

Arbeidsrecht wordt minder flexibel

In de bloembollensector werken ondernemers heel vaak met tijdelijke contracten. De reden is helder: veelal is sprake van seizoengebonden werkzaamheden. Sinds 1 januari 2015 zijn de regels voor tijdelijk werk flink veranderd. Flynth zet ze voor u op een rij.

Tekst: Flynth
Fotografie: René Faas



Werknemers met een tijdelijk contract hebben vanaf 1 januari 2015 meer rechten. Wie hierop niet alert is, kan met extra kosten te maken krijgen

De meeste werkgevers zoeken naar maximale flexibiliteit. Zij willen anticiperen en kunnen reageren op de continu veranderende omgeving. Zo ook in de bloembollenkwekerijen, waar pieken in de arbeidsbehoeften elkaar van het vroege voorjaar tot ver in het najaar opvolgen.

De overheid heeft hier geen boodschap aan. Zij is van mening dat de flexibele schil van arbeiders meer rechten en eerder een vaste baan moeten hebben. Op die manier kunnen deze werknemers beter en eerder aansluiten bij de maatschappij; eerder een huis huren of kopen en meer scholing en ontwikkeling volgen. "Een versterkte rechtspositie van de flexwerker", dat is het motto. Hoewel er voor dit uitgangspunt wel begrip is op te brengen, is het maar de vraag of het nieuwe beleid niet averechts werkt. Gaan werkgevers geen andere keuzes maken dan dat de overheid nu verwacht? Hieronder treft u een korte opsomming van de belangrijkste wijzigingen in het arbeidsrecht die de positie van de flexwerkers verbetert.

AANZEGTERMIJN

Per 1 januari 2015 is er sprake van de aanzegtermijn. Een voor bepaalde tijd overeengekomen arbeidscontract met uw werknemer eindigt zonder dat daar een opzegging voor nodig is. In de huidige regelgeving is verder niets opgenomen dat een werkgever tijdig melding moet maken of hij het contract wel of niet wil verlengen. Dat gaat veranderen.

Vanaf heden dient u bij arbeidscontracten voor bepaalde tijd, die zijn aangegaan voor een periode van zes maanden of langer, minimaal één maand van te voren aan te geven of u het contract gaat verlengen. Laat u dit na, dan kan de

werknemer een boete ter hoogte van een bruto maandsalaris opeisen. Gedachte hierbij is dat de werknemer bij niet verlengen zich tijdig kan oriënteren op een nieuwe werkplek bij een andere werkgever. U loopt echter het risico dat een zwaar teleurgestelde werknemer deze laatste maand de kop in de wind gooit of zichzelf misschien zelfs ziek meldt, met de voor u bijhorende gevolgen en kosten.

PROEFTIJD

Verder wijzigt de overheid de proeftijdregeling. Vanaf 1 januari 2015 mag een bij een arbeidscontract van zes maanden of korter geen proeftijd meer overeen worden gekomen. Doet u dit toch dan geldt de proeftijd niet! U dient straks dus een keuze te maken tussen een contract van zes maanden (of korter) zonder proeftijd of een contract langer dan zes maanden met proeftijd, maar dan wel met een aanzegtermijn. De overeen te komen proeftijd is in die gevallen overigens maximaal een maand, want pas bij een contract van twee jaar of langer kunt u een proeftijd van twee maanden overeenkomen.

KETENREGELING

Helaas zijn we er met bovenstaande wijzigingen nog niet. Vanaf juli 2015 wordt de maximale duur, waarin opeenvolgende contracten mogen worden overeengekomen, van drie jaar teruggebracht naar maximaal twee jaar. Daarnaast wordt de periode om de keten tussentijds te kunnen doorbreken verlengd van drie naar zes maanden. Onderbrekingen korter dan zes maanden tellen straks in de keten door en zorgen er dus voor dat werknemers sneller een

vaste aanstelling zullen hebben dan wel opeisen. Van deze onderbrekingsperiode van zes maanden mag niet worden afgeweken, ook niet bij CAO.

Indien een werknemer binnen een periode van 24 maanden, dus drie korte seizoenen bij een werkgever gewerkt heeft, zal er daarna een onderbreking van zes maanden en 1 dag moeten volgen om een vast dienstverband te voorkomen. Even een uitstapje via de payroll van het uitzendbureau terwijl hij in dezelfde omgeving blijft werken is hierbij geen optie, want dit wordt ook gezien als opvolgend werkgeverschap.

TRANSITIEVERGOEDING

Laatste wijziging die wij kort onder uw aandacht willen brengen is de transitievergoeding. Dit is de verplichte vergoeding die de werknemer toegewezen krijgt als hij onvrijwillig wordt ontslagen en het dienstverband minimaal twee jaar heeft voortgeduurd. Met deze vergoeding kan de werknemer een opleiding volgen of begeleiding naar ander werk inschakelen om sneller een nieuw dienstverband te vinden, maar zal voor veel werkgevers een reden zijn om binnen de periode van twee jaar te blijven. Al met al ingrijpende wijzigingen in het arbeidsrecht die de gewenste flexibiliteit rondom personeel bij werkgevers verder onder druk zet. Met creativiteit en andere contractvormen dient u samen met uw personeel op zoek te gaan naar oplossingen. Uw personeelsadviseur kunt u daarbij assisteren, maar dat de wijzigingen u als dynamische ondernemer arbeidsrechtelijk gaan beperken is zeker.