

De belangrijkste voorgestelde veranderingen binnen de **Wet 'Verbetering zekerheid flexibele krachten'**

Het nulurencontract wordt afgeschaft, introductie basiscontract

Het zal niet meer toegestaan zijn om een **nulurencontract** af te sluiten. Dat betekent dus dat er altijd een bepaalde arbeidsomvang afgesproken moet worden. Als dat toch niet gebeurt, wordt er automatisch van uitgegaan dat de omvang ten minste drie uur per week is.

Er komt een **basiscontract**. Dat is een contract met een variabele arbeidsomvang. Er moet een afspraak gemaakt worden over een minimale urenomvang, niet zijnde 0. Bij het basiscontract mag de maximaal overeengekomen arbeidsomvang niet meer dan 130% van de minimaal overeengekomen arbeidsomvang zijn. Dat betekent dus eigenlijk dat het gat zoals we dat in huidige min-max contracten kennen, niet groter dan 30% mag zijn.

Belangrijk is dat het basiscontract een minimaal gegarandeerd aantal uren kent, én een aantal beschikbare roosterbare uren. De gegarandeerde uren zijn uren die altijd verloond moeten worden. De beschikbare uren zijn de uren die een werknemer beschikbaar moet zijn voor een oproep en inroostering, en waar dus gehoor aan gegeven moet worden. De beschikbaarheidsuren bedragen 130% van het aantal contracturen. Bij een contract van bijvoorbeeld 20 uur per week kan op die manier een beschikbaarheid van 26 uur vastgesteld kan worden. Buiten die uren mag een medewerker een oproep weigeren.

Een basiscontract voor onbepaalde tijd komt onder de lage WW-regeling te vallen.

Het is mogelijk om in het kader van een basiscontract een kwartaalurennorm af te spreken. Ook hier geldt de eerdergenoemde 130%-norm betreffende beschikbaarheid.

Scholieren en studenten mogen wel op oproepbasis blijven werken.

De tussenpoos tussen contracten voor bepaalde tijd wordt vijf jaar

In geval van tijdelijke contracten voor bepaalde tijd geldt momenteel een tussenpoos van zes maanden. Die tussenpoos wordt erg opgerekt, tot **vijf jaar**. Dat betekent dus dat na bijvoorbeeld drie jaarcontracten een contract voor onbepaalde tijd ontstaat. Dat is nu ook

al het geval. Maar momenteel begint de keten weer opnieuw nadat er een tussenpoos van meer dan zes maanden is ingelast. In het wetvoorstel wordt de keten pas na het inlassen van een tussenpoos van vijf jaar onderbroken.

Voor de goede orde blijft voor seizoensarbeid een tussenpoos van drie maanden bestaan.

Voor scholieren van 18 jaar en ouder en studenten met een bijbaan blijft de tussenpoos van zes maanden gelden.

Jaarurenregeling

Een jaarurenregeling blijft op zich wel toegestaan binnen een reguliere arbeidsovereenkomst. Dan moet er wel sprake zijn van één vaststaande arbeidsomvang (bijvoorbeeld 1.000 uur per jaar). De arbeidsomvang mag niet variabel zijn. Er is daarnaast een verplichting tot gespreide loonbetaling. Ook geldt dat roosterzekerheid moet worden vastgelegd. Dat betekent dat per kwartaal een bepaalde mate van roosterzekerheid én niet-beschikbaarheid moet worden afgesproken.



13 juli 2023