



Geachte mevrouw, heer,

In week 15 debatteert de Tweede Kamer over het Wetsvoorstel 'Meer zekerheid flexwerkers'. Deze wet beoogt de positie op de arbeidsmarkt van werknemers met een flexibel contract te verbeteren. Het wetsvoorstel draagt bij aan het verkleinen van de verschillen tussen arbeid in vast dienstverband en flexibele arbeid, zoals uitzendarbeid en andere vormen van flexwerk. Deze wet maakt, samen met andere wetsvoorstellen, deel uit van een bredere hervorming van de arbeidsmarkt.

Op 3 september 2025 hebben wij u als brancheverenigingen uit de detailhandel, ambachten en recreatie een petitie aangeboden met de dringende oproep om verbeteringen aan te brengen in het wetsvoorstel. Het wetsvoorstel zoals het er nu ligt raakt onze sectoren hard en is op punten moeilijk uitvoerbaar. Het baart ons zorgen dat eerdere adviezen van het Adviescollege Regeldruk en de Raad van State zijn genegeerd; hetzelfde geldt voor de aanbevelingen uit de internetconsultatie. Wij vragen u dringend om deze te lezen. Aanvullend formuleren wij in deze brief 11 amendementen, aangemoedigd door uw feedback van 3 september om concrete voorstellen te schrijven voor de meest dringende aanpassingen van de voorgestelde wetsartikelen.

Met het aantreden van het nieuwe kabinet zullen de uitgangspunten vanuit het coalitieakkoord worden nagestreefd. Wij benadrukken dat ook wij het belangrijk vinden om te werken aan een toekomstbestendige en wendbare arbeidsmarkt. Dit om de werkgelegenheid in brede zin te beschermen. Er moet werkzekerheid komen voor mensen met een baan, maar er moet ook wendbaarheid voor ondernemers zijn. De belofte die het nieuwe kabinet doet, is te kijken waar flex momenteel té flex is en waar vast nu belemmerend vast is, en dit hervormen daar waar nodig. Meer wendbaarheid voor ondernemers is nodig om mee te bewegen met economische ontwikkelingen. Om deze belofte waar te kunnen maken, zien wij als gezamenlijke branches maar één oplossing en dat is aanpassing van het wetsvoorstel "Meer zekerheid flexwerkers" zoals dat er nu ligt.

In onze sectoren hebben we te maken met (seizoens)pieken in het werk, die niet vallen onder de wettelijke uitzondering van seizoenswerk. De uitzondering gaat uit van maximaal 9 maanden werk op jaarbasis. De nieuwe wet brengt de mogelijkheid om snel meer personeel in te zetten bij pieken in het werk tijdens hoogseizoen (o.a. feestdagen) in gevaar, wordt het toepassen van regels voor scholieren en studenten met bijbanen moeilijker door strikte en verschillende urengrenzen en zijn er geen passende alternatieven voor oproepcontracten. Wij roepen in het kort op om:



- **De ketenregeling uitvoerbaar te houden.** Beperk de uitbreiding van de onderbrekingstermijn tot twaalf maanden, een verdubbeling van de huidige onderbrekingstermijn.
- **Eén urengrens op 16 uur per week in de wet op te nemen,** zoals geldt voor de uitzonderingspositie van scholieren en studenten om een oproepcontract aan te kunnen gaan. En dit ook voor de ketenregeling<sup>1</sup> en de lage WW-premie in te voeren. De grens van 12 uur per week<sup>2</sup> wordt door studenten als knellend gezien, omdat zij in vakantieperioden graag veel werken. Zo verdienen zij om oplopende studiekosten te kunnen bekostigen. De verschillende urengrenzen maken de wetgeving moeilijk uitvoerbaar en onnodig complex.
- **De kwartaalverplichting bij de jaarurennorm te schrappen.** Wisselende pieken in het werk waarbij uren in een druk kwartaal zoals aan het eind van het jaar met feestdagen, moeten kunnen worden gecompenseerd met rustiger perioden.
- Oog te hebben voor de regeldruk en de werkbaarheid. **Schrap de administratieve last** voor het vragen en bewaren van inschrijfbewijzen van scholieren en studenten over meerdere jaren. **Maak daarnaast de wetsartikelen over scholieren en studenten begrijpelijker;** de huidige formulering, met veelvuldige verwijzingen naar andere artikelen of artikelleden, belemmert de leesbaarheid en uitvoerbaarheid voor ondernemers.
- **Uit het domein van sociale partners te blijven.** Laat via driekwartdwingend recht onderhandelingsvrijheid aan sociale partners om in cao's passende maatwerkafspraken te maken. Sectorale verschillen vragen om sectorspecifieke oplossingen; dat is essentieel voor behoud van gezonde sectoren en werkgelegenheid.

