

# Flexwerker krijgt meer recht

De wet- en regelgeving voor het ontslaan van personeel, het inzetten van uitzendkrachten en werkloosheid is gewijzigd. Daarnaast wordt de Wet aanpak schijnconstructies dit jaar van kracht. Deze regels hebben gevolgen voor bollentelers en –broeiers die tijdelijke krachten inhuren. BloembollenVisie zet de belangrijkste wijzigingen op een rij.

Tekst: René Bouwmeester  
Fotografie: René Faas

**D**e Wet werk en zekerheid heeft betrekking op de verschillende facetten van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. Deze wet wijzigt op drie terreinen: het flexrecht, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet. Het kabinet wil het ontslagrecht eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers maken. Anderzijds moeten de maatregelen de rechtspositie van flexwerkers versterken. De meeste maatregelen gelden per 1 januari 2015. Een deel gaat in op 1 juli 2015.

Voor werkgevers is vooral de nieuwe positie van tijdelijke werknemers (flexwerkers) van belang. De positie die zij hebben op de arbeidsmarkt wordt versterkt. Zo wordt het verschil tussen hun positie en die van werknemers met een vast contract kleiner en zouden ze volgens het kabinet sneller kunnen doorstromen naar een vaste baan.

Het kabinet wil met de nieuwe regels de positie van flexwerkers versterken. Binnen Europa biedt Nederland, na Engeland, de laagste bescherming aan flexwerkers. Door de toenemende flexibilisering is het verschil tussen vast en flex groter geworden. Flexwerkers hebben minder zekerheid over hun toekomst, ondervinden vaak problemen bij het afsluiten van een hypotheek, en weten niet hoelang ze werk hebben. Het is ook om die reden belangrijk dat mensen met een tijdelijk contract sneller uitzicht hebben op een vast contract.

## FAST CONTRACT

Flexwerkers moeten na twee jaar aanspraak kunnen maken op een vast contract. Nu is dat drie jaar. De nieuwe regel geldt vanaf 1 juli 2015. Tijdelijke contracten gaan vanaf dan over in een vast contract als werkgever en werknemer meer dan drie elkaar opeenvolgende contracten afsluiten van 26 weken of als ze langer

dan twee jaar gebruik maken van elkaar opvolgende tijdelijke contracten. Tijdelijke contracten worden als opeenvolgend gezien als zij elkaar met een tussenpoos van zes maanden of minder opvolgen. Die tussenpoos is momenteel drie maanden. Door deze periode te verlengen hoopt het kabinet draaideurconstructies, waarbij werknemers steeds tijdelijke contracten krijgen, te voorkomen.

## ‘Flexwerkers kunnen na twee jaar aanspraak maken op een vast contract’

Werkgevers moeten een werknemer uiterlijk een maand voor het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst duidelijkheid geven over een eventuele verlenging. Van deze regeling kan alleen worden afgeweken als dat in de cao is vastgelegd. De limiet is dan gesteld op maximaal zes contracten of een periode van maximaal vier jaar.

## ONTSLAGRECHT

Het ontslagrecht wordt eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar voor werkgevers, zo wil het kabinet. Nu is het zo dat het UWV of de kantonrechter controleert of het ontslag rechtsgeldig is, voordat het wordt uitgesproken. Vanaf 1 juli 2015 komt er een vaste ontslagroute. Bedrijfseconomisch ontslag en ontslag door langdurige arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV. Ontslag om andere redenen gaat via de kantonrechter. Een werkgever kan dus niet zelf meer bepalen welke route hij kiest. In het huidige ontslagrecht kan dat wel. Door deze wijziging krijgen gelijke gevallen straks een gelijke behandeling. Vanaf 1 juli 2015 hebben alle



De positie van ingehuurde arbeidskrachten, zoals op

werknemers onder bepaalde voorwaarden recht op een transitievergoeding.

