



Vereniging
Modern
Straatwerk



Ledenbulletin nr. 7/8-2017 Juli-Augustus 2017

Inhoudsopgave

Actueel

- Bouw-cao van kracht voor alle bouwbedrijven 2

Arbeidsomstandigheden

- In 2018 nieuwe regels rolsteigers en ladders 2
- Inspectie SZW: toename aantal ernstige arbeidsongevallen 3
- Ook na vijf jaar nog een boete voor arbo-overtreding? 3

Arbeidsrecht

- Herhaaldelijk niet nakomen re-integratieverplichtingen 4
- Vaststellingsovereenkomst moet schriftelijk zijn vastgelegd 5
- Wanneer is er precies sprake van werkweigering? 6

Bedrijfsvoering

- Op tijd betaald worden 6
- Reminder 1 juli: nieuwe betaaltermijn factuur 6

Fiscale zaken

- Met de auto van de zaak naar het stadion 7

Overheid

- Uitbreiding kraamverlof toch weer controversieel 7

Sociale zaken

- Bouw in top 6 misstanden uitzendbureaus 7
- Hoge Raad geeft richtlijnen voor billijke vergoeding WWZ 8
- No-risk premie naar 56 voor oudere werknemer 8

Voor meer informatie over artikelen in deze ledeninformatie kunt u contact opnemen met eerstelijns advies: 0318 - 544908.

Actueel

Bouw-cao van kracht voor alle bouwbedrijven

De bouw-cao is door het ministerie van Sociale Zaken algemeen verbindend verklaard. Dit betekent dat deze van toepassing is op alle werkgevers en werknemers die onder de werkingssfeer van de cao Bouw & Infra vallen.

Er zijn geen bedenkingen ingediend tegen de cao. De algemeenverbindendverklaring is ingegaan op 29 juni.

Werkgeversorganisaties en vakbonden bereikten begin maart een akkoord over een nieuwe cao, die tot 1 april van het volgende jaar loopt. Daarin is onder meer een loonsverhoging van 1,75 procent opgenomen. Die verhoging wordt in twee etappes doorgevoerd: 1 procent per 1 juli en nog eens 0,75 procent bij de start van 2018.

Dit jaar gebruiken cao-partners om verder te werken aan een zogenoemde toekomstbestendige cao. Bij zowel werkgevers als werknemers bestaat de wens om de cao minder complex te maken. Vakbonden willen de cao bovendien zo aanpassen dat het voor bouwbedrijven weer makkelijker wordt om vast personeel aan te nemen.

Ook wordt het 'tussenjaar' gebruikt om afspraken uit de vorige cao verder handen en voeten te geven. Daarbij gaat het onder meer over het individueel keuzebudget, arbeidstijden en de ID-pas.

Arbeidsomstandigheden

In 2018 nieuwe regels rolsteigers en ladders

Per 1 januari 2018 gelden nieuwe regels voor de opbouw van een rolsteiger. Deze nieuwe regelgeving geldt ook voor rolsteigers die voor deze datum zijn aangeschaft. Tevens gelden er vanaf 2018 strengere eisen voor ladders.

De randbeveiliging, bestaand uit minimaal een heupleuning, moet per 1 januari 2018 worden aangebracht voordat het platform wordt betreden. Werkvloeren moeten altijd van boven- en tussenleuningen en een kantplank zijn voorzien. Dit moet zorgen voor een veiligere opbouwmethode.

Aanpassing traditionele steigers

Met de traditionele systemen is het niet mogelijk om een werkplatform te plaatsen nadat er rondom een leuning op heuphoogte is aangebracht en waarbij gebruik wordt gemaakt van horizontaal en diagonaalschoren. Deze moeten eenvoudigweg te hoog worden geplaatst. Voor het aanpassen van een traditionele rolsteiger met diagonaal en horizontaal schoren kan men één of meerdere voorloopleuningen aanschaffen. De horizontaal en diagonaal schoren van een bestaande steiger kunnen ook helemaal vervangen worden door voorloopleuningen. U kunt dan de voorloopleuningen plaatsen, het platform aanbrengen, omhoog klimmen en de volgende laag leuningen met platform plaatsen. Gebruik van voorloopleuningen is alleen verplicht tijdens de op- en afbouw. Schoren mogen uiteraard nog steeds gebruikt worden.

