

WHITEPAPER

# Uitwerking arbeidsmarkt- pakket



# Inhoud

<b>1. Duidelijkheid over re-integratiespoor in het tweede ziektejaar</b>	<b>4</b>
Einde eerste ziektejaar: afspraken vastleggen over afsluiten eerste spoor	4
Toetsing door UWV alleen bij onenigheid	4
Na tweede ziektejaar: RIV-toets alleen nog op spoor 2 inspanningen	5
Opzeggen dienstverband na twee jaar	5
<b>2. Intrekken van het wetsvoorstel RIV-toets alleen door de arbeidsdeskundige</b>	<b>6</b>
GBM of urenbeperking	6
<b>3. Verplichte AOV voor de IB-ondernemer</b>	<b>8</b>
Historie	8
Uitgangspunten verplichte AOV	8
Onderzoek naar opt-out	8
<b>4. Verlenging van de Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) met 4 jaar</b>	<b>9</b>
<b>5. Meer zekerheid binnen de flexibele arbeidsrelatie</b>	<b>10</b>
Vervangen van oproepcontracten door basiscontracten	10
Einde draaideurconstructie bepaalde-tijd-contracten: tijdelijk werk is tijdelijk	11
Sneller zekerheid bij uitzendwerk	12
Certificeringsstelsel voor terbeschikkingstelling van arbeidskrachten	12
<b>6. Wendbaarheid binnen vast contract</b>	<b>13</b>
Crisisregeling Personeelsbehoud (CP):	
binding van werknemers bij crisis en calamiteiten	13
Aanpassing premiedifferentiatie in de WW	14
<b>7. Aanpakken van schijnzelfstandigheid</b>	<b>15</b>
Duidelijkheid over kwalificatie arbeidsrelatie	15
Rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst	15
Zorg over criterium van inbedding	15
Contra-indicatie op basis van ondernemerscriteria	16

# Inleiding

Minister Karien van Gennip heeft op 3 april 2023 meer duidelijkheid gegeven over de uitwerking van het arbeidsmarktpakket.

Het zijn nog slechts plannen, maar ze worden wel in wetsvoorstellen uitgewerkt. Het is belangrijk om de ontwikkelingen te blijven volgen. In deze whitepaper geven we meer uitleg en achtergrondinformatie over de volgende maatregelen:

- Na een jaar moet duidelijk zijn of een zieke werknemer terugkeert of dat de ondernemer in kan zetten op vervanging.
- Intrekken van het wetsvoorstel RIV-toets alleen door de arbeidsdeskundige.
- Verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen.
- Aanpakken schijnzelfstandigheid: duidelijkheid over kwalificatie van de arbeidsrelatie.
- De IOW (Inkomensvoorziening oudere werkloze) wordt met vier jaar verlengd.
- Verbod op een nulurencontract. Werknemers hebben recht op een basiscontract met een vast aantal uur.
- Einde aan de ketenregeling. Na drie bepaalde-tijd-contracten kan er pas na vijf jaar weer een nieuwe ronde van bepaalde-tijd-contracten worden gegeven.
- Meer rechtszekerheid voor uitzendkrachten.
- Wijziging premiedifferentiatie in de WW: al vanaf 30 uur voltijdscontract blijft bij overwerk buiten de bandbreedte van 130% toch lage WW-premie gelden.
- Een crisisregeling personeelsbehoud voor calamiteiten.

Uiteraard kan er nog veel gebeuren. Via de maandelijkse nieuwsbrieven van VeReFi houden we jullie op de hoogte.

# 1. Duidelijkheid over re-integratiespoor in het tweede ziektejaar

Het kabinet vindt het van groot belang dat kleine en middelgrote werkgevers eerder duidelijkheid krijgen over de re-integratieverplichtingen van langdurig zieke werknemers. Het doel is dat de kleine werkgever aan het eind van het eerste ziektejaar duidelijkheid kan krijgen of zijn zieke werknemer nog bij hem terugkeert of niet. Deze duidelijkheid is nodig zodat de werkgever de afweging kan maken of hij een duurzame vervanging gaat organiseren om zijn bedrijfsvoering voort te zetten. De verwachting is ook dat de werknemer aangezet wordt om zich beter in te spannen voor re-integratie in het eerste ziektejaar. Dit plan komt uit het SER Middellange termijn advies.

