



De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid  
Postbus 90801  
2509 LV DEN HAAG

Datum  
22 augustus 2023

Ons kenmerk  
z2023-02910

Uw brief van  
7 juli 2023

Contactpersoon

Uw kenmerk  
2023-0000330686

## Onderwerp

Advies over het concept voor de Wet meer zekerheid flexwerkers

Geachte mevrouw Van Gennip,

Bij brief van 7 juli 2023 is de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) op grond van het bepaalde in artikel 36, vierde lid, van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), geraadpleegd over het concept voor het Voorstel van wet houdende wijziging van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs en de Wet financiering sociale verzekeringen teneinde aan flexibele arbeidskrachten meer zekerheden te verschaffen over werk en inkomen (Wet meer zekerheid flexwerkers) (hierna: het concept).

Beoordeling van de persoonsgegevens aspecten van het concept geeft de AP aanleiding tot het maken van een opmerking.

## Strekking van het concept

De strekking van dit concept is kort samengevat en voor zover hier van belang:

- (1) dat nuluren-/oproepcontracten niet meer zijn toegestaan; en
- (2) dat de ketenbepaling, die regelt wanneer elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, wordt aangescherpt.<sup>1</sup>

Deze aanpassingen gelden niet voor scholieren en studenten die gemiddeld ten hoogste 12 uur per week (onderdeel 2 van het concept) respectievelijk 16 uur per week (onderdeel 1 van het concept) werken. Onder "scholieren en studenten" vallen werknemers die nog geen 18 jaar zijn, dan wel staan ingeschreven bij een school in de zin van de Leerplichtwet of bij een erkende mbo-/hbo-/wo-instelling.

---

<sup>1</sup> De ketenregeling geldt nu niet als er een tussenpoos van meer dan zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wordt aangehouden (artikel 7:668a, eerste lid, van het Burgerlijk Wetboek; zie met betrekking tot uitzendovereenkomsten tevens artikel 7:691, eerste en vierde lid, van het Burgerlijk Wetboek). Het concept wijzigt die termijn van zes maanden naar 60 maanden.



Datum  
22 augustus 2023

Ons kenmerk  
z2023-02910

De verwerking van persoonsgegevens vindt plaats wanneer de werkgever zich ervan vergewist dat de werknemer staat ingeschreven bij een erkende onderwijsinstelling. Deze controle geschiedt aan de hand van een bewijs van inschrijving over het lopende studiejaar. Op het inschrijvingsbewijs staan de volgende persoonsgegevens: naam, geboortedatum en studentnummer. De werknemer vraagt het bewijs van inschrijving op bij de onderwijsinstelling en/of het DUO-portaal en levert dit bij de werkgever aan.<sup>2</sup>

### Advies

Met betrekking tot onderdeel (1) van het concept staat in de toelichting dat de werkgever het bewijs van inschrijving bij het aangaan van een nuluren-/oproepcontract met een werknemer van 18 jaar of ouder moet controleren. De controle moet na één jaar en bij de start van een nieuw studiejaar worden herhaald.<sup>3</sup>

Ten aanzien van onderdeel (2) van het concept wordt echter niet vermeld op welk(e) moment(en) de werkgever het bewijs van inschrijving mag/moet controleren. Op dit punt is het concept voor wat betreft de verwerking van persoonsgegevens in de toepassing niet voldoende voorspelbaar.

De AP adviseert om in de toelichting voor wat betreft onderdeel (2) van het concept te verduidelijken op welk(e) moment(en) de werkgever het bewijs van inschrijving mag/moet controleren.

### Werklast AP

De AP merkt op dat het concept naar verwachting niet zal nopen tot extra inzet door de AP.

### Openbaarmaking

De AP is voornemens dit advies niet eerder dan na vier weken openbaar te maken op de website [www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl). Behoudens tegenbericht gaat zij ervan uit dat hiertegen geen bezwaar bestaat.

Hoogachtend,  
Autoriteit Persoonsgegevens,

Aleid Wolfsen  
voorzitter

---

<sup>2</sup> Zie par. 4.2.6 van de toelichting op het concept.

<sup>3</sup> Zie par. 4.2.6 van de toelichting op het concept. Als de werknemer jonger is dan 18 jaar, kan op basis van leeftijd een nuluren-/oproepcontract worden aangeboden. Hiervoor heeft de werkgever het legitimatiebewijs als bewijsstuk.