

## **Breng balans in Wet arbeidsmarkt in balans - mogelijkheden voor verbetering binnen de kaders van het regeerakkoord**

### ONL voor Ondernemers

**Het arbeidsrecht en de sociale zekerheden zijn verouderd. De in het regeerakkoord neergelegde ambitie om de arbeidsmarkt te moderniseren is juist en noodzakelijk. Werkgevers worden geconfronteerd met hoge kosten, risico's en verplichtingen als ze medewerkers in (vaste) dienst nemen. Tegelijkertijd ervaren ondernemers concurrentie en werkenden onzekerheid door oneigenlijk gebruik van flexibele arbeid. Cruciaal is om te realiseren dat flexibele arbeidsinzet niet per definitie slecht is. Ondernemers moeten hun medewerkers op een flexibele manier in kunnen zetten om te kunnen concurreren en te voldoen aan de behoeften vanuit de markt en de maatschappij.**

Het grootste probleem van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is dat de nadruk ligt op het duurder en meer "vast" maken van flexibele arbeid. Dit zorgt louter voor extra kosten en risico's bij ondernemers, terwijl het niet aantrekkelijker wordt om werkenden in (vaste) dienst te nemen. Bijkomend probleem is dat het wetsvoorstel op sommige punten onduidelijk is en ook daarom risico's voor ondernemers meebrengt.

Binnen de kaders van het regeerakkoord, waar verschillende uitgangspunten voor de arbeidsmarkt en sociale zekerheid zijn opgetekend, zijn er meerdere mogelijkheden om de onduidelijkheden en risico's voor ondernemers te beperken, zonder afbreuk te doen aan de geest van het regeerakkoord.

#### 1. Transitievergoeding: duidelijkheid hoogte bij ontslag op basis cumulatieve ontslaggrond

Het verruimen van het ontslagrecht met een aanvullende ontslaggrond is in de praktijk zeer welkom. Met de WAB wordt een cumulatieve ontslaggrond geïntroduceerd. Niet duidelijk is hoe de rechter op basis van cumulatieve gronden mag toetsen. Het regeerakkoord geeft aan dat er "voor de werknemer tegenover [staat] dat de rechter een extra vergoeding kan toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding (bovenop de reeds bestaande transitievergoeding)." Onduidelijk is vervolgens *wanneer* een rechter tot verhoging van de transitievergoeding kan overgaan.

Het is onlogisch, onrechtvaardig en onwenselijk dat de transitievergoeding altijd tot 150% wordt verhoogd indien een werkgever zich beroept op de cumulatieve ontslaggrond. Het beoordelen van twee of meerdere onvoldragen redelijke gronden is geen lichtere toets dan het beoordelen van één voldragen ontslaggrond. In de praktijk is het enige verschil dat er breder getoetst wordt en er beter naar de relevante omstandigheden gekeken wordt. Een boete op een bredere toets is geenszins gerechtvaardigd.

Het is wenselijk om in de wettekst of de memorie van toelichting kaders te stellen aan de mogelijkheid om de transitievergoeding te verhogen. Maak inzichtelijk wanneer de wetgever van mening is dat deze verhoging wel en niet toegepast moet worden. Dit zorgt voor duidelijkheid en rechtszekerheid bij zowel werkgevers als werknemers.

#### 2. Transitievergoeding: stel een pensioenplafond in

De wettelijke transitievergoeding kent op dit moment géén pensioenplafond. Dit betekent dat de transitievergoeding hoger kan uitvallen dan de maximale inkomensschade geleden door het ontslag. De kantonrechttersformule werd terecht gemaximeerd op de maximale inkomensschade, de wetgever is vergeten dit op te nemen in de Wet Werk en Zekerheid. De WAB moet deze omissie repareren en een pensioenplafond instellen.

De transitievergoeding is enerzijds een compensatie voor ontslag en anderzijds bedoeld om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken. Het is vreemd dat de volledige transitievergoeding toegekend wordt indien er geen schade te compenseren valt én er geen transitie naar ander werk plaatsvindt.

