

## POSITION PAPER: WETSVORSTEL WET WERK EN ZEKERHEID (WWZ)

*“Het vaste dienstverband is verworpen tot een eenzijdige overeenkomst die mij wettelijk verplicht om iedere medewerker tot de dood te verzorgen. De werknemer mag opzeggen wanneer hij wil. Als ik een arbeidscontract wil beëindigen ben ik verplicht tot een absurde rechtsgang en een minutieuze papierwinkel om enorme schadevergoedingen te voorkomen. Er is vrijwel geen relatie tussen al dan niet geleverde arbeid en mijn plicht tot loonbetaling.”*

*Ondernemer met 40 werknemers in vaste dienst.*

### **Wet Werk en Zekerheid moet terug naar de tekentafel.**

ONL voor Ondernemers vraagt om een grondige herbezinning betreffende de Wet Werk en Zekerheid. Het is (nog) niet te laat om de maatregelen die per 1 juli zouden moeten ingaan in de ijskast te zetten in afwachting van verstandigere voorstellen. De Wet Werk en Zekerheid brengt niet de gewenste economische effecten met zich mee, de praktische uitvoering bevat lacunes en het maatschappelijk oogpunt wordt niet bewerkstelligd.

### **Wet Werk en Zekerheid mist beoogd maatschappelijk effect, arbeidsmarkt verder op slot**

Ondernemers willen een flexibele arbeidsmarkt, met minder risico en met **meer** werknemers bij hen in vaste dienst. De Wet Werk en Zekerheid gaat dit doel niet bewerkstelligen. Het ontslagrecht wordt duurder en complexer en de mogelijkheden tot flexibele contracten worden beperkt, zonder de problemen van te starre vaste contracten aan te pakken. Dit is economisch een gemiste kans en maatschappelijk onwenselijk.

In de huidige economie bestaan bedrijven korter, groeien zij sneller, en verdwijnen zij ook weer sneller. De arbeidsmarkt dient voldoende flexibel te zijn om hierop aan te sluiten. De economische slagkracht in de nieuwe economie is gebaseerd op het aanpassingsvermogen van kleine bedrijven – **en op het talent en aanpassingsvermogen van de werknemers die bij hen werken**. Werknemers en ondernemers zullen zich daarom constant moeten blijven ontwikkelen.

Het arbeidsrecht moet gericht zijn op het faciliteren van deze processen en dient de meest zwakke werknemers te beschermen. De Wet Werk en Zekerheid komt niet tegemoet aan deze behoeftes. Kleine ondernemers worden nog huiveriger om vaste contracten aan te bieden. Werknemers met een tijdelijk contract komen eerder op straat te staan, in tegenstelling tot de doelstelling van het Wetsvoorstel om hen sneller een vaste betrekking te geven.

ONL voor Ondernemers ziet in de WWZ problemen ontstaan bij de volgende 5 punten. Deze punten worden hierna verder uiteengezet.

1. Transitievergoeding en UWV-route:
2. Transitievergoeding bij ontslag na langdurige ziekte
3. Proceskosten
4. Bedenktijd
5. Ketenbepaling

## POSITION PAPER: WETSVORSTEL WET WERK EN ZEKERHEID (WWZ)

### ***Transitievergoeding en UWV-route:***

Kleinere bedrijven maken onder de huidige wetgeving hoofdzakelijk gebruik van de UWV-route. Hierbij wordt nu geen vergoeding uitgekeerd. Deze route kan straks alleen worden gebruikt voor bedrijfseconomische redenen. Een werknemer krijgt in beginsel echter altijd recht op een transitievergoeding, zowel bij de UWV-route als bij de kantonrechter.

*Oplossing: De uitzondering dat bedrijven tot 25 werknemers een lagere vergoeding kunnen hanteren moet **permanent** worden. Het zou **economisch zelfs beter** zijn om de UWV route zonder ontslagvergoeding te behouden.*

### ***Transitievergoeding bij langdurig zieke werknemers:***

Ondernemers kunnen niet begrijpen dat er een transitievergoeding wordt toegekend aan werknemers die 24 maanden ziek zijn geweest en de arbeidsongeschiktheid in gaan. Er is in dit geval geen sprake van een transitie en de ondernemer heeft in deze gevallen al 2 jaar loon doorbetaald.

*Oplossing: Schep een bepaling in de WWZ dat in deze gevallen de transitievergoeding niet verschuldigd is.*

### ***Proceskosten:***

Werknemers kunnen met de nieuwe plannen eindeloos procederen tegen zowel een UWV beslissing als een uitspraak van de kantonrechter. Wanneer zij zich niet schikken in de uitspraak van het UWV kan er binnen 2 maanden alsnog bij de kantonrechter bezwaar worden aangetekend. Vanaf de kantonrechter kan er hoger beroep en cassatie worden aangetekend.

*Oplossing: Handhaaf UWV route, handhaaf lagere transitievergoeding en stel heldere en eenvoudige procedures op voor bedrijven tot 25 werknemers.*

### ***Bedenktijd bij beëindigen arbeidsovereenkomst:***

Werknemers krijgen de mogelijkheid om binnen twee weken schriftelijk terug te komen op een overeenkomst tot beëindiging van het contract. Dit schept grote onzekerheid bij ondernemers die in goed overleg een ontslagovereenkomst zijn overeengekomen. De onderhandelingen worden opnieuw opgestart, of beiden gaan alsnog naar de kantonrechter.

*Oplossing: Een bedenktijd van één of enkele dagen.*

### ***Ketenbepaling:***

Onder de nieuwe wet krijgen werknemers na 2 jaar en maximaal 3 contracten een vaste betrekking indien zij in dienst blijven. De opvolgingsperiode tussen de contracten wordt 6 maanden in plaats van 3. Voor veel kleine ondernemers is het aangaan van een vast contract vaak simpelweg een te groot risico. Het gevolg hiervan is dat werknemers die normaliter opnieuw een bepaald contract aangeboden zouden krijgen op straat komen te staan. Het beperken van de keten van bepaalde contracten gaat in ieder geval niet leiden tot meer mensen in vaste dienst. Het uitstel van deze maatregel tot 1 juli 2015 is een **papieren tijger en slecht voor de economie**.

*Oplossing: Maak huidige uitzondering voor bedrijven met minder dan 25 werknemers permanent of handhaaf de huidige opvolgingsperiode van 3 maanden voor bedrijven met minder dan 25 werknemers.*

**POSITION PAPER: WETSVOORSTEL WET WERK EN ZEKERHEID (WWZ)**

**Proeftijd:**

Het voorstel schrijft voor dat bij een contract van 6 maanden of korter geen proeftijd mogelijk is. Wij stellen dat er een proeftijd van desnoods enkele dagen of een week zou moeten komen. Wanneer je iemand aanneemt op basis van één of enkele sollicitatiegesprekken kan je namelijk niet beoordelen of de nieuwe werknemer ook op de werkvloer zo sterk uit de verf komt als je in eerste instantie verwachtte.

*Oplissing: Zorg dat bij een contract van minder dan 6 maanden een proeftijd weer mogelijk is.*