Het uitgangspunt is dat kleine en middelgrote werkgevers zich in principe in het tweede jaar richten op het 'tweede spoor' (bij een andere werkgever). Dit gaat gelden voor werkgevers met een loonsom tot en met maximaal 100 maal de gemiddelde premieplichtige loonsom. Deze loonsomgrens ligt nu op € 3.620.000.

## Einde eerste ziektejaar: afspraken vastleggen over afsluiten eerste spoor

Na het eerste ziektejaar kan de kleine en middelgrote werkgever samen met de werknemer besluiten tot het afsluiten van het eerste spoor. Dit dient dan ook vastgelegd te worden. Procedurele waarborgen worden daarvoor nog uitgewerkt.

Als de werkgever wel tot afsluiting spoor 1 wil komen, maar werknemer stemt daar niet mee in, dan kan de werkgever bij UWV om toestemming vragen om spoor 1 af te sluiten.

Als UWV deze toestemming geeft, kan de werkgever na twee jaar ziekte de arbeidsovereenkomst opzeggen.

## Toetsing door UWV alleen bij onenigheid

Alleen als werkgever en werknemer het niet eens zijn met elkaar over afsluiting van het eerste spoor, voert het UWV de toets uit. Deze toets kent drie onderdelen:

- a. Zijn de re-integratie-inspanningen in het eerste jaar voldoende geweest?
- b. Is werknemer nog steeds ziek?
- c. Is te verwachten dat de werknemer binnen 13 weken zijn eigen (al dan niet aangepast) werk bij de eigen werkgever kan verrichten en kan dit redelijkerwijs van de werkgever worden gevraagd?

Voor een werknemer die aan het eind van het eerste jaar in het geheel nog niet aan het werk is, ligt terugkeer in eigen (aangepast) werk binnen 13 weken niet voor de hand. Dan hoeft die laatste toets niet te worden gedaan.

Als het UWV van mening is dat aan de voorwaarden is voldaan om spoor 1 af te sluiten, dan krijgt de werkgever toestemming om de re-integratie in het tweede ziektejaar volledig op het tweede spoor te richten. De werkgever hoeft dan geen plek meer beschikbaar te houden voor de werknemer en kan hem/haar duurzaam door iemand anders vervangen.

Stel dat spoor 1 is afgesloten maar later blijkt dat werknemer nog wel volledig herstelt in het tweede jaar. Dan houdt werknemer recht op loondoorbetaling gedurende het tweede jaar als hij nog niet bij een andere werkgever aan het werk is gegaan.

### **Na tweede ziektejaar: RIV-toets alleen nog op spoor 2 inspanningen**

Is de re-integratie in het eerste spoor na het eerste jaar afgesloten en doet de werknemer een WIA-aanvraag? Dan toetst het UWV bij de kleine en middelgrote werkgever alleen de re-integratieinspanningen in het tweede spoor in het tweede ziektejaar.

Het opzegverbod eindigt na twee jaar, tenzij het UWV een loonsanctie oplegt vanwege onvoldoende re-integratie-inspanningen. De loonsanctie duurt maximaal 52 weken. De werkgever kan dus na twee ziektejaren een ontslagvergunning aanvragen bij het UWV.

### **Opzeggen dienstverband na twee jaar**

Kleinere werkgevers met een loonsom tot en met 25 maal het gemiddelde premieplichtig loon kunnen het dienstverband met de (geheel of gedeeltelijk herstelde) werknemer opzeggen als de (aangepaste) functie van de werknemer niet meer beschikbaar is of komt binnen 13 weken. Als de functie van de werknemer dus nog niet duurzaam is ingevuld, kan de zieke werknemer die weer is hersteld toch terugkeren bij de kleine werkgever.