Een 64-jarige kreeg onder de kantonrechttersformule een bedrag dat gemaximeerd werd op de inkomensschade tot de pensioenleeftijd. Onder huidig recht krijgt deze persoon meer inkomen dan wanneer hij of zij was blijven werken tot aan het pensioen. Het invoeren van een pensioenplafond borgt dat de transitievergoeding louter haar doelen dient: deels compenseren geleden inkomensschade; en bevorderen transitie naar werk.

### 3. Transitievergoeding: uitzondering voor seizoenskrachten; vakantiekrachten; scholieren; studenten; BBL-leerlingen; en evident tijdelijke banen.

De WAB bepaalt, in lijn met het regeerakkoord, dat werknemers vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding krijgen in plaats van na twee jaar. Het is echter niet duidelijk hoe dit zich verhoudt tot de scholieren en studenten, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die middels initiatieven toetreden, seizoenswerk, bijbaantjes, vakantiewerk en BBL-leerlingen die werken en leren combineren.

Het moeten betalen van een transitievergoeding vanaf de eerste dag zal, gecombineerd met de premiedifferentiatie, bepaalde sectoren onevenredig zwaar treffen. In het bijzonder moet hierbij aan de horeca-; agrarische-; en recreatiesector gedacht worden. Het is wenselijk om ondernemers en werkenden in deze sectoren duidelijkheid te brengen.

Dit kan door in art. 7:673 BW een uitzondering op te nemen voor scholieren en studenten, mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt die middels initiatieven toetreden, bijbaantjes, seizoens- en vakantiekrachten en BBL-leerlingen die werken en leren combineren.

### 4. Transitievergoeding: mogelijkheid tot verlaging bij misdragingen werknemer

De WAB zet de deur open naar meer maatwerkoplossingen, door de rechter de mogelijkheid geven een hogere transitievergoeding toe te kennen. De mogelijkheid voor de rechter om de transitievergoeding naar beneden bij stellen ontbreekt echter in de WAB. Indien een werknemer zich onbehoorlijk gedraagt of verwijtbaar handelt dan moet de rechter ook de discretionaire bevoegdheid hebben om de transitievergoeding proportioneel te verlagen.

Op dit moment kan een rechter louter over art. 7:673 lid 7 sub c BW beschikken. Het gevolg hiervan is dat de transitievergoeding (helemaal) niet betaald wordt. In de praktijk komt het ook voor dat werknemers zich dermate verwijtbaar gedragen dat een mindering is gerechtvaardigd, doch het volledig niet toekennen hiervan een te zware sanctivering.

### 5. Transitievergoeding: duidelijkheid bij beëindigen onderneming i.v.m. pensioen of ziekte

Het moeten uitbetalen van transitievergoeding bij het staken van de onderneming is een groot probleem. In de praktijk komt het voor dat ondernemers hun voor de oude dag gespaarde vermogen volledig moeten uitkeren aan een medewerker indien ze stoppen met het bedrijf. Het moet ook voor ondernemers mogelijk zijn om met pensioen gaan of in verband met ziekte te stoppen met ondernemen.

De uitwerking hiervan in de WAB baart zorgen. Het is onduidelijk wat onder "pensionering" en "als gevolg van ziekte en gebreken" wordt verstaan en hoe dit geïnterpreteerd moet worden. Een echtpaar dat samen een bedrijf heeft en dit wil beëindigen omdat één van beiden ziek wordt of met pensioen gaat, moet niet de dupe worden van deze onduidelijkheid. Het is wenselijk om dit te borgen in de memorie van toelichting of de wetsgeschiedenis van de WAB.

