



VERANDERINGEN IN DE UITZEND CAO'S EN DE WET WERK EN ZEKERHEID

Het komende jaar staat in het teken van veranderingen op het gebied van flexibele arbeidsrelaties. Deze worden enerzijds ingegeven door de Wet Werk en Zekerheid en anderzijds door de nieuwe uitzend cao's.

Graag informeren wij u over de maatregelen die reeds zeker zijn en over mogelijke wijzigingen die nog verder worden uitgewerkt. Uiteraard proberen wij deze wijzigingen zoveel mogelijk te betrekken op de situatie voor u als werkgever.

Wet Werk en Zekerheid

Deze wet is reeds op 18 februari 2014 door de Tweede Kamer en na enkele wijzigingen op 10 juni 2014 door de Eerste Kamer aangenomen. Het is een vervolg op het Sociaal Akkoord van begin 2013.

Veranderende uitzend cao's

Er zijn in Nederland twee uitzend cao's. Die van de ABU en die van de NBBU. De belangrijkste wijziging voor de ABU cao heeft betrekking op de inlenersbeloning. De NBBU cao is ondermeer aangepast op het gebied van het uitzendbeding. We zullen deze hierna apart bespreken.

Planning

De nieuwe wet heeft als ingangsdatum 1 januari 2015. Er is echter sprake van verschillende data voor de daadwerkelijke inwerkingtreding van de verschillende onderdelen. Zo gaan de gewijzigde flexbepalingen al in per 1 januari 2015, maar wordt de nieuwe ketenbepaling een half jaar uitgesteld. Deze datum van 1 juli 2015 geldt ook voor het nieuwe ontslagrecht.

WIJZIGINGEN PER 1 JANUARI 2015

1

Beperking uitzendbeding

Het uitzendbeding houdt in het kort het volgende in:
geen werk = geen loon, einde opdracht door opdrachtgever betekent automatisch einde van het contract met de uitzendkracht. Ook bij ziekte van de uitzendkracht eindigt het contract automatisch.

* Overgangsrecht: uiterlijke ingang op 1 juli 2016.

Het uitzendbeding is nu toegestaan gedurende de eerste 26 weken, maar daarvan kan bij cao ongelimiteerd worden afgeweken. Per 1 januari 2015 is aan deze afwijking bij cao een maximum gesteld van 78 weken. Op dit moment kent de ABU cao een termijn van 78 weken en deze blijft derhalve ongewijzigd. De NBBU cao kent een termijn van 130 weken. In de nieuwe CAO is gebruik gemaakt van het overgangsrecht en derhalve zal in de NBBU vanaf 1 juli 2016 een maximum gelden van 78 weken.

Wat betekent dit voor u?

Als u nu uitzendkrachten inleent via een bij de ABU aangesloten uitzendbureau, dan verandert er op dit punt voor u niets. Leent u uitzendkrachten in bij een bij de NBBU aangesloten bureau, dan zal het uitzendbeding vanaf 1 juli 2016 ingekort worden. Er zal dan door het uitzendbureau eerder met contracten voor bepaalde tijd gewerkt worden. Of u daar iets van merkt, hangt van het uitzendbureau af.

Wat kan Covebo daarin voor u betekenen?

Voor circa 85% van onze uitzendkrachten is de ABU cao van toepassing. Daarvoor verandert er niets. De andere Covebo uitzendkrachten vallen onder de NBBU cao. Daarvoor wordt het uitzendbeding korter. Wij zorgen er echter voor dat u daar als klant niets van zult merken. Wij zorgen dat u maximaal flexibel blijft ondanks dat wijzelf op dat punt moeten inleveren.

2

Proeftijd

Bij contracten van maximaal 6 maanden mag er geen proeftijd meer worden afgesloten.
*Overgangsrecht: geldt niet voor alle nog lopende contracten.

Wat betekent dat voor u?

