

Nieuwe plannen in het arbeidsrecht

Eens in de zoveel tijd wordt er weer een plan gelanceerd voor de hervorming van het arbeidsrecht, zo ook nu weer. De Sociaal Economische Raad (SER) heeft een plan gelanceerd met voorstellen op heel veel onderdelen van de arbeidsmarkt. Een deel hiervan zal ongetwijfeld worden geïntroduceerd. Het gaat te ver om alle onderdelen uit het advies van de SER te bespreken. In deze bijdrage zal ik mij daarom beperken tot tijdelijke arbeidsovereenkomsten en flexwerk en arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Arbeidsovereenkomsten

Uitgangspunt: contract voor onbepaalde tijd

De SER vindt dat uitgangspunt moet zijn dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is. Dit is eigenlijk nu ook al als zodanig opgenomen in de wet, maar daar zijn teveel uitzonderingen op mogelijk. Flexibele arbeidsrelaties (tijdelijke arbeidsovereenkomst, uitzend, oproep en zzp) moeten volgens de SER nog wel mogelijk zijn, maar moeten niet meer worden gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Daarom moet(en) (het gebruik van) flexibele arbeidsrelaties beter worden geregeld. Om dit te kunnen bereiken, moet er voor worden gezorgd dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aantrekkelijker wordt voor werkgevers.

De SER wil voorkomen dat mensen jarenlang in contracten werken waar zij geen zekerheid aan kunnen ontleen en doet daarom de volgende aanbevelingen.

Tijdelijke contracten: er mogen drie tijdelijke contracten worden aangegaan gedurende maximaal 3 jaar. Dat is nu ook zo, maar de SER wil de wettelijke 'onderbrekingstermijn' laten vervallen, behalve een onderbrekingstermijn voor scholieren en studenten van 6 maanden en een onderbrekingstermijn voor seizoenarbeid van 3 maanden. Afwijking hiervan in bij cao zou dan niet meer mogelijk moeten zijn.

Oproepcontracten: Oproep- (inclusief nuluren-)contracten worden afgeschaft en vervangen door basiscontracten met ten minste een kwartaalurennorm waardoor het loon van een werknemer voorspelbaar is. Er komt een evenwichtige verhouding tussen het minimumaantal te werken uren en de beschik-

baarheid van de werknemer. Zij moeten voldoende in staat zijn om economisch zelfstandig te zijn. In beginsel geldt zoals nu het gemiddeld aantal uren waarover loon is betaald in een kwartaal als basis voor de opvolgende kwartaalurennorm (rechtsvermoe-den arbeidsomvang). Scholieren en studenten (die als hoofdac-tiviteit hun opleiding of studie hebben) kunnen nog wel een contract krijgen dat vergelijkbaar is met het huidige oproep-contract.

Uitzendarbeid: De SER wil niet dat uitzendwerk helemaal verdwijnt, maar zij heeft wel zorgen over de positie en kwaliteit van het uitzendwerk. Geconstateerd wordt dat er sprake is van misstanden op de uitzendmarkt met arbeidsmigranten en dat er situaties zijn waarin uitzendwerknemers langdurig op dezelfde werkplek in uitzendwerk blijven hangen zonder gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden voor hetzelfde werk. De SER doet de volgende voorstellen om het uitzendregime aan te scherpen en de positie van uitzendwerknemers te verbeteren.

1. Er zou een verplichte certificering moeten komen van uitzendbureaus en andere partijen die bemiddelen in arbeid om op de Nederlandse markt te kunnen opereren. Strikte handhaving is hierbij noodzakelijk.

2. De duur van fase A (het uitzendbeding en het onbeperkt gebruik van tijdelijke contracten en uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht (ULV)), moet wettelijk worden vastgesteld op 52 gewerkte weken bij een uitzendwerkgever. De mogelijkheid deze termijn bij cao te verlengen verval. Hiermee wordt de maximale duur van fase A verkort van 78 tot 52 weken. Ook hier zou de wettelijke onderbrekingstermijn moeten komen te vervallen, behalve voor scholieren en studenten. Daardoor worden gewerkte weken via een uitzendwerkgever ook na een onderbreking van 26 weken bij elkaar geteld, waardoor uitzend-

krachten eerder in fase B terechtkomen.