### 6. Transitievergoeding: maak het mogelijk om ontwikkelings- en opleidingskosten eenvoudig te verrekenen

In het regeerakkoord is opgenomen dat "de mogelijkheid wordt verruimd om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding". Het eenvoudig verrekenen van ontwikkelings- en opleidingskosten op de transitievergoeding is belangrijk voor werkgevers en de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit voornemen uit het regeerakkoord meenemen in de WAB is wenselijk en eenvoudig te realiseren.

Dit kan eventueel opgelost worden door een verrekening van de ontwikkelings- en opleidingskosten bij de beëindiging van een arbeidsovereenkomst toe te staan, mits de afspraken en bijbehorende kosten schriftelijk door de werkgever zijn vastgelegd.

#### 7. Ketenbepaling: afwijken op ondernemingsniveau i.p.v. bij cao

Het voorstel voor de WAB biedt cao-partijen de mogelijkheid om afwijkende afspraken te maken over de verruiming van de ketenbepaling indien 'de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dit vereist'. De mogelijkheid van maatwerk is positief, maar dit bij cao regelen is onwenselijk. Dit is namelijk niet de plek waar de afweging van omstandigheden op individuele functies gemaakt kan worden. Het is beter om dit over te laten aan de onderneming, hier kan de afweging preciezer gemaakt worden en is er meer duidelijkheid en rechtszekerheid voor werkenden en werkgevers. Het toepassen van een cao-bepaling biedt onvoldoende rechtszekerheid, omdat de rechter uiteindelijk op basis van de specifieke omstandigheden van het geval zal beslissen.

Duidelijke wettelijke criteria moeten werkgevers en werknemers duidelijkheid geven wanneer er afwijkende afspraken over de ketenbepaling gemaakt kunnen worden. Uiteindelijk is het de rechter die bepaalt of dit beding terecht is toegepast. Op deze manier hebben ondernemers flexibiliteit én werkenden bescherming. Indien het beding onjuist toegepast wordt, zal de rechter oordelen dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

#### 8. Niet eenduidig vastgelegde arbeid: houd rekening met de praktijk

In een aantal sectoren, zoals bijvoorbeeld de horeca en de recreatie, is het vaak niet mogelijk om te werken met afgebakende arbeidscontracten, omdat de beschikbaarheid van het werk afhankelijk is van externe factoren. Als er geen klanten zijn, bijvoorbeeld vanwege het weer, is er doorgaans ook geen werk. Het werken op basis van niet eenduidig vastgelegde uren, oproepovereenkomsten, biedt hiervoor uitkomst. De WAB miskent deze realiteit en brengt onwenselijke verplichtingen mee voor ondernemers.

Het voorstel voor de WAB bevat de verplichting om na twaalf maanden een aanbod "voor een arbeidsomvang die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid per maand in die voorafgaande periode van 12 maanden". Op deze manier worden ondernemers verplicht om iemand een bepaald aantal uren in dienst te nemen, ongeacht of er voldoende werk voorhanden is. Hierbij is het onduidelijk hoe deze verplichting zich verhoudt tot het beëindigen van arbeidsrelaties op basis van het verval van arbeidsplaatsen, c.q. het niet hebben van voldoende werk voor de medewerkers met een vast contract. Het verplicht aanbieden van een vast contract kan beter uit het wetsvoorstel gehaald worden.

Het wetsvoorstel bevat ook de bepaling dat het loon waarop een werkende aanspraak zou maken, uitbetaald wordt indien de oproep om werk te verrichten binnen vier dagen voor aanvang van het tijdstip van de arbeid ingetrokken wordt. Een dergelijke bepaling valt te billijken. Onwenselijk is echter dat hiervan louter bij cao kan worden afgeweken. Het is beter om dit op ondernemingsniveau te doen, zodat hierbij rekening gehouden kan worden met de specifieke omstandigheden van het geval.

