

FLEXI-JOBS : DREIGINGSNIVEAU 4 IN DE HORECASECTOR!

De wet betreffende de nieuwe horecamaatregelen werd op 26 november 2015 gepubliceerd. Sinds 1 december is het mogelijk om een flexi-job aan te gaan bij een horecawerkgever.

WAT IS DAT, EEN FLEXI-JOB?

Onder het statuut “flexi-job” krijgt de werknemer geen loon meer dat gelinkt is aan het barema, maar een vergoeding (“flexi-loon”) van minimum 8,82 €/u. Voor de werknemer wordt er op sociaal of fiscaal vlak niets afgehouden. Hij krijgt dus bruto voor netto. De werkgever stort enkel een speciale bijdrage van 25%.

WAT IS DE VOORWAARDE?

Op voorwaarde dat de werknemer minimum een 4/5e heeft gepresteerd bij een andere werkgever kan hij een flexi-job uitoefenen bij een horecawerkgever. De werknemer kan dus niet een flexi-job en een reguliere job hebben bij dezelfde werkgever. De 4/5e-voorwaarde wordt gecontroleerd voor het derde kwartaal voorafgaand aan de tewerkstelling in het kader van een flexi-job.

Het aantal uren dat een werknemer kan presteren in een flexi-job is niet gelimiteerd (binnen de normale arbeidsduur).

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

De flexiwerknemer en de werkgever moeten een kaderovereenkomst afsluiten waarin staat dat er een beroep gedaan wordt op flexi-jobs. Telkens wanneer de werknemer een flexi-job uitoefent, moet er een arbeidsovereenkomst afgesloten worden. Dit hoeft niet noodzakelijk een schriftelijke overeenkomst te zijn.

EN WAT IS NU HET PROBLEEM?

De flexi-jobs werden voorgesteld als een mogelijke extra baan in de horeca voor de werknemers die al een reguliere job hebben die hun socialezekerheidsrechten waarborgt. In deze context is het “bijbaantje” niet belast, de werknemer krijgt bruto voor netto.

Het idee lijkt op het eerste gezicht verleidelijk, maar er schuilt een echte bedreiging achter voor de reguliere arbeid in de horecasector op korte termijn, en voor alle sectoren op langere termijn.

Hieronder leggen wij u punt per punt uit wat de gevaren zijn van deze maatregel.

BEDREIGING VOOR DE REGULIERE ARBEID

Denk je dat een flexi-job beperkt is tot 1/5e? Absoluut niet, en daar is er een fundamenteel probleem: de 4/5e-voorwaarde wordt niet gecontroleerd op het moment dat men van start gaat met de flexi-job maar op het derde voorafgaande kwartaal. Laat ons een concreet voorbeeld nemen: een voltijdse werknemer verliest zijn job en schrijft zich in bij de werkloosheid. Een dag later kan hij al gedurende maximum drie kwartalen gaan werken bij een andere horecawerkgever in het kader van een flexi-job. We weten dat bepaalde horecawerkgevers geneigd zijn om de wet te omzeilen, dus het zal niet lang duren eer ze systemen zullen opzetten waarbij ze deze leemte uitbuiten.



De werkgever kan zijn personeelskosten drastisch verlagen door een deel van de reguliere werknemers te vervangen door flexi-werknemers.

In de ondernemingen met meerdere etablissementen is het zelfs heel goed mogelijk om de voorwaarde te omzeilen dat een reguliere werknemer geen flexi-job mag uitoefenen bij dezelfde werkgever. De definitie van werkgever die gebruikt wordt om deze voorwaarde te controleren is het RSZ-nummer. Het is heel goed mogelijk dat de baas van verschillende etablissementen elk etablissement registreert onder een ander RSZ-nummer.

Zo kan hij dus zijn werknemers van het ene naar het andere etablissement laten switchen, bijvoorbeeld drie maanden regulier gevolgd door drie maanden flexi-job. Hij kan ook die ploeg aanvullen door een beroep te doen op externe flexi-werknemers via een uitzendkantoor. We moeten er geen tekeningetje bijmaken om aan te tonen wat voor een bedreiging dit vormt voor de reguliere werknemers!

NULURENCONTRACTEN

De fameuze « nulurencontracten » die het onderwerp van gesprek waren in Engeland worden op een volledig legale manier ingevoerd.