Hierna voegen wij concrete voorstellen voor aanpassingen (via amendementen) per wetsartikel in het huidige wetsvoorstel om bovengenoemde oproepen te borgen. Mocht u meer willen weten over de specifieke impact van het wetsvoorstel voor een van de branches, dan kunt u contact opnemen met de betreffende woordvoerder:

|                         |                     |             |
|-------------------------|---------------------|-------------|
| CBL:                    | Lisa Martis,        | 06-52338597 |
| Koninklijke INretail:   | Paul te Grotenhuis, | 06-51385669 |
| HISWA-RECRON:           | Martin Merks,       | 06-22415120 |
| KNS:                    | Arthur Tarmond,     | 070-3314622 |
| RND:                    | Marianka van Delft, | 06-21654064 |
| Thuiswinkel.org:        | Maike Jansen,       | 06-38308717 |
| Vakcentrum:             | Theo Urselmann,     | 06-51365027 |
| Koninklijke VBW en AVN: | Marco Maase,        | 06-51200495 |
| Club van Elf:           | Karin Kuiper,       | 06-54760100 |
| VGL:                    | Pieter Verhoog,     | 06-52585552 |

<sup>1</sup> Artikel 7:668a lid 11 jo. Artikel 691 lid 9.

<sup>2</sup> Artikel 27 lid 1 Wfsv.

## **Bijlage 1 - Adviezen per wetsartikel**

### **1. Artikel 628aa – de reguliere arbeidsovereenkomst**

#### **1.1 Artikel 628aa lid 1 - verwijder de kwartaalurennorm**

In dit artikel wordt de reguliere arbeidsovereenkomst geregeld. In deze arbeidsovereenkomst is het mogelijk om de arbeidsomvang, als een aantal uren groter dan nul, overeen te komen voor maximaal één jaar. In het voorgestelde artikel 7:628aa lid 1 sub c wordt een verplichte kwartaalverdeling genoemd. De huidige mogelijkheid om de arbeidsomvang overeen te komen voor maximaal één jaar, ook wel de jaarurennorm genoemd, is bedoeld voor branches waar niet in alle kwartalen een even groot arbeidsaanbod is. Het draagt bij aan gewenste flexibiliteit en biedt werknemers inkomenszekerheid omdat er sprake is van evenredige betaling. De strikte definitie van 'seizoenswerk' sluit onvoldoende aan bij de praktijk, terwijl in onze sectoren juist sprake is van terugkerende pieken en dalen in het werkaanbod, bijvoorbeeld rond feestdagen en vakantieperiodes. De verplichte kwartaalverdeling beperkt deze flexibiliteit en is niet werkbaar voor onze sectoren en branches.

**Voorstel amendement: Verwijder de kwartaalurennorm, zoals opgenomen in artikel 7:628aa lid 1 sub c en haal bij artikel 7:628aa lid 1 sub b het woord 'en' weg.**

#### **1.2 Artikel 628aa lid 3 - verwijder toepassing oproepbepaling**

In dit artikellid wordt bepaald dat bij een arbeidsovereenkomst met een overeengekomen arbeidsomvang die neerkomt op minder dan 15 uur per week, de werknemer recht heeft op loon voor drie uur voor iedere periode waarin hij voor minder dan drie uur heeft gewerkt. Deze bepaling is in de huidige wetgeving enkel van toepassing op oproepovereenkomsten. Met dit artikel wordt het toegepast op reguliere arbeidsovereenkomsten. Daar is deze bepaling niet voor bedoeld en past niet op het moment dat de werknemer een scholier of student is. Zo mogen 15-jarigen op een schooldag slechts 2 uur werken, waar deze bepaling totaal geen rekening mee houdt.

