De tussenpoos van zes maanden voor de ketenregeling wordt vervangen door een administratieve vervaltermijn van 5 jaar (ook voor fase A en B uitzending) en afwijkingsmogelijkheden bij cao voor wat betreft de duur en het aantal contracten, worden beperkt. Bij cao kan wel nog worden afgeweken van het aantal contracten voor opvolgend werkgevers.
 - III) Voor uitzendkrachten zullen de uitzendfasen worden verkort. Ook wordt concurrentie op arbeidsvoorwaarden teruggedrongen omdat slechts nog bij cao kan worden afgeweken indien het totaal aan arbeidsvoorwaarden gelijkwaardig is en het loon niet minder.
 - IV) Scholieren en studenten met een bijbaan kunnen wel als oproepkracht werkzaam blijven. Ook blijft voor deze groep de tussenpoos voor de ketenregeling op 6 maanden staan.
 - V) Voor seizoenswerk kan bij cao een onderbrekingstermijn van 3 maanden worden afgesproken voor functies die maximaal 9 maanden per jaar kunnen worden uitgeoefend.
- o Verwachte inwerkingtreding: niet eerder dan 2026.

Overige wetsvoorstellen

- **Wetsvoorstel modernisering concurrentiebeding**

- o De inzet van concurrentiebedingen wordt aan banden gelegd met de introductie van de volgende beperkingen:
 - I) Het concurrentiebeding wordt wettelijk begrensd in duur;
 - II) Het concurrentiebeding moet geografisch worden afgebakend, specifiek en gemotiveerd in het contract;

- III) De werkgever moet voortaan ook in vaste contracten het zwaarwichtig bedrijfsbelang van een concurrentiebeding motiveren (dit geldt al voor tijdelijke contracten);
 - IV) Als een werkgever een vertrekkende werknemer aan het concurrentiebeding houdt, moet de werkgever een vergoeding betalen aan de werknemer. Dit wordt een wettelijk bepaald percentage van het laatstverdiende salaris. Zo'n vergoeding zorgt ervoor dat werkgevers goed nadenken voordat ze het concurrentiebeding opnemen en inroepen.
 - Verwacht wordt dat dit wetsvoorstel eind 2023 wordt aangeboden ter internetconsultatie.
- **Wetsvoorstel over bereikbaarheid van werknemer buiten werktijd**
 - Al op 21 juli 2020 is het wetsvoorstel 'Wet over de bereikbaarheid van werknemers buiten werktijd' bij de Tweede Kamer ingediend. Dit wetsvoorstel beoogt te regelen dat werkgevers en werknemers, ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting, afspraken maken over niet bereikbaar zijn buiten werktijd. Hiermee zou de grens tussen werk en privé beter worden ingekleurd en zouden de risico's van psychosociale arbeidsbelasting, zoals stress en burn-outklachten, door het altijd bereikbaar zijn worden beperkt.
 - Omdat de Raad van State in 2021 bezwaren tegen het wetsvoorstel uitte, heeft het wetsvoorstel enige tijd stilgelegen. Inmiddels is duidelijk dat op 11 maart 2024 weer een plenair debat gepland staat. Wordt het wetsvoorstel wet, dan zou dit betekenen dat werkgevers de verplichting wordt opgelegd om, als onderdeel van het arbobeleid, het gesprek met zijn werknemers aan te gaan over de bereikbaarheid buiten werktijd. Dat dit gesprek gevoerd is, moet bovendien aantoonbaar zijn, bijvoorbeeld door middel van een schriftelijk verslag (denk hierbij aan een OR-brief, een teamverslag of een persoonlijk ontslag). Zodoende kan de Inspectie SZW nagaan of het gesprek heeft plaatsgevonden.
 - Of dit wetsvoorstel wet wordt en hoe het wetgevingsproces er verder uit zal komen te zien, dat zal na 11 maart 2024 verder duidelijk worden.
 - **Ontwerpbesluit premiedifferentiatie WW**
 - Zoals besproken geldt in beginsel een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge premie voor flexibele contracten. Heeft een vaste werknemer in een kalenderjaar echter meer dan 30% overgewerkt, dan geldt dat de werkgever conform het huidige recht met terugwerkende kracht alsnog gehouden is de hoge WW-premie af te dragen.
 - Thans is er een ontwerpbesluit opgesteld die de mogelijkheden voor overwerk door personeel met een vast contract moet verruimen. Hetgeen niet alleen overwerk binnen een vast contract makkelijker moet maken, maar eveneens een verlaging van de lasten van werkgevers tot gevolg zou hebben. Volgens het ontwerpbesluit moeten namelijk niet slechts contracten van gemiddeld 35 uur per week zijn uitgezonderd van deze regeling (zoals nu het geval is), maar moeten alle contracten van gemiddeld 30 uur per week zijn uitgezonderd. Wordt het ontwerpbesluit aangenomen, dan zal deze naar verwachting per 1 januari 2025 in werking treden.

- **Wetsvoorstel wet overgang van onderneming in faillissement**

- Is er sprake van een overgang van onderneming, dan gaan – op enkele uitzonderingen na – alle rechten en plichten van werknemers en daarmee de bestaande arbeidsvoorwaarden van rechtswege over op de verkrijgende partij. Eén van de uitzonderingen op deze hoofdregel doet zich voor wanneer de werkgever failliet is verklaard en de onderneming tot de boedel behoort. In dat geval gelden extra voorwaarden en zodra aan deze voorwaarden is voldaan, is de doorstarter niet gebonden aan de hoofdregels bij een overgang van onderneming. Oftewel: het staat een doorstarter dan vrij om te besluiten of, en, zo ja, welke werknemers hij een arbeidsovereenkomst aanbiedt.
- Wordt het wetsvoorstel wet overgang van onderneming in faillissement aangenomen, dan komt deze uitzondering ingeval van faillissement te vervallen. Is de werkgever failliet verklaard, dan betekent het vervallen van de uitzondering dat de doorstarter alle werknemers van de gefailleerde werkgever een arbeidsovereenkomst moet aanbieden op basis van de bestaande arbeidsvoorwaarden. De doorstarter kan hier enkel van afwijken, indien gesproken kan worden van economische, technische of organisatorische redenen die leiden tot het verlies van arbeidsplaatsen. In dat geval gelden aanvullende procedurele vereisten. Het wetsvoorstel zou er zodoende voor moeten zorgen dat het beschermingsniveau voor de werknemers zoveel mogelijk aansluit bij de situatie van een overgang van onderneming indien geen sprake is van faillissement.
- De internetconsultatie is op 31 augustus 2019 afgesloten. Het is nog onbekend wanneer dit wetsvoorstel nader in de Tweede Kamer wordt behandeld, echter zodra het wetsvoorstel concreter wordt zullen wij u hier opnieuw nader over informeren.

Indien u advies wilt over wat deze wetsvoorstellen voor u betekenen, dan kunt u contact opnemen met [onze arbeidsrechtsspecialisten](#).