Andere bestaande eisen

Bij constatering van valgevaar zal de Inspectie SZW geen concessies doen en eventueel boetes uitdelen en de werkzaamheden stilleggen. De veiligere opbouwmethode is verplicht vanaf januari 2018. Enkele andere (reeds bekende) eisen voor het gebruik en de opbouw van rolsteigers zijn:

- Bouw rolsteigers met een werkvloerhoogte hoger dan 2,5 meter met minimaal 2 personen op. Tijdens het opbouwen worden de vloeren halverwege een 2-meter opbouwframe geplaatst. Dit geldt niet voor rolsteigers die speciaal zijn ontwikkeld om door één persoon op te bouwen. Raadpleeg voor het opbouwen van deze rolsteigers de specifieke opbouw- en gebruikshandleiding.
- Een werkvloer moet rondom zijn voorzien van een heup- en knieleuning en een kantplank. De minimale vrije hoogte tussen vloeren bedraagt altijd 2 m.
- Verankering is noodzakelijk bij een rolsteiger die buiten wordt opgesteld bij een vloerhoogte hoger dan 8 m en bij een steiger die binnen wordt opgesteld bij een vloerhoogte hoger dan 12 m.

Deze en alle andere eisen en aanbevelingen zijn terug te lezen vanaf pagina 10 in het A-blad Rolsteigers.

Ladders

Vanaf januari 2018 gelden er ook nieuwe criteria voor structurele stabiliteit en belastingcapaciteit voor ladders: alle ladders die 3 meter of langer zijn, moeten worden uitgerust met een basisstabilisator om de stabiliteit te waarborgen. Ook gelden strengere testvereisten voor ladders. Het gebruik van ladders die niet voldoen aan de strengere eisen is vooralsnog niet verboden. Klimoplossingen, die voldoen aan de nieuwe standaarden, zijn al wel beschikbaar.

Inspectie SZW: toename aantal ernstige arbeidsongevallen

Het aantal ernstige arbeidsongevallen – soms met een dodelijke afloop – is weer toegenomen. Sinds 2015 stijgt het aantal ongevallen weer, terwijl er tot 2015 sprake was van een lichte daling. Inspectie SZW deed hier onderzoek naar.

In 2016 lag het (gemelde) aantal slachtoffers van ernstige arbeidsongevallen met 2.450 slachtoffers 14% hoger dan het jaar ervoor. Ook het aantal (gemelde) arbeidsongevallen met een fatale afloop nam toe van 51 naar 70 slachtoffers. Het rapport van Inspectie SZW beschrijft hoe de aantrekkende economie het aantal arbeidsongevallen kan beïnvloeden. Zo kan een tekort aan werknemers bij een organisatie die veel werk binnenhaalt, leiden tot werkstress, langere werktijden en het aannemen van minder gekwalificeerde werknemers. Hierdoor neemt het risico van arbeidsongevallen toe.

Flexibilisering kan verhoging arbeidsongevallen betekenen

Ook de flexibilisering van de arbeidsmarkt is mogelijk van invloed op het aantal arbeidsongevallen. De kans dat een flexwerker een arbeidsongeval krijgt, is namelijk twee keer zo hoog dan bij een werknemer die in vaste dienst is bij de organisatie. Tot slot kan het feit dat werknemers langer doorwerken ook van invloed zijn. Werknemers boven de 55 hebben een verhoogde kans op een arbeidsongeval, bij werknemers van 65 jaar en ouder is het risico het grootst.

Inzetten op preventieve maatregelen is nodig

Inspectie SZW geeft aan dat er meer moet worden ingezet op preventieve maatregelen. Zo doen organisaties er goed aan de veiligheidscultuur te versterken. Vooral in sectoren en beroepen waarin werknemers een verhoogde kans hebben op arbeidsongevallen, moet het bewustzijn van veiligheidsrisico's groot zijn. Het gedrag van werknemers is bepalend voor de veiligheid op de werkvloer. Een werknemer met een beperkt risicobesef kan in een onverwachte situatie een verkeerde beslissing nemen en dat kan fatale gevolgen hebben.

Ook na vijf jaar nog een boete voor arbo-overtreding?

Mogelijk krijgt Inspectie SZW de bevoegdheid om organisaties ook vijf jaar na een overtreding nog te beboeten. Dat blijkt uit een Kamerbrief over onderzoek naar de arbeidsomstandigheden bij DuPont.