**Voorstel amendement: Verwijder lid 3 van artikel 628aa.**

Bij verwijdering moeten de verwijzingen in het wetsvoorstel naar leden van artikel 628aa lid 3 en verder worden aangepast. **Verwijzingen naar lid 3 en verder zijn te vinden in: artikel 628a lid 2 en artikel 628ab lid 12.**

**Voorstel amendement: Verklaar artikel 628aa lid 3 niet van toepassing op werknemers die jonger zijn dan 21 jaar. Vervang de zinssnede 'heeft de werknemer' door 'heeft de werknemer die de leeftijd van 21 jaar heeft bereikt'.**

Dit sluit aan bij de huidige uitzonderingspositie die jongeren onder de 21 jaar hebben, waarbij zij veelal hun eerste werkervaring opdoen en werk meer een bijbaan is naast school of studie.

### **2. Artikel 628ab - het bandbreedte contract**

#### **2.1 Artikel 628ab lid 5 - pas de onderbrekingstermijn aan**

In artikel 628ab lid 5 wordt voor het nieuwe bandbreedte contract bepaald dat een werkgever als het bandbreedte contract twaalf maanden heeft geduurd, een reguliere arbeidsovereenkomst (artikel 628aa) moet aanbieden met een vaste arbeidsomvang. Deze moet tenminste gelijk zijn aan de gemiddelde omvang van de arbeid in de voorafgaande periode van twaalf maanden. Voor de berekening van de twaalf maanden periode voor de aanbodverplichting én de voor de gemiddelde omvang van de arbeid, worden arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van ten hoogste 60 maanden hebben opgevolgd, samengeteld. Allereerst is dit lid vanwege de vele verwijzingen moeilijk leesbaar, daarnaast sluit het niet aan op de fluctuaties van werkaanbod in de praktijk. Bij toepassing zou er in crisisjaren een aanbod gedaan moet worden alsof er geen sprake is van afname van omzet. Dat is economisch gezien enorm riskant en zal werkgevers in toenemende mate ervan weerhouden meer werknemers in dienst te nemen.

Indien dit artikellid op deze wijze ingevoerd wordt, houdt dit in dat de duur en de gemiddelde arbeidsomvang van een bandbreedte contract van vier maanden dat 4,5 jaar geleden heeft plaatsgevonden, meetelt op het moment dat door een nieuw bandbreedte contract van negen maanden, de twaalf maanden termijn overschreden wordt.

**Voorstel amendement: Vervang de woorden ‘ten hoogste 60 maanden’ in de laatste zin van artikel 628ab lid 5 door ‘ten hoogste twaalf maanden’.**

## 2.2 Artikel 628ab lid 8 - opvolgend werkgeverschap

Dit artikellid bepaald dat het hierboven besproken lid 5 ook van toepassing is bij opvolgend werkgeverschap. Daardoor moet de werkgever voor de toepassing van de twaalf maanden termijn voor de berekening van de arbeidsomvang én de aanbodverplichting ook rekening houden met bandbreedtecontracten die de werknemer in het verleden heeft gesloten bij een eerder gebruikte uitzendonderneming, een dochteronderneming en een franchisenemer. Voor correcte naleving van deze bepaling moet een werkgever de administratie van bovenstaande werkgevers tot 60 maanden terug doorzoeken. Dit is niet uitvoerbaar en levert zeer veel administratieve druk op.