3. Om uitzendwerknemers zo veel mogelijk gelijk te behandelen als andere werknemers met een tijdelijk contract stelt de raad voor dat aansluitend op fase A voor het uitzenden wettelijk een aangepaste fase B gaat gelden van maximaal zes tijdelijke contracten gedurende 2 jaar. Daarmee is sprake van een halvering ten opzichte van de duur van fase B zoals afgesproken in de uitzend-cao. En ook hier vervalt de wettelijke onderbrekingstermijn, behalve een onderbrekingstermijn van 6 maanden voor studenten en scholieren en 3 maanden voor seizoenarbeid.

4. Uitzendwerk mag niet meer worden gebruikt om arbeidskosten te verlagen of arbeidsrechtelijke risico's uit de weg te gaan. Uitzendwerknemers krijgen recht op tenminste gelijkwaardige arbeidsvoorwaarden als die welke gelden bij de inlener. In de WAADI zou moeten worden opgenomen dat het totaal aan arbeidsvoorwaarden van de uitzendkracht vanaf de eerste werkdag tenminste gelijkwaardig is aan het totaal aan arbeidsvoorwaarden van werknemers in gelijkwaardige functies in dienst van de inlener. De uitwerking hiervan ligt bij sociale partners.

5. Pensioen voor uitzendkrachten moet in lijn worden gebracht met pensioenregelingen voor 'reguliere' werknemers.

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Bij ziekte is de inzet primair gericht op herstel en terugkeer van de werknemer. Werkgevers blijven verantwoordelijk voor twee jaarloondoorbetaling bij ziekte en voor het verloop van het re-integratieproces. Via een verzekering kunnen werkgevers deze verantwoordelijkheid en bijbehorende verplichtingen overdragen aan een verzekeringsmaatschappij.

De werknemer blijft in dienst bij de werkgever, maar de verzekeringsmaatschappij neemt de verantwoordelijkheid voor de loondoorbetaling en de werkgeversverantwoordelijkheid voor de re-integratie over. De re-integratie richt zich in het eerste ziektejaar op het eerste spoor (terugkeer bij de huidige werkgever), tenzij in overleg met arbo-arts en werknemer wordt bepaald dat re-integratie bij een andere werkgever kansrijker is (tweede spoor).

In het tweede jaar richt de re-integratie zich in principe altijd op het tweede spoor, tenzij de werkgever na overleg met arbo-arts en werknemer besluit om het eerste spoor te blijven volgen.

De loondoorbetaling bij ziekte of verzekering loopt in het tweede ziektejaar onveranderd door. De arbeidsovereenkomst eindigt na twee jaar ziekte, of eerder als de werknemer duurzaam via het tweede spoor bij een andere werkgever een baan heeft gevonden. Een vroege keuze voor een van de sporen stelt werknemers en werkgevers in staat eerder, zo mogelijk met het intensiveren van de begeleiding, de re-integratie in gang te zetten, zodat de kans op blijvende arbeidsongeschiktheid wordt verminderd.

Tegelijkertijd doet de SER een voorstel om de arbeidsmarkt- en inkomenspositie van arbeidsongeschikten te verbeteren, na de periode van twee jaar ziekte. Hiertoe moet de WIA-drempel worden verlaagd en de wijze van vaststelling van arbeidsongeschiktheid te worden gewijzigd.

De huidige ondergrens van 35 procent om in aanmerking te komen voor een WIA uitkering staat op gespannen voet met inter-

nationaal recht, omdat die ondergrens te hoog was. De drempel om voor WIA in aanmerking te komen moet daarom worden verlaagd van 35 naar 15 procent, zijnde het niveau onder de 'oude' WAO. Daarnaast moet het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgesteld op basis van een realistische toets: er moet reëel worden gekeken naar functies die voor de werkende uitvoerbaar zijn in plaats van naar theoretische mogelijkheden die in de praktijk niet blijken te bestaan, zoals nu het geval is.

Zoals gezegd zijn de hiervoor genoemde voorbeelden maar een klein deeltje van de voorgestelde aanpassingen in het arbeidsrecht, maar gezien de (mogelijke) impact voor werkgevers en werknemers, is het wel goed om hiervan in ieder geval nu al op de hoogte te zijn.

Peelland Advocaten
huurrecht - arbeidsrecht - mediation - consumentenrecht



Voor alle vragen op gebied van arbeidsrecht, dus ook om te worden geïnformeerd over de (voorgenomen) wijzigingen in het arbeidsrecht, kunt u terecht bij Peelland Advocaten, gevestigd aan de Kanaaldijk N.W. 81 in Helmond. Wij zijn u graag van dienst.

Erik Jansen
Advocaat