De afgelopen jaren verschenen er diverse berichten in de media over de arbeidsomstandigheden bij chemiebedrijf DuPont. Werknemers liepen schade aan hun gezondheid op door het werken met de gevaarlijke stoffen DMAc en PFOA. Dit leidde tot een onderzoek van Inspectie SZW, met als doel te leren van het verleden. Demissionair minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is in een brief aan de Tweede Kamer ingegaan op het onderzoek en de maatregelen die hij naar aanleiding hiervan wil nemen. De minister meldt dat hij gaat verkennen of het mogelijk is om voor specifieke overtredingen met gevaarlijke stoffen de verjaringstermijn voor het opleggen van boetes te verlengen.

Inspectie SZW behandelt elke klacht arboprofessional

Momenteel kan Inspectie SZW tot vijf jaar na een overtreding van de arbowetgeving een organisatie beboeten. Soms blijkt echter pas na tientallen jaren dat werknemers gezondheidsproblemen hebben gekregen door hun (voormalige) baan. De verjaringstermijn is dan dus al lang verstreken. De minister wil ook uitzoeken of werkgevers gedwongen kunnen

worden om gegevens over blootstelling van werknemers aan (bepaalde) gevaarlijke stoffen (langer) te bewaren. Om het werk met gevaarlijke stoffen beter te controleren, moet er een team met gespecialiseerde inspecteurs komen. Inspectie SZW gaat vanaf 2018 klachten van arboprofessionals áltijd behandelen. Dit voorschrift geldt nu al voor klachten van vakbonden en ondernemingsraden. Verder wil de minister op diverse manieren inzetten op voorlichting van werkgevers, werknemers en arboprofessionals.

Arbeidsrecht

Herhaaldelijk niet nakomen re-integratieverplichtingen reden voor ontslag zonder transitievergoeding

Werkneemster heeft zich ziek gemeld maar weigert te re-integreren en is in diverse periodes zelf volledig onbereikbaar geweest voor de werkgever. De werkgever heeft de werkneemster diverse malen gewaarschuwd en de loonbetaling stopgezet, maar dat alles mag niet baten. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer en bepaalt dat de werkgever geen transitievergoeding aan de werkneemster verschuldigd is omdat hij het verwijtbaar handelen of nalaten van deze werkneemster ernstig vindt.

De zaak

Werkneemster is sinds 2001 werkzaam als verkoopmedewerkster.

Op 7 december 2015 heeft zij zich ziek gemeld op grond van een niet-werk-gerelateerde reden (relationele problemen). De bedrijfsarts heeft geadviseerd dat werkneemster medio februari 2016 haar werkzaamheden kon hervatten voor halve dagen en begin maart 2016 volledig. Medio februari 2016 heeft de werkneemster haar werkzaamheden inderdaad voor halve dagen hervat. Later die dag is zij gevallen en heeft zij zich wederom ziek gemeld. Zij is opgeroepen om weer aan het werk te gaan, maar zij doet dat niet. De werkneemster is vervolgens diverse malen opgeroepen om aangepaste werkzaamheden te hervatten, maar dat heeft zij niet of nauwelijks gedaan. Vanaf april 2016 heeft de werkgever de werkneemster niet meer kunnen bereiken.

De werkgever heeft het loon tijdens ziekte opgeschort en is blijven proberen om contact met haar te krijgen.

De werkgever heeft het UWV gevraagd om een oordeel te geven over de re-integratie inspanningen van de werkneemster. Het UWV heeft gemeld dat zij geen oordeel kon geven omdat zij de werkneemster niet te pakken heeft gekregen. In september 2016 heeft de werkgever de kantonrechter gevraagd de arbeidsovereenkomst te ontbinden.

Tijdens de mondelinge behandeling is de werkneemster wel komen opdagen en heeft de kantonrechter met partijen afgesproken dat zou worden bekeken of de re-integratie van de werkneemster alsnog zou kunnen worden opgepakt.

In de periode 21 december 2016 tot en met 29 december 2016 heeft de werkneemster 3 dagen per week in de ochtend gewerkt maar na 29 december 2016 is de werkneemster wederom niet verschenen op haar werk en heeft de werkgever weer geen contact met de werkneemster kunnen krijgen.