Middelgrote werkgevers tussen de 25 tot en met 100 maal het gemiddeld premieplichtig loon kunnen het dienstverband opzeggen als de (aangepaste) functie van de werknemer niet meer beschikbaar is en er ook geen ander passend werk beschikbaar is of komt binnen 13 weken.

## 2. Intrekken van het wetsvoorstel RIV-toets alleen door de arbeidsdeskundige

De minister geeft aan dat ze voornemens is om het wetsvoorstel RIV-toets alleen door de arbeidsdeskundige weer in te trekken. Het doel van het wetsvoorstel is om de onzekerheid die bestaat bij werkgevers over loonsancties vanwege het medisch advies van de bedrijfsarts weg te nemen.

Het wetsvoorstel is nog in het vorige kabinet Rutte 3 ontwikkeld. Vanwege de val van het kabinet Rutte 3 werd het wetsvoorstel controversieel verklaard door de Tweede Kamer. Minister van Gennip heeft vanuit het kabinet Rutte 4 op 20 oktober 2022 het wetsvoorstel opnieuw aan de Tweede Kamer aangeboden. Ze is van mening dat een werkgever uit moet kunnen gaan van het medisch advies van de bedrijfsarts over de belastbaarheid van zijn werknemer, aangezien de werkgever dit niet zelf kan vaststellen. De schriftelijke kamerbehandeling was al doorlopen en de stemming over dit wetsvoorstel stond bij de Tweede Kamer ingepland op 16 mei 2023. Dit is nu van de baan. Het wetsvoorstel zal later opnieuw worden bekeken in relatie tot de adviezen in het eindrapport van OCTAS. OCTAS staat voor onafhankelijke commissie toekomst arbeidsongeschiktheidsstelsel. Het eindrapport wordt begin 2024 verwacht.

Het wetsvoorstel wordt dus in de ijskast gezet, maar is zeker nog niet volledig van de baan. Zeker niet omdat het capaciteit bespaart bij de verzekeringsartsen. De toch al zo schaarse capaciteit van de verzekeringsartsen kan dan ingezet worden bij o.a. de WIA-claimbeoordeling. Voorlopig blijven nog een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige de RIV-toets uitvoeren. De verzekeringsarts toetst bij de RIV-toets of er sprake is van re-integratie belemmerende adviezen door de bedrijfsarts. Hier is sprake van als de bedrijfsarts een urenbeperking heeft vastgesteld en ook bij een langdurige GBM (geen benutbare mogelijkheden).

### GBM of urenbeperking

Bij een langdurige GBM of urenbeperking kijkt nu dus nog de verzekeringsarts mee. De urenbeperking wordt gebaseerd op de richtlijn standaard Duurbelastbaarheid in Arbeid. Dit kan zijn dat er sprake is van:

- energetische beperkingen;
- verminderde beschikbaarheid (bijv. vanwege behandelingen);
- een preventieve urenbeperking.

Voor GBM gelden de regels conform het Schattingsbesluit Arbeidsongeschiktheidswetten.  
Iemand is GBM wanneer er sprake is van:

- langdurige opname in instelling
- bedlegerigheid het grootste deel van de dag
- ADL-afhankelijkheid. Oftewel dat hij of zij afhankelijk is bij het uitvoeren van activiteiten van het dagelijks leven of dermate afhankelijk is dat hij lichamelijk niet zelfredzaam is.
- een ernstige psychische stoornis, zodat persoon psychisch niet zelfredzaam is.

## 3. Verplichte AOV voor de IB-ondernemer

### Historie

In het coalitieakkoord is afgesproken dat er een verplichte verzekering voor zelfstandigen tegen het arbeidsongeschiktheidsrisico komt. Dit komt nog voort uit het Pensioenakkoord gesloten tijdens Rutte 3. Bij de Hoofdlijnenbrief arbeidsmarktbeleid van 5 juli 2022 werd al duidelijk dat het qua uitvoering niet mogelijk is om onderscheid te maken tussen zelfstandigen met en zonder personeel. Ook is het qua uitvoering niet mogelijk om een differentiatie aan te brengen in verschillende wachttijden voor het tot uitkering komen van de verplichte verzekering. Het kabinet is wel doorgegaan op het advies van de Stichting van de Arbeid, maar op een wijze dat de regeling uitlegbaar, uitvoerbaar en betaalbaar is.