Als het voor u belangrijk is om een proeftijd te hanteren, dan dient u een contract van minimaal 6 maanden (en een dag) af te sluiten. Dit beperkt u enigszins in de contractduur, maar is in de meeste gevallen overkomelijk. Een rigoureuze mogelijkheid is het geven van een maandcontract, maar dat beperkt u weer sterk in het aantal contracten in de periode daarna.

Wat kan Covebo daarin voor u betekenen?

Wij zijn de eerste 78 weken, waarin wij gebruik maken van het uitzendbeding optimaal flexibel. Maar ook daarna hebben wij meer mogelijkheden om contracten voor bepaalde tijd aan te bieden.

3

Aanzegtermijn

Bij contracten van minimaal 6 maanden geldt een verplichte aanzegtermijn van minimaal 1 maand. Als er niet tijdig wordt aangezegd, geldt een vergoeding van 1 maandsalaris. Die geldt zelfs bij niet tijdig communiceren van een verlenging.

Wat betekent dat voor u?

Daar waar u nu wellicht uit ging van de situatie dat het contract van rechtswege afloopt en dat u slechts uit oogpunt van goed werkgeverschap, van te voren aangaf of u wilde verlengen of stoppen, is dat nu een wettelijke verplichting geworden.

Een oplossing is om het contract wel altijd tijdig op te zeggen en eventueel op het laatste moment alsnog te verlengen. Dat is wel toegestaan.

Wat kunnen wij daarin voor u betekenen?

Wij maken in fase A van de ABU (eerste 78 weken) en fase 1 en 2 van de NBBU (nu nog eerste 130 weken) gebruik van uitzendovereenkomsten met uitzendbeding. Hiervoor is een uitzondering gemaakt en hier gelden de van de gewerkte weken afhankelijke aanzegtermijnen volgens de cao (oplopend van 0 tot maximaal 14 kalenderdagen). Na het uitzendbeding gelden voor ons dezelfde aanzegtermijnen als voor u.

4

Concurrentiebeding

Het opnemen van een concurrentiebeding in contracten voor bepaalde tijd is niet meer mogelijk. Tenzij dit vanwege zwaarwegende bedrijfsbelangen noodzakelijk is.

*Overgangsrecht: niet van toepassing op al bestaande contracten

Wat betekent dat voor u?

Het is belangrijk een afweging te maken tussen de wens om flexibel te blijven en de vrees voor het verliezen van ervaren medewerkers en hun kennis aan concurrenten. Is een mogelijk vertrek zonder concurrentiebeding ongewenst, dan is een contract voor onbepaalde tijd een oplossing. Dit zorgt voor een forse beperking van de flexibiliteit.

Wat kan Covebo hierin voor u betekenen?

Als uitzendbureau zijn wij aan dezelfde regels gebonden. Er is hier geen uitzondering voor gemaakt. Dit betekent dat wij onder normale omstandigheden geen concurrentiebeding kunnen hanteren.

5

Uitsluiten loondoorbetaling

Dit staat in de praktijk ook wel bekend als een 0-uren contract. Nu is het voor alle werkgevers mogelijk om de eerste 26 weken de loondoorbetaling uit te sluiten en zo alleen de gewerkte uren te betalen. Bij cao was het mogelijk om hier onbeperkt van af te wijken en daardoor waren er veel uitzonderingen waarbij een langere uitsluiting van loondoorbetaling bestond.

De Wet Werk en Zekerheid bepaalt dat dit alleen nog mogelijk is gedurende de eerste 26 weken. Tenzij het niet hebben van werk te verwijten is aan de werknemer. Specifiek voor de uitzendbranche en een beperkt aantal functies zijn er alsnog uitzonderingen gemaakt.

* Overgangsrecht: nvt indien ULV is opgenomen in een nog lopende bedrijfs-CAO, tot uiterlijk 1 juli 2016

Wat betekent dit voor u?

Het werken met 0-uren contracten is alleen nog mogelijk gedurende de eerste 26 weken. Daarna niet meer. Maakt u nu veel gebruik van deze contract vorm, dan wordt u sterk beperkt in de mogelijkheden en met name de duur hiervan.