Op 22 februari 2017 heeft de werkneemster een second opinion aangevraagd bij het UWV over haar belastbaarheid. Op 21 maart 2017 heeft de arbeidsdeskundige van het UWV geoordeeld dat de werkneemster – zoals de bedrijfsarts eerder heeft geoordeeld - in staat was om gedurende 20 uur per week de aangeboden werkzaamheden, die passend werden geacht, te verrichten.

Ook daarna heeft de werkneemster de werkzaamheden niet hervat. De werkgever heeft vervolgens laten weten dat zij de arbeidsovereenkomst alsnog wilde laten ontbinden door de kantonrechter en wel op grond van art. 7:671b lid 1, onderdeel a jo. 7:669 lid 3 sub e BW (verwijtbaar handelen of nalaten door de werknemer). De werkgever vindt dat aan de werkneemster geen billijke vergoeding of transitievergoeding toekomt omdat zij ernstig verwijtbaar heeft gehandeld.

De kantonrechter

De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst op grond van verwijtbaar handelen of nalaten van de werkneemster en bepaalt dat de werkgever geen transitievergoeding aan de werkneemster verschuldigd is vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkneemster.

De overwegingen

De kantonrechter stelt voorop dat een arbeidsovereenkomst tijdens ziekte alleen kan worden opgezegd of ontbonden als een werknemer zonder deugdelijke grond zijn verzuimverplichtingen weigert na te komen en de werkgever de werknemer daartoe schriftelijk heeft gemaand en/of om die reden met andere sancties, zoals loonstopzetting, vruchteloos getracht heeft de werknemer te bewegen zijn re-integratie verplichtingen na te komen.

De werkneemster heeft in feite al bijna vanaf haar ziekmelding tot heden een structureel gedrag van niet opvolgen van re-integratieverplichtingen aan de dag gelegd; zij is vaak en langdurig voor Zeeman onbereikbaar geweest en heeft zij veelvuldig geen opvolging gegeven aan oproepen om contact op te nemen of op afspraken te komen. De werkgever heeft daar meer dan eens een loonsanctie voor opgelegd, maar ook dat heeft de werkneemster haar gedrag niet doen veranderen.

De stelling van de werkneemster dat haar ziekte de oorzaak is van haar gedrag wordt niet – of onvoldoende – door de door haar in ingebrachte medische stukken onderbouwd.

De bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige van het UWV achten de aangeboden werkzaamheden passend voor de werkneemster en zij vinden beiden dat van de werkneemster verwacht mag worden dat zij die werkzaamheden uitvoert. Ook dat heeft de werkneemster er niet toe kunnen bewegen het werk te hervatten.

In deze situatie kan van de werkgever niet worden gevergd dat zij zich blijft inzetten voor dit moeizame re-integratie-traject. Nu voldoende vast staat dat de werkneemster haar re-integratieverplichtingen (art. 7:660a BW) heeft geschonden terwijl een gegronde reden of rechtvaardiging daarvoor ontbreekt, kan de arbeidsovereenkomst op de daartoe aangevoerde e-grond ontbonden worden.

De kantonrechter is van oordeel dat hier sprake is van ernstig verwijtbaar handelen, waardoor de werkneemster haar recht op een transitievergoeding verliest.

Vaststellingsovereenkomst moet schriftelijk zijn vastgelegd

De Advocaat-Generaal bij de Hoge Raad heeft in een conclusie aangegeven dat een vaststellingsovereenkomst alleen rechtsgeldig is als deze schriftelijk is vastgelegd. Dit oordeel wijkt af van de eerdere hofuitspraak.

In deze zaak ging het om een bv die advies- en begeleidingswerkzaamheden verrichtte. De directeur-grootaandeelhouder (dga) van deze bv deed de administratie. Na een boekenonderzoek bij de bv legde de Belastingdienst naheffingsaanslagen voor de BTW en navorderingsaanslagen voor de VPB met boetes op. De fiscus stelde in overleg met de dga voor om de totale boete naar € 10.000 te brengen. Door dit voorstel zouden de ingediende bezwaarschriften tegen de boetes vervallen. De dga gaf echter aan dat er geen compromis tot stand was gekomen omdat hij dit voorstel niet had geaccepteerd. De fiscus vond dat er wel sprake was van een overeenkomst.