### Uitgangspunten verplichte AOV

Er is gekozen voor een verplichte arbeidsongeschiktheidsverzekering voor zelfstandigen met een wachttijd van 1 jaar met publieke uitvoering bij het UWV.

De verplichte AOV geldt alleen voor de IB-ondernemers. Ook IB-ondernemers met personeel vallen onder de verplichte AOV voor zelfstandigen. De verplichte AOV geldt dus niet voor de directeur-groootaandeelhouder (met rechtsvorm een BV). Maar ook niet voor de zogenaamde resultaatgenieters die vallen onder de kleine-ondernemersregeling en vrijgesteld zijn van btw-verplichtingen (ondernemers met max. € 20.000 omzet per jaar).

Elke IB-ondernemer verzekert zich standaard voor een uitkering van 70% van het laatstverdiende inkomen tot aan de grens van 143% WML. De uitkering is maximaal 100% van het wettelijk minimumloon. De premie voor de standaardverzekering is op basis van huidige inzichten indicatief 7,5% tot 8% van het inkomen tot de maximale premiegrondslag (143% van het minimumloon). Dit komt neer op ruim € 200,- per maand. De premies van periodiek uitgekeerde arbeidsongeschiktheidsverzekeringen zijn fiscaal aftrekbaar. De inning van de premie loopt via de Belastingdienst.

### Onderzoek naar opt-out

De minister schrijft dat er nog onderzocht wordt of de opt-out mogelijk is. Dit is namelijk complex qua uitvoering. Een opt-out betekent dat de zelfstandige uit de publieke verzekering kan stappen, als hij of zij iets geregeld heeft met een ten minste gelijkwaardige dekking. De opt-out is een grote wens van de zelfstandigenorganisaties.



## 4. Verlenging van de Inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) met 4 jaar

Het kabinet kiest ervoor de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen met nog één keer vier jaren te verlengen. Zonder een wetsaanpassing zouden mensen die werkloos worden na 1 januari 2024 geen recht meer op IOW hebben. Het kabinet kiest ervoor om de IOW geldig te laten zijn als de betrokkene werkloos wordt voor 1 januari 2028.

De IOW geldt voor personen die na het 60e jaar werkloos worden en die wel in aanmerking komen voor de verlengde WW-uitkering (voldoende arbeidsverleden hebben). Zijn ze nog werkloos na einde van de WW, dan is er recht op IOW. Deze uitkering bedraagt maximaal 70% van het minimumloon. Bijzonder is dat hiervoor geen partnertoets of inkomenstoets van toepassing is.

De wens om de IOW te verlengen kwam tot uiting in een petitie die door de vakbonden aan het kabinet aangeboden was. De arbeidsparticipatie van senioren laat de afgelopen jaren een duidelijke verbetering zien. Tegelijkertijd wordt naarmate de leeftijd stijgt de arbeidsmarktpositie lastiger. Senioren worden niet sneller werkloos dan andere groepen, maar eenmaal werkloos is de weg terug naar werk wel langer en moeizamer. Zestigplussers hebben een grotere kans op langdurige werkloosheid.

Met de seniorenkansensie onderkent het kabinet de lastige positie van senioren en worden maatregelen ingezet om de positie van deze doelgroep te verbeteren. De minister schrijft dat een groot deel van de maatregelen effect hebben op de langere termijn. Daarom is de verlenging van de IOW passend om de terugval in inkomen voor deze groep te blijven dempen. De financiering zal lopen via de begroting van SZW.

## 5. Meer zekerheid binnen de flexibele arbeidsrelatie

De commissie Borstlap waarschuwde drie jaar geleden voor een doorgeslagen flexibilisering van de arbeidsmarkt, waarin tijdelijke contracten en zzp'ers de dienst uitmaken. Het kabinet is bij de hervorming van de arbeidsmarkt op zoek naar een goede balans tussen de verschillende maatregelen, in lijn met de adviezen van de commissie Borstlap.