**Voorstel amendement: Verwijder dit lid. Bij verwijdering moeten de verwijzingen in het wetsvoorstel naar leden van artikel 628ab lid 8 en verder worden aangepast. Verwijzingen naar lid 8 en verder zijn te vinden in: artikel 672 lid 5 en artikel 628a lid 2.**

## 2.3 Artikel 628ab lid 10 - maak afwijking bij cao breder mogelijk

Dit artikellid maakt het mogelijk om bij collectieve arbeidsovereenkomst te bepalen dat lid 5 niet van toepassing is op seizoenswerk. Vanwege de strikte definitie van het begrip ‘seizoenswerk’, zijn er veel arbeidsintensieve sectoren, waaronder de retail, ambachten, horeca en recreatie, met jaarlijkse pieken en dalen die niet vallen onder de wettelijke uitzondering van seizoenswerk. Sociale partners zijn bij uitstek in staat zijn om met elkaar te bepalen of het passend is om lid 5 niet van toepassing in de collectieve arbeidsovereenkomst te verklaren. Een afwijking bij cao-recht die niet begrensd is door de definitie van seizoenswerk moet mogelijk zijn.

**Voorstel amendement: Verwijder sub a en b van artikel 628ab lid 10, gezamenlijk met het laatste woord in dit artikellid, ‘die’.**

### **3. Artikel 628ac – oproepovereenkomst voor scholieren en studenten**

#### 3.1 Artikel 628ac lid 1 – verwijder bewaarplicht bewijs van inschrijving

Dit artikel bepaalt wanneer er een verlicht regime op een oproepovereenkomst met een scholier of student van toepassing is. Voor toepassing van dit artikel moet de student of scholier minderjarig zijn én een bewijs van inschrijving aan de betreffende opleidingsinstelling afgeven. De werkgever moet het inschrijvingsbewijs vervolgens administreren en bewaren. Dit levert een onnodige administratieve last voor beide partijen op. Ons advies is om in plaats verplichte bewaring van het inschrijfbewijs van de student of scholier, de toepasselijkheid van de scholieren- en studentenregeling in de ingevulde loonheffingenverklaring te volgen. Door de ingevulde loonheffingenverklaring te volgen, wordt een verzwarende administratieve last voorkomen. Daarnaast ligt het in de rede om aan te sluiten bij de leeftijd van 21 jaar in plaats van achttien jaar, zoals bij de toepassing van het lage WW-tarief geldt.

**Voorstel amendement:** Vervang bij artikel 628ac lid 1 sub i ‘achttien jaar’ door ‘21 jaar’.

**Voorstel amendement:** Vervang tevens artikel 628ac lid 1 sub ii door: ‘ii. Is aangemerkt als student of scholier zoals bepaald in artikel 6.3 lid 2 Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011.’

**Lid 1 sub iii van artikel 628ac kan dan gezamenlijk met Lid 2 en lid 3 van hetzelfde artikel verwijderd worden, wat ten goede komt aan hoeveelheid verwijzingen en daarmee de leesbaarheid van dit artikel. Bij verwijdering moeten de verwijzingen in het wetsvoorstel naar leden van artikel 628ac lid 1 sub ii en verder worden aangepast. Verwijzingen naar lid 1 sub ii en verder zijn te vinden in: artikel 628ac lid 9, artikel 668a lid 11, artikel 672 lid 5, artikel 691 lid 1 sub b en lid 9, artikel 692a lid 1 en lid 4.**

### **4. Artikel 668a – de ketenregeling**

#### 4.1 Artikel 668a – behoud afwijkingsmogelijkheid bij cao

In het huidige vijfde artikellid van de ketenregeling is het mogelijk om bij collectieve arbeidsovereenkomst af te wijken. Dit lid wordt in het wetsvoorstel verwijderd. Dat vinden wij onwenselijk. Sociale partners zijn bij uitstek de partijen om binnen sectoren of branches te bepalen welke afwijkingen er mogelijk moeten zijn om recht te doen aan de praktijk en de werkgelegenheid en bedrijfsvoering in stand te houden.

**Voorstel amendement:** Behoud huidig artikel 7:668a lid 5 BW. Dit heeft gevolgen voor de nummering van de artikelleden na het vijfde lid.

