

POSITION PAPER: WETSVORSTEL WET WERK EN ZEKERHEID (WWZ)

Betreft: Wetsvoorstel zoals aangenomen in Tweede Kamer en in beraad bij Eerste Kamer

“Het vaste dienstverband is verworden 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 loondoorbetaling.”

Ondernemer met 40 werknemers in vaste dienst.

Volgens ondernemers is het Wetsvoorstel Wet Werk en Zekerheid niet klaar voor stemming.

ONL voor Ondernemers vraagt de Leden van de Eerste Kamer om verdere verduidelijkingen te vragen aan het Kabinet betreffende het Wetsvoorstel voor de Wet Werk en Zekerheid. De beoogde Wet Werk en Zekerheid zal niet de gewenste economische effecten met zich meebrengen, de praktische uitvoering bevat lacunes en het maatschappelijk doel van de beoogde Wet – meer banen, meer vaste contracten – wordt niet bereikt.

Huidig Wetsvoorstel mist beoogd maatschappelijk effect, arbeidsmarkt verder op slot

Ondernemers willen een flexibele arbeidsmarkt, met minder risico. Dit schept de vrijheid om hun organisatie op te bouwen, te laten groeien, en zo in te richten dat deze wendbaar is en financieel gezond kan blijven in alle tijden. Het Wetsvoorstel voor 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 het Wetsvoorstel wordt vast vaster, en wordt flex minder flex.** De meeste banen worden gecreëerd door nieuwe, kleine bedrijven. Dit zijn juist de bedrijven die, zeker in vergelijking met grotere ondernemingen, behoefte hebben aan flexibiliteit¹.

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 Wetsvoorstel gaat niet mee met de nieuwe tijd.

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

ONL voor Ondernemers ziet in het huidige wetsvoorstel 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 van twee weken
5. Ketenbepaling

¹ WRR-rapport 'Naar een lerende economie. Investeren in het verdienvermogen van Nederland'

POSITION PAPER: WETSVOORSTEL WET WERK EN ZEKERHEID (WWZ)

Betreft: Wetsvoorstel zoals aangenomen in Tweede Kamer en in beraad bij Eerste Kamer

1. 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 het nieuwe Wetsvoorstel 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.

2. 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 of behandel deze zaken via de UWV route (zoals in de oude/huidige situatie).

3. 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.

4. 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 maximaal dagen, vergelijkbaar met het kooprecht (Boek 7 BW)..

5. 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.

Bezoekadres: Lange Voorhout 96, 2514 EJ Den Haag

Telefoonnummer: 070 - 364 34 74

Email: info@onl.nl, Website: www.onl.nl