Er wordt op ingezet dat mensen in flexibele contracten meer zekerheid krijgen over hun inkomen en hun rooster en dat schijnzelfstandigheid wordt teruggedrongen. Er zal altijd behoefte zijn aan flexibele contracten, zoals bij 'piek en ziek.' Het kabinet meent tegelijkertijd dat structureel werk moet plaatsvinden binnen duurzame arbeidsrelaties. En als een arbeidsverhouding zo is ingericht dat sprake is van werken onder gezag 'in dienst van', dan hoort daar een arbeidsovereenkomst bij.

Het kabinet werkt aan een gelijk spelveld tussen werknemers en zelfstandigen en op minder verschillen in behandeling tussen werknemers met een vaste (duurzame) arbeidsrelatie en werknemers met een flexibel contract.

Daarnaast verkleint het kabinet de verschillen tussen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en vormen van flexibele arbeid in arbeidsovereenkomsten. De zekerheid voor werkenden in flexibele contracten wordt vergroot. Er komen scherpere regels voor tijdelijke contracten.

### Vervangen van oproepcontracten door basiscontracten

Werknemers met een oproepcontract krijgen meer inkomens- en roosterzekerheid. De oproepcontracten, zoals nuluren- en de huidige min-/maxcontracten worden namelijk afgeschaft. Er komt een basiscontract waarbij werknemers zekerheid hebben over het minimaal aantal uren dat zij worden ingezet. En daarmee ook over het minimale inkomen in een periode.

Werknemers moeten in een basiscontract wel een aantal uren boven het aantal minimale uren beschikbaar blijven voor de werkgever. De bandbreedte zal met een hard percentage (130 procent van het minimaal aantal uren) worden vastgesteld.

Om werknemers meer roosterzekerheid te bieden, krijgt de werknemer daarbij het recht om buiten deze vooraf bepaalde en vastgelegde beschikbare uren de oproep te weigeren.

Het basiscontract geeft werkgevers flexibiliteit. Werknemers krijgen naast de zekerheid over het minimaal aantal uren, ook meer duidelijkheid over wanneer ze wel en niet ingeroosterd kunnen worden. Hierdoor hebben ze de mogelijkheid concrete afspraken te maken over een tweede baan, wat bij kan dragen aan economische zelfstandigheid. Ook kunnen werknemers beter privéafspraken maken - bijvoorbeeld rond kinderopvang, opleiding of mantelzorg.

### **Basiscontract voor onbepaalde tijd onder lage WW-premie**

Het kabinet heeft de intentie om het nieuwe basiscontract onder de lage WW-premie te brengen, mits er sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Met de Belastingdienst en UWV wordt bekeken of, hoe en op welke termijn deze maatregel uitvoerbaar is.

Als werknemers structureel meer uren werken dan moet de werkgever na 12 maanden een aanbod doen tot aanpassing van de arbeidsomvang in het contract.

### **Uitzonderingen**

In de brief wordt benoemd dat scholieren en studenten met een bijbaan nog wel kunnen blijven werken op basis van de huidige oproepcontracten.

Ook blijven arbeidscontracten met jaarurennormen mogelijk. Wel moet daarbij meer roosterzekerheid voor werknemers geboden worden. Bij de jaarurennorm kan wel de beschikbaarheid door het jaar heen fluctueren.

### **Einde draaideurconstructie bepaalde-tijd-contracten: tijdelijk werk is tijdelijk**

De huidige onderbrekingstermijn die geldt voor ketens van tijdelijke contracten (6 maanden) komt te vervallen. Er komt een administratieve vervaltermijn van 5 jaar.