* Indien mogelijk kunt u nu gebruik maken van het overgangsrecht

5

Wat kan Covebo hierin voor u betekenen?

Als uitzendbureau kunnen wij gebruik maken van de uitzondering op de regel. Volgens de ABU cao kunnen wij gedurende geheel fase A (78 gewerkte weken) gebruik maken van de uitsluiting van loondoorbetaling. Dit betekent voor u dat als u de betreffende medewerkers via Covebo inhuurt, u een jaar langer alleen betaalt voor de daadwerkelijk gewerkte uren, dan wanneer u ze zelf in dienst zou nemen. In de NBBU cao maakt men optimaal gebruik van het overgangsrecht. Dit betekent dat voor uitzendkrachten die vallen onder deze cao tot 1 juli 2016 zelfs een periode van 130 weken geldt. Daarna zal deze termijn ook 78 weken bedragen.

WIJZIGINGEN PER 30 MAART 2015

1

Belangrijkste wijziging: Inlenersbeloning

Deze wijziging heeft geen invloed op de NBBU cao, maar alleen op de ABU cao. Deze is afgesloten tot 4 november 2017. In de vorige cao was opgenomen dat er de eerste 26 gewerkte weken gebruik gemaakt mocht worden van de normtabel of de instroomtabel van de cao. In de nieuwe cao is bepaald dat er vanaf 30 maart 2015 vanaf de eerste werkdag uit moet worden gegaan van de inlenersbeloning. Hiermee wordt bedoeld een loon (en andere looncomponenten) gelijk aan dat van werknemers die bij de inlener in dienst zijn. Er zijn specifieke doelgroepen die nog volgens de loontabellen van de ABU beloond kunnen worden gedurende de eerste 52 gewerkte weken, maar die zijn veel strikter omschreven dan voorheen.

Wat betekent dat voor u?

Als u nu uitzendkrachten inleent, die volgens de instroomtabel of normtabel worden beloond, dan kan het betekenen dat dit niet meer mogelijk is. Er zal dan beloond moeten worden volgens de voor uw eigen medewerkers geldende arbeidsvoorwaarden. Dit zal in de meeste gevallen voor een kostenstijging zorgen.

Wat kan Covebo daarin voor u betekenen?

Door onze eigen wervingskantoren zijn wij in staat een breed bestand van medewerkers aan te bieden die, zoals het zich nu laat aanzien, voldoen aan de voorwaarden om toch volgens de instroomtabel beloond te worden.

Daarnaast kunnen wij uw mix van uitzendkrachten helpen te optimaliseren. Door inzet van jongeren, onervaren mensen in de instroomtabel en ervaren mensen in de inlenersbeloning, kunnen we een productieve en kosteneffectieve mix realiseren.

WIJZIGINGEN PER 1 JULI 2015

1

Nieuwe ketenbepaling

Nu is er nog sprake van maximaal 3 contracten voor een periode van maximaal 36 maanden. Hierop is onbeperkt afwijking mogelijk bij cao. Na 13 weken onderbreking ontstaat een nieuwe keten.

In de nieuwe situatie wordt dit maximaal 3 contracten gedurende 24 maanden. De afwijking bij cao is alleen mogelijk voor Uitzendondernemingen of indien het noodzakelijk wordt geacht ivm intrinsieke aard van de bedrijfsvoering. Pas na een onderbreking van 26 weken ontstaat een nieuwe keten.

Uitzondering: <18jaar en arbeidsomvang < 12 uur p/wk of overeenkomsten met BBL.

* Overgangsrecht: Niet van toepassing op bestaande contracten, wel op alle nieuwe af te sluiten contracten.

Wat betekent dat voor u?

U hebt nog maar twee in plaats van drie jaar de mogelijkheid om medewerkers met contracten voor bepaalde tijd in te zetten. Dit beperkt u in de flexibiliteit.

Wat kan Covebo daarin voor u betekenen?

