

Verdwijnt het flexwerken in de retail?

04-01-2024 07:00



Dit artikel is geschreven door Sander Poelman van advocatenkantoor Poelmann van den Broek. Zie ook www.pvdb.nl.

Wat verandert er voor: oproepkrachten?

Basiscontract

Oproepkrachten krijgen meer inkomens- en roosterzekerheid. Het kabinet schaft de huidige oproepcontracten (nuluren- en min/max-contracten) af. Het zogenaamde basiscontract komt hiervoor in de plaats. Oproepkrachten krijgen in het basiscontract zekerheid over het minimaal aantal uren dat zij worden ingezet.

Minimaal aantal uren beschikbaar

Oproepkrachten moeten wel een aantal uren boven het aantal minimale uren beschikbaar blijven voor de werkgever. Dit wordt een hard percentage van 130%. Buiten deze tijden krijgt de oproepkracht het recht om de oproep te weigeren. De oproepkracht kan bovendien vooraf vaste momenten doorgeven waarop hij een oproep kan weigeren. Hij kan op deze manier makkelijker zijn baan als oproepkracht combineren met een andere (bij-)baan.

Aanbod op basis van arbeidsomvang

Werknemers die structureel meer dan het in hun arbeidsovereenkomst vastgestelde minimale aantal uren werken, ontvangen na 12 maanden een aanbod tot aanpassing van de arbeidsomvang.

Studenten en scholieren

Studenten en scholieren kunnen met een bijbaan nog wel blijven werken op basis van hun huidige oproepcontract. Dit kan voor werkgevers in de retail voordelig zijn, aangezien in deze branche veel studenten en scholieren werkzaam zijn. Wat precies de vereisten zijn om in de groep 'studenten en scholieren' te vallen, is nog onduidelijk.

Contracten met jaarurennorm

Naast het basiscontract blijven contracten met een jaarurennorm mogelijk. De werkgever spreekt in dat geval het minimum aantal uren af wat de werknemer in een heel jaar werkt. Ook van dit minimum mag weer met 30% worden afgeweken. Aan werknemers met een jaarurennorm moet in de toekomst wel meer roosterzekerheid worden geboden.

Wat verandert er voor: bepaalde-tijders?

Aanpassing ketenregeling

Het kabinet wil draaideurconstructies voorkomen. Daarom past het de 'ketenregeling' aan. Een werkgever kan op dit moment maximaal drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd sluiten in een periode van 36 maanden. Deze keten begint opnieuw te lopen wanneer er een periode van langer dan zes maanden tussen twee arbeidsovereenkomsten zit. Deze huidige onderbrekingstermijn verdwijnt. Er komt slechts een administratieve vervaltermijn van vijf jaar, waarna de keten dus wel opnieuw begint. Deze termijn zal ook gelden voor uitzendkrachten. Studenten en scholieren worden ook hiervan uitgezonderd.

Kabinetsplannen op gebied van flexwerk gaan ten koste van de flexibiliteit in retail

Afwijken bij cao

Het kabinet schrapt ook de mogelijkheden om bij cao af te wijken van de duur van de keten en het maximaal aantal contracten.

Wat verandert er voor: uitzendkrachten?

De werknemer heeft na 52 weken recht op een uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding. Bovendien heeft de uitzendwerknemer na twee jaar recht op een dienstverband direct bij de inlener. Op dit moment is dat nog vier jaar.

Functie van de cao?

De cao's in de retailbranche zullen door deze kabinetsplannen ook beïnvloed worden. Sommige cao's zullen (behoorlijk) op de schop moeten. Maar de kabinetsplannen bieden ook nieuwe kansen voor cao's. In het cao-overleg kunnen de regels van het kabinet tenslotte nader ingevuld worden.

Werkgevers doen er daarom goed aan om (via een werkgeversorganisatie) actief deel te nemen aan dit overleg.

Redactie