Nadat een werkgever drie maal bepaalde-tijdovereenkomsten heeft aangeboden over een periode van maximaal 3 jaar, moet de werkgever nu 5 jaar wachten voordat er een nieuwe keten van contracten aangeboden kan worden. Deze lange onderbrekingstermijn zal ook gelden bij uitzend(krachten). Het resultaat is dat het niet meer mogelijk is om werknemers langdurig in tijdelijke contracten te houden. Het blijft dus nog wel mogelijk maximaal 3 tijdelijke contracten binnen 3 jaar bij dezelfde werkgever af te sluiten.

### **Uitzonderingen**

Voor scholieren blijft de ketenbepaling bestaan en voor studenten zal de onderbrekingstermijn van 6 maanden blijven bestaan om hun de toegang tot de arbeidsmarkt niet te beperken. Voor seizoenswerk blijven de bestaande mogelijkheden het uitgangspunt. Dit betekent dat de tussenpoos kan worden verkort tot 3 maanden als sprake is van terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste 9 maanden per jaar kan worden verricht. Dat kan bij cao en op verzoek van de Stichting van de Arbeid kan de minister functies bij ministeriële regeling aanwijzen .

## Sneller zekerheid bij uitzendwerk

Uitzendkrachten krijgen sneller, na 52 gewerkte weken, een contract met meer zekerheid bij het uitzendbureau waar via zij werken.

Fase A wordt wettelijk vastgelegd op 52 weken, waarbij geen afwijkingen per cao meer mogelijk zijn. Fase B wordt verkort naar 2 jaar en maximaal 6 contracten. Daarna komt werknemer in fase C oftewel een contract voor onbepaalde tijd.

Kortom, de duur van fase A en fase B, de meest onzekere fasen, wordt verkort. Werknemers hebben hierdoor eerder recht op een vast contract. Het kabinet wil concurrentie op arbeidsvoorwaarden door uitzendwerk voorkomen. De arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten met betrekking tot het loon en overige vergoedingen en geldende regelingen over arbeids- en rusttijden moeten nu al ten minste dezelfde zijn als voor werknemers die in dienst zijn bij het bedrijf waar de uitzendkrachten aan worden uitgeleend. Het kabinet vult dit aan met de voorwaarde dat ook de overige arbeidsvoorwaarden ten minste gelijkwaardig moeten zijn. Pensioen weegt mee in het totaalpakket, waarbij het uitzendpensioen een marktconform niveau krijgt. De uitwerking hiervan ligt bij de sociale partners.

## Certificeringsstelsel voor terbeschikkingstelling van arbeidskrachten

Binnen het nieuwe certificeringsstelsel worden uitleners verplicht om een certificaat te hebben en mogen inleners alleen nog werken met gecertificeerde uitleners. De Nederlandse Arbeidsinspectie zal toezien op de naleving van de certificeringsplicht. Zij kan onder andere boetes opleggen bij uitleners die zonder certificaat uitlenen, en bij inleners die inlenen van niet-gecertificeerde uitleners.

Een nieuw op te richten certificerende instelling zal verantwoordelijk worden voor het uitgeven van certificaten. Het stelsel zal worden ingevoerd via een ingroeimodel, waarbij uitleners een groot belang hebben om voor 1 augustus 2024 het certificaat aan te vragen. Het streven is dat de certificeringsplicht zelf per 1 januari 2025 in werking treedt. Bij de kamerbrieven van 5 juli 2022 en 24 november 2022 is er meer informatie gegeven over de vormgeving en invoering van het certificeringsstelsel. Het wetsvoorstel hiervoor zal in de eerste helft van 2023 beschikbaar komen.

## 6. Wendbaarheid binnen vast contract

Het streven is om conform het SER-MLT-advies de wendbaarheid binnen vaste contracten te vergroten. Daarom kiest het kabinet ervoor om te komen met een crisisregeling Personeelsbehoud. Ook vullen ze de premiedifferentiatie voor de WW anders in waarbij voor contracten met meer dan 30 uur per week de lage WW-premie blijft gelden, ook als de afwijking meer is dan 30% .