Zoals hiervoor geschreven, is het mogelijk om van deze regel bij cao af te wijken. Dit is in de uitzend cao's het geval. Wij zijn nu zelfs in staat medewerkers voor een periode van in totaal 5,5 jaar in te zetten zonder hen een contract voor onbepaalde tijd aan te moeten bieden.

Deze periode van flexibiliteit bestaat in de ABU cao uit een uitzendbeding van 78 weken en fase B (contracten voor bepaalde tijd) van 4 jaar. In de laatste fase kunnen wij nu nog maximaal 6 contracten geven.

2

Transitievergoeding

Een in het oog springende wijziging in het ontslagrecht is de vervanging van de kantonrechttersformule door de transitievergoeding. Deze vergoeding valt normaliter lager uit, maar werknemers hebben hier wel al eerder recht op. De meest opvallende wijziging is echter dat de transitievergoeding zelfs van toepassing is als een tijdelijk contract door de werkgever niet wordt verlengd (bij een arbeidsduur van minimaal twee jaar). Dit geldt ook voor uitzendbureaus.

De nieuwe transitievergoeding geldt:

- Wanneer men langer dan 24 maanden in dienst is
- Bij het niet verlengen of beëindigen van een contract op verzoek van de werkgever.

De hoogte van de transitievergoeding wordt als volgt bepaald:

- 1e 10 jaar: een derde van het maandloon per dienstjaar
- Na 10 jaar: de helft van het maandloon per dienstjaar
- Maximaal EUR 75.000 of 1 jaarsalaris.

* Wetsomschrijving:

<10jaar: 1/6e maandloon per halfjaar of
>10jaar: 1/4e maandloon per halfjaar

Er geldt een overgangsregeling tot 2020 voor werknemers van 50 plus en langer dan 10 jaar in dienst. Dan geldt 1 maandloon per jaar, met uitzondering van organisaties met minder dan 25 medewerkers.

Daarnaast gelden er ook voor de nieuwe transitievergoeding uitzonderingen:

- Bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd
- Als de uitdiensttreding gevolg is van ernstig verwijtbaar gedrag van de werknemer
- Als de werkgever ernstig verwijtbaar is, dan geldt juist een hogere vergoeding. Ook bij een dienstverband <24 maanden
- Werknemers tot 18 jaar met minder dan 12 uur per week gewerkt.

* n.v.t. bij faillissement

Wat betekent dit voor u?

Er zal eerder sprake zijn van een transitievergoeding dan dat er in de oude situatie sprake was van de kantonrechttersformule. De vergoeding zal echter wel lager zijn dan wanneer er sprake zou zijn geweest van de kantonrechttersformule.

Wanneer iemand minimaal twee jaar in dienst is, moet ook bij het niet verlengen van een contract voor bepaalde tijd een transitievergoeding worden betaald. Deze nieuwe situatie lijkt echter voor u als werkgever niet aan de orde, aangezien de maximale duur dat u iemand zonder contract voor onbepaalde tijd in dienst heeft eveneens is gemaximeerd op twee jaar.

Wat kan Covebo hierin voor u betekenen.

Wij kunnen langer flexibel zijn (5,5 jaar ten opzichte van 2 jaar). Maar ook wij zijn verplicht de transitievergoeding te betalen bij het niet verlengen van contracten voor (on)bepaalde tijd nadat een medewerker minimaal 24 maanden in dienst is geweest. Ook hiervoor mag bij de CAO worden afgeweken, maar niet in negatieve zin. Dit wordt nog verder uitgewerkt voor de uitzendbureaus.

SLOT

Hierboven staan enkele belangrijke wijzigingen in de wet en regelgeving met betrekking tot flexibele arbeid genoemd. Of deze wijzigingen voor u relevant zijn, hangt af van uw specifieke situatie. De ene maatregel zal ingrijpender voor u zijn dan een ander.

Onze conclusie is dat er veel verandert, maar dat wij op de meeste wijzigingen een goed antwoord hebben. Wij gaan dan ook graag het gesprek met u aan om samen te bespreken wat deze wijzigingen voor u betekenen en waar wij u daarbij kunnen ondersteunen.