Geen rechtsgeldig compromis gesloten

Hof Arnhem-Leeuwarden gaf aan dat de inspecteur voldoende bewezen had dat er een compromis tot stand was gekomen omdat de rechter vond dat duidelijk was dat de dga het voorstel had aanvaard, er waren ook geen wilsgebreken geconstateerd bij de dga. De dga stelt voor de hoogste rechter dat de wijze waarop wordt geconstateerd dat er een compromis is gesloten niet aansluit bij het Burgerlijk Wetboek en het besluit Fiscaal Bestuursrecht, waarin is opgenomen dat een vaststellingsovereenkomst schriftelijk moet worden vastgelegd. Dit is volgens hem niet gebeurd. De AG sluit zich hierbij aan. Conform de eigen regels van de Belastingdienst moet de overeenkomst schriftelijk worden vastgelegd. Als dit niet gebeurt, worden het vertrouwensbeginsel en het beginsel dat een bestuursorgaan conform de beleidsregels moet handelen geschonden. Er is dus geen rechtsgeldig compromis tot stand gekomen. Nu is het nog even afwachten of de Hoge Raad zich hierbij aansluit.

Wanneer is er precies sprake van werkweigering?

De werkgever mag zijn werknemers opdracht geven om werkzaamheden te doen die buiten hun normale takenpakket vallen. Als een werknemer het niet eens is met een redelijk verzoek, moet hij de klus toch klaren. Anders kan er sprake zijn van werkweigering, en dat is soms een dringende reden voor ontslag.

Er is sprake van werkweigering als een werknemer met opzet geen arbeid verricht, bijvoorbeeld omdat hij het oneens is met het werk dat de werkgever van hem verlangt of omdat hij vindt dat hij ziek is terwijl de bedrijfsarts hem heeft beoordeeld als arbeidsgeschikt. Werknemers hebben een gerechtvaardigd belang om werk te weigeren als hun veiligheid of gezondheid in het geding is, bijvoorbeeld als ze worden blootgesteld aan enorme hitte. Het is de taak en verantwoordelijkheid van de werkgever om te zorgen voor goede arbeidsomstandigheden, zodat werknemers veilig hun werk kunnen doen.

Werkweigering kan reden zijn voor ontslag

Zijn werkgever en werknemer het niet eens over de arbeidsongeschiktheid van een werknemer en weigert die werknemer om passende arbeid uit te voeren, dan kan dit onder bepaalde omstandigheden een dringende reden zijn voor ontslag. De aangeboden werkzaamheden moeten dan wel werkelijk als passende arbeid kwalificeren.

Het ontslag van een productiemedewerker die door ziekte niet zijn eigen werk kon doen en weigerde om veegwerkzaamheden in de bedrijfshal te doen, hield bij de rechter bijvoorbeeld geen stand, omdat de opgedragen klus geen passende arbeid was.

Niet zonder geldige reden verzuimen

Is een werknemer het niet met de bedrijfsarts eens over de vraag of hij arbeidsongeschikt is, dan mag een werknemer niet zonder geldige reden verzuimen. Hij moet – op grond van goed werknemerschap – dan zo snel mogelijk een second opinion aanvragen en zorgen dat de werkgever weet waarom hij afwezig is.

Bedrijfsvoering

Op tijd betaald worden

Zoals bekend is er vanaf 1 juli aanstaande nieuwe wetgeving die ervoor zorgt dat het klip en klaar is dat extreme betaaltermijnen juridisch niet zijn toegestaan. Bedrijven die langere termijnen dan 60 dagen opleggen overtreden de wet. Ook de juridische positie van leveranciers en onderaannemers wordt verbeterd. Van rechtswege ontstaat een vordering op de afnemer, als de termijn wordt overschreden.

Geheel los van deze wetgeving staat een door EZ gesubsidieerd particulier initiatief om grote bedrijven te stimuleren (nog) sneller en in ieder geval binnen de termijnen te betalen. Doet u zaken met een bedrijf dat aan dit initiatief meedoet, dan wordt er gegarandeerd ruim binnen de termijnen betaald. De deelnemende bedrijven en meer informatie zijn te vinden op

www.betalme.nu

Daar treft u ook tips over wat bedrijven vrij moeiteloos zelf kunnen doen om hun geld eerder binnen te krijgen.