### **Crisisregeling Personeelsbehoud (CP): binding van werknemers bij crisis en calamiteiten**

Ondernemingen moeten in tijden van crisis snel kunnen schakelen. Daarom houden veel bedrijven op dit moment een flexibele schil aan. Het kabinet wil de mensen die werken in die flexibele schil meer zekerheid bieden en er tegelijkertijd voor zorgen dat bedrijven hun wendbaarheid vergroten. Daarom komt er een Crisisregeling Personeelsbehoud (CP). Werkgevers kunnen hier aanspraak op maken als zij ten minste 20% minder werk hebben over de gehele onderneming.

De CP geldt alleen voor tijdelijke crisissituaties waarbij de verwachting is dat het bedrijf al snel weer op volle kracht kan werken. Om deze reden kan een bedrijf maximaal 6 maanden gebruik maken van de regeling; verlenging van deze periode is niet mogelijk. Op deze manier wordt de regeling gericht op het tijdelijk ondersteunen van levensvatbare bedrijven.

Werkgevers krijgen de mogelijkheid om werknemers tijdelijk in een andere functie of op een andere locatie te laten werken, of om werknemers tijdelijk minder te laten werken. Voor de uren dat er minder gewerkt wordt, kan gebruik gemaakt worden van een tegemoetkoming.

Over het aantal niet-gewerkte uren wordt door de werkgever 80% loon betaald, waarbij het totale loon niet meer dan 10% mag dalen. Ook mag het inkomen van de werknemer niet lager uitkomen dan het wettelijk minimumloon. Als de werkgever hiervoor kiest, kan de werkgever een tegemoetkoming van 60% voor de loonkosten van de niet-gewerkte uren aanvragen.

Als de werknemer wordt herplaatst bij een andere werkgever, dan heeft de werknemer geen inkomensverlies.

Deze crisisregeling is niet bedoeld voor het overnemen van ondernemersrisico's. Dus bedrijven die in de problemen raken vanwege bedrijfseconomische keuzes kunnen nog failliet gaan. De regeling is gericht op het opvangen van crises en calamiteiten die buiten het reguliere ondernemersrisico vallen. Daaronder verstaat het kabinet kleinschalige calamiteiten, zoals we die kennen uit de regeling Werktijdverkorting (WTV), en grotere crises zoals de Covid-19-pandemie.

Ook werkgevers die indirect zijn getroffen door een calamiteit of crisis kunnen in aanmerking komen voor de CP. Denk bijvoorbeeld aan een nieuwe lockdown als gevolg van een pandemie. In zo'n geval moet de horeca de deuren sluiten, en daardoor kunnen ook leveranciers zoals bierbrouwers tijdelijk minder werk hebben.

Binnenkort volgt een uitgebreide brief over de Crisisregeling Personeelsbehoud met daarin een verdere toelichting op en uitwerking van de regeling.

### **Aanpassing premiedifferentiatie in de WW**

Sinds de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) kennen we een premie-differentiatie in de WW. Voor flexibele contracten betaalt de werkgever een hogere premie. Het vaste verschil tussen de twee WW-premies (premie AWf) is 5 procentpunt. Voor 2023 is dat 2,64% voor de lage en 7,64% voor de hoge WW-premie. De hoofdregel is dat de werkgever de lage WW-premie betaalt voor werknemers die werkzaam zijn op een vast contract met vast overeengekomen uren. Oftewel een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is.

In de premiedifferentiatie WW is voor vaste contracten geregeld dat overwerk tot en met 30 procent van het aantal contracturen mogelijk is onder de lage WW-premie. Als er gemiddeld over het jaar meer dan 30 procent wordt overgewerkt, is de werkgever met terugwerkende kracht de hoge WW-premie verschuldigd. Op deze hoofdregel is een uitzondering opgenomen voor voltijdscontracten. Op dit moment geldt dat voor contracten met een gemiddelde arbeidsomvang van minimaal 35 uur per week de zogenaamde 30% herzieningssituatie niet geldt.

Het kabinet geeft aan dat ze de 30% herzieningssituatie niet meer van toepassing willen laten zijn bij contracten met een gemiddelde arbeidsomvang van 30 uur.