#### 4.2 Artikel 668a lid 1 – hou de onderbrekingstermijn uitvoerbaar

De voorgestelde wijziging van de ketenregeling, waarbij de onderbrekingstermijn wordt verlengd van zes naar 60 maanden, is disproportioneel en in onze praktijk nauwelijks uitvoerbaar. Werkgevers moeten straks vijf jaar terugkijken of een medewerker eerder in dienst is geweest wat een disproportionele administratieve lastenverzwarende oplevert. Daarnaast wordt de onderbrekingstermijn ook van toepassing bij opvolgend werkgeverschap, waardoor er niet alleen

in de eigen administratie vijf jaar teruggezocht moet worden, maar ook in die van eerder gebruikte uitzendbureaus en dochter- en zusterondernemingen.

In onze sectoren zijn er werkgevers die tienduizenden personeelsmutaties per jaar verwerken. We begrijpen de wil om draaideurconstructies te voorkomen maar zien graag dat de ketenregeling voor de praktijk uitvoerbaar blijft. Daarom verzoeken wij de onderbrekingstermijn te verlengen naar ten hoogste twaalf maanden. Dit vragen wij ook voor de Ragletie-regeling (artikel 667 lid 4) en als er een periode gewerkt is bij een uitzendbureau (artikel 691 lid 4, lid 8 en lid 9).

**Voorstel amendement: Vervang in artikel 668a lid 1 ‘60 maanden’ door ‘twaalf maanden’. De onderbrekingstermijn van 60 maanden wordt ook genoemd in: artikel 628ab lid 5, artikel 691 lid 4, lid 8 en lid 9, artikel 667 lid 4 en artikel 668a lid 11. Deze ook aanpassen naar ‘twaalf maanden’.**

#### 4.3 Artikel 668a lid 11- creëer één urengrens van zestien uur

Dit artikellid bepaald dat de 60 maanden onderbrekingstermijn van de ketenregeling niet van toepassing is op studenten en scholieren, mits zij gemiddeld ten hoogste twaalf uur per week hebben gewerkt. Wij adviseren om het urencriterium in dit artikellid gelijk te stellen aan het urencriterium in artikel 628ac en daar zestien uur per week van te maken.

**Voorstel amendement: Vervang ‘twaalf uur’ door ‘zestien uur’. Vervang ‘60 maanden’ door ‘twaalf maanden’ en pas de verwijzing naar artikel 628ac lid 2 en 3 aan. De twaalf urengrens wordt ook genoemd in: artikel 691 lid 9.**

### 5. Artikel 27 Wet financiering sociale verzekeringen

#### 5.1 Artikel 27 lid 3 - behoud laag WW-tarief voor jongeren & creëer één urengrens

De voorgestelde aanpassing van dit artikellid leidt ertoe dat de oproepovereenkomst die ontworpen is voor scholieren en studenten, altijd onder het hoge WW-tarief valt. Dit strookt niet met de uitzondering voor jongeren onder de 21 jaar die gemaakt wordt in artikel 27 lid 3 Wfsv.

Het is niet aannemelijk dat scholieren en studenten een beroep gaan doen op de WW, zeker niet in huidige arbeidsmarkt. De logica voor het toepassen van het hoge WW-tarief op een arbeidsovereenkomst die ontworpen is voor scholieren en studenten ontbreekt volgens ons.

In artikel 27 lid 3 Wfsz is nu een urengrens van 48 uren per vier weken en 52 uur per maand van toepassing voor het lage WW-tarief voor jongeren onder de 21 jaar. Dit komt neer op een urengrens van gemiddeld twaalf uur per week. Wij bevelen aan om deze urengrens in lijn te brengen met de urengrens in artikel 628ac van zestien uur per week en daar 64 uren per 4 weken en 69 uren per maand van te maken.

**Voorstel amendement: Vervang ‘48 uur’ door ‘64 uur’ en vervang ‘52 uur’ door ‘69 uur’. Voeg daarnaast een sub toe: ‘of c. een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 628ac lid 1 van Boek 7 van het Burgerlijke Wetboek met de werkgever heeft’.**