BetaalMe.nu vraagt of u **voorbeelden** kunt geven waarbij een MKB-leverancier te maken krijgt met lange betaaltermijnen, kortingen of andere praktijken die leiden tot te lange(re) betaaltermijnen. Dat willen ze gebruiken om effectiever te kunnen werken naar de norm van 30 dagen voor MKB-leveranciers aan de grotere afnemers. De informatie zal vertrouwelijk worden gebruikt.

Reminder 1 juli: nieuwe betaaltermijn factuur

Per 1 juli is de nieuwe regelgeving voor de betaaltermijnen van facturen in werking getreden. Als er niet binnen de afgesproken termijn is betaald, mogen organisaties wettelijke rente in

rekening brengen. Sinds 1 juli start de berekening van deze rente altijd 60 dagen nadat de factuur is ontvangen.

De nieuwe regels voor de betaaltermijn in facturen zorgen ervoor dat de facturen van organisaties uiterlijk binnen 30 dagen worden voldaan, tenzij is aangegeven/afgesproken dat deze periode is verlengd tot 60 dagen of langer. Het gaat hierbij om de facturen voor contracten die één jaar na 1 juli 2017 bestaan of worden afgesloten.

Betaaltermijn geldt niet altijd

Een natuurlijk persoon, die als zelfstandige gedurende twee of meer opvolgende balansdata aan deze vereisten voldoet, valt ook onder de nieuwe wet. Administrateurs kunnen zich alleen op de nieuwe betaaltermijn beroepen als de organisatie rechtspersoonlijkheid bezit en valt onder het jaarrekeningregime van een middelgrote onderneming.

Fiscale zaken

Met de auto van de zaak naar het stadion

Het is aan de bestuurder van een auto van de zaak om het aantal privékilometers aan te tonen. De makkelijkste manier om dit te bewijzen is een kloppende kilometeradministratie. Een directeur die een 'verklaring geen privégebruik auto' had, was een aantal keer naar het voetbalstadion gereden. De inspecteur van de Belastingdienst vond dat dit privégebruik was. De directeur ging met die ritten over de grens van de toegestane 500 privékilometers per kalenderjaar heen. Het hof in Den Haag was het niet met de inspecteur eens: het hoofddoel van het stadionbezoek was zakelijk en de kilometers golden dus niet als privégebruik.

Overheid

Uitbreiding kraamverlof toch weer controversieel

Het demissionaire kabinet-Rutte II behandelt alleen lopende zaken. Het wetsvoorstel voor uitbreiding van het partnerverlof stond in eerste instantie niet op de totale lijst van 250 controversiële onderwerpen die het kabinet niet meer zou behandelen, maar werd op 18 april daaraan toegevoegd.

Op 20 juni besloten de vier onderhandelende partijen het van de lijst met controversiële onderwerpen af te halen, zodat de behandeling toch door zou gaan.

Maar op 29 juni 2017 hebben de vier formerende partijen dit onderwerp toch weer controversieel verklaard. Ze werden het toch niet eens. Het is daarmee twijfelachtig geworden of het wetsvoorstel wel op 1 januari 2019 in werking zal treden.

Sociale zaken

Bouw in top 6 misstanden uitzendbureaus

Bouwers werken relatief veel samen met uitzendbureaus die hun uitzendkrachten te weinig betalen. Maar in de tuin- en landbouw is het nog vele malen erger nuanceert de Inspectie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid SZW.

De inspectiedienst controleerde in 2016 500 uitzendbureaus die al langer in de categorie verdacht zitten. Bij zeven op de tien bedrijven trof de waakhond misstanden aan, 131 boetes zijn uitgedeeld voor in totaal ruim 1.3 miljoen euro. Dat is echt schokkend veel volgens de inspectiedienst.

Onderbetaling van uitzendkrachten is de meest gemaakte overtreding. Ook in de bouw gaat het nog weleens mis. De bouw staat in de top zes van branches waar de inspectiedienst wantoestanden aantrof. Hoe vaak precies is volgens de Inspectie SZW onduidelijk. En het zijn er ook niet zo veel vergeleken met de land- en tuinbouw.

Risico's bouwbedrijven

Niet alleen uitzendbureaus zijn verantwoordelijk voor het opzettelijk uitbuiten van uitzendkrachten. Ook bedrijven die met deze uitzendbureaus samenwerken lopen risico's. Om bouwbedrijven die regels niet goed kennen te helpen heeft de Inspectie een checklist gemaakt voor het werken met uitzendkrachten.