De werknemer heeft geen enkele werkzekerheid meer. Van de ene dag op de andere weet hij niet of hij gaat werken. De werknemer loopt ook het risico feitelijk gebonden te worden aan een werkgever. Hij kan hem op gelijk welk moment een flexi-job aanbieden. Als de werknemer weigert, zal de werkgever geen beroep meer op hem doen. Uurroosters veranderen constant, worden niet uitgehangen en staan niet in het arbeidsreglement. Het is dus praktisch onmogelijk om ander werk te zoeken. Als gevolg van de nieuwe regelgeving kan dit voor de deeltijdsen ertoe leiden dat de aanvullende inkomensgarantie-uitkering wordt afgeschaft.

Vanuit een strikt juridisch standpunt gezien is de kaderovereenkomst bovendien niet geregeld door het arbeidsrecht. Men kan om het even welke clausule voorzien die geldig is voor het burgerlijk recht. De werkgever kan zo overwegen om een schadevergoeding te eisen als de werknemer niet komt opdagen wanneer hij hem een flexi-job aanbiedt.

BEDREIGING VOOR HET ARBEIDSRECHT

Met de invoering van het systeem van flexi-jobs wordt het hele arbeidsrecht in vraag gesteld. De werknemer verdient een “flexi-loon” dat is uitgesloten van het loonbegrip voor de RSZ. De functieclassificatie, de minimale sectorale barema's en de anciënniteit zijn niet van toepassing. De vergoeding voor flexi-jobs bedraagt 8,82 €/uur, terwijl het absolute minimumloon voor de horeca 11,24 €/uur bedraagt. Het minimumloon van een ober/serveerster in een café met 5 jaar anciënniteit bedraagt 13,16 € per uur! En wat de uurroosters betreft: die kunnen variëren en er is geen enkele verplichting om ze uit te hangen of om ze in het arbeidsreglement te vermelden.

Het is ook een gevaarlijke uitzondering op het principe van het geschreven arbeidscontract, en op de beperking die geldt inzake opeenvolgende arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur.

En hoe gaat de werknemer kunnen bewijzen dat de werkgever hem heeft aangeworven als er niets zwart op wit staat?

BEDREIGING VOOR DE SOCIALE ZEKERHEID

De werknemer krijgt bruto voor netto uitbetaald. De werkgever stort alleen maar een speciale bijdrage van 25%. Dat betekent een enorm verlies voor de sociale zekerheid. En het zullen de andere werknemers zijn die meer zullen moeten bijdragen om het tekort weg te werken, tenzij de socialezekerheidsuitkeringen nog maar eens naar omlaag worden getrokken.

BEDREIGING VOOR DE ANDERE SECTOREN

In het beste geval is het een discriminerende maatregel. Waarom wordt een fiscaal en sociaal voordelig systeem exclusief voorbehouden aan de horecasector? Waarom zouden andere arbeidsintensieve sectoren, zoals de bouw en de schoonmaak, er geen recht op hebben?

Wij vrezen echter dat het hier niet bij zal blijven. De horeca is een experiment, een laboratorium. Sommige leden van de regering steken het niet onder stoelen of banken dat ze dit systeem willen doortrekken naar de andere sectoren. Dat zou echt de sociale zekerheid en de reguliere arbeid voor deze sectoren op losse schroeven zetten.

DE STRIJD AANGAAN TEGEN HET ZWARTWERK OF ZWARTWERK LEGALISEREN ?

Laat ons niet vergeten dat het systeem initieel voorgesteld werd in het kader van de strijd tegen het zwartwerk. Maar, in werkelijkheid gaat het er niet over om de strijd aan te gaan tegen zwartwerk, maar om het te legaliseren! Vroeg of laat zullen de werknemers het gelag betalen...

WAT DOET ABVV HORVAL OM DE WERKNEMERS TE VERDEDIGEN ?

De vakbonden hebben besloten om alle juridische middelen aan te wenden om de wet op de flexi-jobs aan te vechten. In eerste instantie overwegen we een beroep tot vernietiging voor het Grondwettelijk Hof.

De vakbonden van de Horecasector blijven erbij dat deze flexi-jobs een bedreiging vormen voor de reguliere arbeid.