## TRANSITIEVERGOEDING

Vaste en tijdelijke werknemers krijgen als zij twee jaar of langer in dienst zijn geweest bij ontslag een transitievergoeding. Voorwaarde is dat het initiatief voor ontslag bij de werkgever ligt. De werknemer kan de transitievergoeding gebruiken voor bijvoorbeeld scholing of de overstap naar een andere baan. De vergoeding wordt per dienstjaar opgebouwd. Een werknemer ontvangt een derde maandsalaris per dienstjaar en een half maandsalaris per dienstjaar als hij of zij langer dan tien jaar in dienst is geweest. De vergoeding mag maximaal 75.000 euro zijn. Of een jaarsalaris, als dat hoger is. De werkgever kan de kosten van bijvoorbeeld outplacement of scholing aftrekken van de vergoeding. Deze kosten moeten zijn gemaakt met oog op het ontslag en in overleg met de werknemer. Ook kosten die tijdens het dienstverband worden gemaakt voor maatregelen voor brede inzetbaarheid op de arbeidsmarkt, zijn aftrekbaar. Bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever aan het ontslag kan de



# nten met nieuwe wetgeving



deze lelieweekrij, verandert door de nieuwe Wet werk en zekerheid

kantonrechter nog een aanvullende vergoeding toekennen. Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft een overgangsregeling voor de transitievergoeding aangekondigd om te voorkomen dat tijdelijke werknemers, zoals seizoenswerkers in de horeca, recreatie en tuinbouwsector, niet opnieuw ingehuurd worden en werkgevers met andere tijdelijke werknemers aan de slag gaan. In principe wordt de hoogte van de transitievergoeding bepaald door de gewerkte periodes van voor 1 juli 2015. Door de overgangsregeling telt straks alleen nog het arbeidsverleden van tijdelijke krachten vanaf 1 juli 2012 - met een onderbreking korter dan zes maanden - mee voor de transitievergoeding. Zo wordt voorkomen dat werkgevers door de opbouw van de transitievergoeding werknemers niet meer aannemen. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten van voor 1 juli 2012 tellen alleen mee met een onderbreking van ten hoogste drie maanden.

## SCHIJNCONSTRUCTIES

De Wet aanpak schijnconstructies (WAS) wordt vanaf 1 juli 2015 van kracht. De wet zorgt ervoor dat uitbuiting, onderbetaling van

werknemers en oneerlijke concurrentie worden tegengegaan. Zo zijn constructies waarbij werkgevers minder dan het minimumloon betalen verboden en wordt de opdrachtgever ook aansprakelijk bij misstanden.

Nu mogen werkgevers nog kosten, zoals voor huisvesting of een zorgverzekering, inhouden op het salaris. Malafide werkgevers houden ook andere kosten in zoals boetes voor te hard praten of 'loopgeld' voor slijtage aan de weg. Dit leidt vaak tot verdringing van Nederlandse werknemers, omdat werkgevers op deze manier werknemers uit het buitenland goedkoop kunnen laten werken. Bovendien ontduiken werkgevers de sociale premies met deze constructies, die volgens de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ongewenst maar tot nu toe nog niet altijd illegaal waren. Goedwillende ondernemers hebben daardoor te maken met oneerlijke concurrentie op arbeidskosten. Niet alleen de werkgever, maar ook de opdrachtgever wordt straks verantwoordelijk voor het betalen van het cao-loon: de zogenoemde ketenaansprakelijkheid voor loon. Onderbetaalde werknemers krijgen zo meer

mogelijkheden om hun achterstallige loon te innen. Opdrachtgevers die weten, of moeten weten, dat een werknemer niet voldoende betaald krijgt, kunnen hiervoor aansprakelijk worden gesteld. Bij ernstige onderbetaling kan een werknemer na zes maanden de hoofdplichtgever aansprakelijk stellen.

In de WAS staat naast de ketenaansprakelijkheid onder meer dat werknemers het volledige minimumloon uitbetaald krijgen. Verder mogen werkgevers niet langer een deel van het minimumloon als onkostenvergoeding uitbetalen of bedragen inhouden op het minimumloon. Sommige werkgevers maken nu nog gebruik van deze constructie om zo minder belasting of sociale premies af te dragen.

De Inspectie SZW gaat de namen van gecontroleerde ondernemingen bekend maken, bijvoorbeeld van bedrijven die werknemers onderbetalen. Loonstroken moeten transparanter worden en het minimumloon mag niet meer contant worden uitbetaald. Werkgevers en werknemersorganisaties en de Inspectie SZW gaan informatie uitwisselen als het vermoeden bestaat dat een werkgever de cao-afspraken niet nakomt.