Controles van de inspectiedienst zoomen in op verschillende malafide praktijken zoals illegale tewerkstellingen, te lange werktijden, onderbetaling, gefingeerde dienstverbanden, arbeidsuitbuiting en belastingontduiking. Bedrijven die arbeidskrachten bij deze malafide uitzenders inhuren, kunnen zo op oneerlijke wijze goedkoper produceren en concurreren. In 2016 ontving de inspectie meer dan 800 meldingen. Vooral Polen klagen over arbeidstijden, loon en inhoudingen. Uit de controles bleek dat ruim 200 uitzendkrachten werden onderbetaald. Meer dan de helft daarvan is Pools.

Hoge Raad geeft richtlijnen voor billijke vergoeding WWZ

Rechtters moeten bij het vaststellen van de billijke vergoeding rekening houden met de gevolgen die het einde van de arbeidsovereenkomst heeft voor de werknemer. Dit heeft de Hoge Raad bepaald.

De Hoge Raad volgt de conclusie van de Advocaat-Generaal (AG) over de billijke vergoeding. Een werknemer kan de rechter hier om verzoeken als zijn werkgever de arbeidsovereenkomst op een onjuiste manier heeft beëindigd. De mogelijkheid voor een billijke vergoeding bestaat sinds juli 2015, toen de Wet werk en zekerheid (WWZ) het ontslagrecht vernieuwde. De WWZ schrijft niet voor hoe rechtters de hoogte van de billijke vergoeding moeten bepalen. Dit heeft ertoe geleid dat rechtters verschillend omgaan met deze ontslagvergoeding. De Hoge Raad heeft nu enkele uitgangspunten geformuleerd voor de hoogte van de billijke vergoeding.

Persoonlijke omstandigheden werknemer tellen mee

Het arrest van de Hoge Raad gaat over de billijke vergoeding bij een vernietigbare opzegging (een ontslag dat niet volgens de regeltjes verloopt). Volgens de Hoge Raad moet de rechter bij het vaststellen van de hoogte van die vergoeding onder andere:

- een juiste compensatie voor de werknemer als uitgangspunt nemen en niet het bestraffende effect (van de vergoeding) voor de werkgever;
- uitgaan van alle omstandigheden van het geval (waaronder de duur het van het dienstverband, de hoogte van het loon en de reden waarom een werknemer om een billijke vergoeding verzoekt in plaats van vernietiging van de opzegging);
- de gevolgen van het ontslag meewegen (zoals misgelopen loon, arbeidsmarktkansen, en een eventuele nieuwe baan en het daarbij behorende loon).

Een rechter moet in zijn oordeel vermelden op basis van welke omstandigheden hij het bedrag heeft vastgesteld. De werknemer die naar de Hoge Raad was gestapt, krijgt mogelijk nu toch een hogere billijke vergoeding. Hof Den Bosch is verzocht om te bepalen welke vergoeding passend is.

No-risk premie naar 56 voor oudere werknemer

Werkgevers, die mensen in dienst nemen die na 1 januari 2018 56 jaar of ouder zijn, worden gecompenseerd als deze werknemers uitvallen vanwege ziekte. Het gaat om mensen die meer dan een jaar werkloos zijn en een ww-uitkering hebben ontvangen. Dat staat in de verzamelwet waarmee de ministerraad heeft ingestemd op voorstel van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Vijftigplussers melden zich niet vaker ziek dan jongere collega's, maar als ze ziek zijn, zijn ze gemiddeld langer afwezig. Sommige werkgevers zijn bezorgd over extra kosten na het aannemen van werkloze vijftigplussers. De compensatieregeling neemt deze zorg weg, omdat het UWV de doorbetaling van het loon van de zieke werknemer overneemt. Ook leidt ziekte van deze werknemers niet tot een hogere premie voor de ziektewet.

Het verlagen van de no-riskpolis is één van de maatregelen van het actieplan 'Perspectief voor vijftigplussers'. Dit heeft als doel de arbeidsmarktpositie van vijftigplussers te verbeteren. De ministerraad heeft ermee ingestemd het wetsvoorstel voor advies aan de Raad van State te zenden. De tekst van het wetsvoorstel en van het advies van de Raad van State worden openbaar bij indiening bij de Tweede Kamer. Het voorstel moet dus nog officieel tot wetgeving worden gemaakt.