

Opinie Kabinetsplannen WWZ

ten behoeve van Baker McKenzie
seminar arbeidsrecht 16 januari 2018

Rutte III is ambitieus in het hervormen van de arbeidsmarkt om de verschillen tussen vaste- en tijdelijke contracten terug te dringen, maar gaat nog niet ver genoeg schrijven Mirjam de Blécourt en Danielle Pinedo. Hun voorstel: tijdelijke contracten helemaal afschaffen.

Rutte III gaat weer een poging doen om het verschil tussen vaste en tijdelijke werknemers te verkleinen. De Wet Werk en Zekerheid (WWZ) werd in 2015 met hetzelfde doel ingevoerd. Het moest makkelijker en goedkoper worden om werknemers te ontslaan zodat werkgevers sneller vaste contracten zouden aanbieden. Asscher wilde tot nu toe niet toegeven dat de WWZ het ontslagrecht er alleen maar ingewikkelder en duurder op had gemaakt. Het nieuwe kabinet Rutte doet dit wel. Krap twee jaar na invoering van de WWZ, nog voor de afgesproken evaluatie van deze wet, wordt de WWZ (deels)

teruggedraaid. Althans dat is het plan. En dat is een stap in de goede richting.

Werkgevers worden aangespoord om minder onderscheid te maken tussen vaste- en flexkrachten. Zo moeten werknemers vanaf dag één recht krijgen op een ontslagvergoeding, in plaats van pas vanaf twee jaar. Bovendien wordt de wijziging van de ketenregeling weer (deels) teruggedraaid. Voor de WWZ mocht een werkgever drie tijdelijke contracten aanbieden binnen een periode van drie jaar. De WWZ beperkte deze periode tot twee jaar. Het idee was dat werknemers dan al na twee jaar een vast contract zouden krijgen. Dat gebeurde niet en de periode van drie jaar komt terug.

Er wordt een substantieel langere proeftijd voorgesteld; vijf maanden bij vaste contracten en drie maanden bij bepaalde tijdscontracten van twee jaar of

langer. Dit houdt in dat een werkgever een werknemer langer kan 'testen'. Als een werknemer niet bevalt kan hij nog diezelfde dag zonder vergoeding worden ontslagen. Op zich een goed idee, maar waarom zouden er dan nog contracten voor bepaalde tijd moeten bestaan? Alleen in het geval van een bepaald tijdelijk project lijkt dat nog wenselijk.

Eén van de belangrijkste redenen voor een werkgever om geen vaste contracten aan te bieden, zeker niet aan oudere werknemers, zijn de hoge kosten in geval van ziekte. Als een werknemer ziek wordt, moet een werkgever twee jaar lang ten minste 70% van het laatstverdiende loon doorbetalen. Ter vergelijking: in Duitsland geldt de verplichting loon door te betalen zes weken en in België zelfs maar vier weken. Al jarenlang wordt gelobbyd om dit aan te passen en meer in lijn te brengen met andere Europese landen. Rutte III komt





nu met het voorstel de loondoorbetalingsverplichting te beperken tot een jaar. Dat gaat niet helpen. Het is nog steeds te lang en geldt alleen voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers). Voor grotere werkgevers blijft de loondoorbetalingsverplichting twee jaar.

Als het makkelijker wordt om werknemers te ontslaan, zullen werkgevers ook minder huiverig zijn om een vast contract aan te bieden. De coalitie gaat een nieuwe poging wagen om het ontslagrecht te vereenvoudigen. Werkgevers moeten werknemers met een vast dienstverband makkelijker kunnen ontslaan zonder dat dit al te veel geld (en tijd) kost. Met de WWZ zijn acht ontslaggronden geïntroduceerd, waaronder disfunctioneren en reorganisatie. De ontslaggronden worden ook wel vergeleken met borrelglasjes. Alleen bij een 'vol' borrelglasje - de werkgever kan de grond voor ontslag 100% aantonen - kan de werknemer worden ontslagen. In de praktijk is juist vaak sprake van twee of drie halfvolle borrelglasjes die samen een cocktail zouden maken. Waar 'cocktails mixen' met de WWZ werd afgeschaft, stelt het regeerakkoord voor dit weer toe te staan en de rechter de bevoegdheid te geven om in dat geval een hogere ontslagvergoeding toe te kennen. Wij zijn daarmee (bijna) terug in de oude situatie van voor de WWZ. Maar daarmee wordt het verschil tussen vast en flex niet opgelost.

Wat ons betreft zijn de voorstellen van het kabinet om de

arbeidsmarkt te hervormen een grote stap in de goede richting. Echter zij zijn niet vergaand genoeg, waardoor de wens om het verschil tussen vast en flex te minimaliseren niet wordt bereikt. De oplossing om het doel wel te bereiken is eenvoudig: afschaffen van tijdelijke contracten. Werknemers zitten niet te wachten op contracten voor bepaalde tijd. Als ze dat wel willen dan worden ze wel zzp-er. Een arbeidsovereenkomst zou standaard voor onbepaalde tijd moeten zijn. Dit in combinatie met de voorgestelde lange proeftijd van vijf maanden, geeft een werkgever immers ruim de mogelijkheid om te bekijken of een werknemer past binnen de organisatie en voldoet aan de eisen voor de functie. Dit biedt werknemers zekerheid en meer gelijkheid. Niet alleen op de arbeidsmarkt, maar ook op andere gebieden waarvoor een vast contract bepalend is, zoals het verkrijgen van een hypotheek.

De flexibele schil zou wat ons betreft alleen nog moeten bestaan uit 'ondernemende' zzp'ers met (aantoonbaar) verschillende opdrachtgevers, die er zelf voor kiezen om op opdrachtbasis te werken. Dit lost meteen het probleem van schijnzelfstandigheid op. De nieuwe coalitie wil dit probleem nu te lijf gaan met een 'opdrachtgeversverklaring'. Deze verklaring moet bedrijven vooraf duidelijkheid geven of sprake is van een overeenkomst van opdracht of een (verkapte) arbeidsovereenkomst. Ook komt er een minimum tarief voor zelfstandigen (tussen de EUR 15

en EUR 18 per uur), net als we een minimumloon hebben voor werknemers.



Mirjam de Blécourt
Partner Employment
Baker & McKenzie Amsterdam



Danielle Pinedo
Advocaat Employment
Baker McKenzie Amsterdam



©2018 Baker McKenzie. All rights reserved. Baker & McKenzie International is a global law firm with member law firms around the world. In accordance with the common terminology used in professional service organizations, reference to a "partner" means a person who is a partner or equivalent in such a law firm. Similarly, reference to an "office" means an office of any such law firm. This may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. Prior results do not guarantee a similar outcome.