## 7. Aanpakken van schijnzelfstandigheid

De arbeidsrelatie van zelfstandigen verschilt van die van werknemers. Er gelden verschillende fiscale regimes. Het is van belang dat vooraf zoveel mogelijk duidelijk is wanneer er sprake is van een arbeidsrelatie met een zelfstandige (op basis van een overeenkomst van opdracht of een andere overeenkomst) en wanneer van een arbeidsovereenkomst. Het kabinet wil daarom de regels rondom de kwalificatie van de arbeidsrelatie verduidelijken, deze beter opeisbaar te maken en hierop beter te gaan handhaven.

### Duidelijkheid over kwalificatie arbeidsrelatie

De aanpak van schijnzelfstandigheid willen ze tegengaan door meer duidelijkheid te geven over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Voor het 'werken in dienst van' worden drie hoofdelementen benoemd.

1. Gezag o.b.v. materiële ondergeschiktheid: dit gaat over de bevoegdheid van de werkgever om eenzijdig instructies te geven over de inhoud van werkzaamheden.
2. De organisatorische inbedding van het werk. Dit is een vrij vaag beginsel wat gaat over de afweging of "werkzaamheden een wezenlijk onderdeel uitmaken van de bedrijfsvoering". Behoren de werkzaamheden tot de kernactiviteiten van de organisatie?
3. Een contra-indicatie voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst oftewel dat er sprake is van zelfstandig ondernemerschap binnen de betreffende arbeidsrelatie. Denk aan gespecialiseerde arbeid, meerdere opdrachtgevers en meer autonomie. De contra-indicatie worden nog nader uitgewerkt.

### Rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst

Daarnaast werkt het kabinet aan een zogenaamd 'civielrechtelijk rechtsvermoeden van een arbeidsovereenkomst', gekoppeld aan een uurtarief dat mogelijk tussen de 30 en 35 euro ligt. Daarmee wordt de positie van werkenden met een zwakkere onderhandelingspositie versterkt. Zij kunnen gemakkelijker hun rechten (op basis van een arbeidsovereenkomst) opeisen.

### Zorg over criterium van inbedding

In de brief wordt het criterium van inbedding geïntroduceerd als aanvullend criterium om meer duidelijkheid te krijgen over de kwalificatie van de arbeidsrelatie. Het uitgangspunt is dat werk dat organisatorisch is ingebed in de organisatie door werknemers wordt gedaan. Inbedding kan echter alleen op het niveau van de opdracht bepaald worden. Dit kunnen

ook opdrachten zijn die anderen in loondienstverband doen. Handhaving op inbedding op niveau van de opdracht is niet mogelijk. Dit betekent dat alle afzonderlijke contracten tussen opdrachtgevers en zelfstandigen beoordeeld moeten worden. Dit is niet te handhaven. Er is nu al veel ophef op LinkedIn dat er zo geen verduidelijking komt.

In de brief van 16 december 'Werken met en als zelfstandige is' aangekondigd dat er weer een volledige handhaving gaat gelden op de wet DBA. Er is nu al vrees voor nieuwe onrust wanneer er geen vrijwaring voor de opdrachtgever komt.

### **Contra-indicatie op basis van ondernemerscriteria**

Er geldt wel een contra-indicatie op basis van ondernemerscriteria. Hiervoor gelden de criteria zoals de fiscus nu hanteert voor de vaststelling van het IB-ondernemerschap. Dit zijn o.a.:

- meerdere opdrachtgevers en wisseling van opdrachtgevers;
- zelfstandige uitoefening van beroep/bedrijf gericht op het realiseren van omzet en winst;
- het werken met een resultaatsverplichting en het daarbij zelf kunnen indelen van de tijd;
- een fors hogere beloning i.v.m. de ondernemingskosten en het zelf dragen van risico's;
- specifieke expertise hebben en in eigen tijd investeren in verhogen van deze expertise;
- presenteren (reclame) van de onderneming;
- het werken met eigen bedrijfsmiddelen voor eigen rekening en ondernemersrisico.