#### 9. Differentiatie van de WW-premie

In het regeerakkoord is vastgelegd dat "het kabinet gaat bekijken hoe de premiedifferentiatie in de WW kan bijdragen aan het aantrekkelijk maken van het vast contract". Hierbij wordt aangegeven dat er *gekozen kan worden* om contracten voor onbepaalde duur een lager premiepercentage toe te rekenen dan contracten voor bepaalde tijd. Het introduceren van een hogere WW-premie voor flexibele arbeidsovereenkomsten staat niet alleen haaks op de gedachte van het regeerakkoord, het is daarnaast ook onrechtvaardig omdat de kosten van deze maatregel niet op de juiste plek neerdalen.

Het is namelijk niet gezegd dat werkenden met flexibele contracten meer aanspraak maken om WW-uitkering dan werkenden met contracten voor onbepaalde duur. In de praktijk maakt deze groep namelijk veel korter gebruik van WW-uitkeringen en vinden ze sneller werk dan mensen die na een vast contract werkloos geworden zijn.

Stichting ONL voor Ondernemers; KvK nummer: 58667296

Prinses Margrietplantsoen 76

WTC The Hague (Toren E)

2595 BR Den Haag, tel. 070 - 3643474

De WW-premie moet gebruikt worden om de kosten van deze sociale zekerheid te dekken, niet als kostenverhoging of boete op het gebruik van flexibele contracten. De verhoging van de WW-premie op flexibele contracten zal geconformeerd moeten worden aan de hiermee samenhangende kosten.

#### 10. Begrijpelijkheid van de wetsartikelen

Het voorstel voor de WAB is tekstueel nodeloos ingewikkeld en op sommige punten volstrekt onleesbaar. Bijvoorbeeld de voorgestelde teksten over de ketenbepaling (F. / art. 668a) en de transitievergoeding bij ziek uit dienst en beëindigen onderneming (K. / art. 673e) zijn dermate belangrijk dat ondernemers deze ook zonder juridische hulp moeten kunnen begrijpen.

De voor ondernemers en werkenden belangrijkste passages uit de WAB zouden ook voor hen begrijpelijk moeten zijn. Het herschrijven en herstructureren van de belangrijkste bepalingen is noodzakelijk.

Bijlage I:

## Wet arbeidsmarkt in balans brengt onbalans en onduidelijkheid

Position paper ONL voor Ondernemers

**De economie heeft behoefte aan een helder en toekomstbestendig arbeidsmarktbeleid. ONL voor Ondernemers ziet dat het arbeidsrecht en de sociale zekerheden verouderd zijn en niet meer aansluiten bij de huidige moderne, wendbare en flexibele economie en maatschappij. Zowel ondernemers als werkenden hebben behoefte aan flexibiliteit én zekerheid. Om dit te realiseren moeten we vooruit durven kijken en niet steeds terugrijpen naar zekerheden uit het verleden. Passende sociale zekerheden en arbeidsvormen voor alle werkenden moeten de doelstelling zijn. Het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans is een gemiste kans om de arbeidsmarkt te moderniseren. ONL ziet de intentie om ook werkgevers tegemoet te komen in dit voorstel, maar vreest dat dit voorstel averechts uitpakt. In de huidige opzet brengt het wetsvoorstel een onbalans en onduidelijkheid voor werkgevers, tevens worden de lasten op arbeid verzwwaard.**

- ❖ In plaats van het werkgeverschap aantrekkelijker te maken, maakt dit wetsvoorstel flexibele arbeid duurder. Dit zorgt alleen maar voor meer kosten voor ondernemers, zonder dat het aantrekkelijker wordt om mensen in vaste dienst te nemen. Dit is een verkeerd vertrekpunt. Het wetsvoorstel is feitelijk een lastenverzwaring op arbeid.
- ❖ Het wetsvoorstel is nodeloos ingewikkeld en op sommige punten volstrekt onleesbaar. Een gemiddelde ondernemer kan hier echt niet mee uit de voeten. Bijvoorbeeld de voorgestelde teksten over de ketenbepaling (F. / art. 668a) en de transitievergoeding bij ziek uit dienst en beëindigen onderneming (K. / art. 673e) zijn dermate belangrijk dat ondernemers deze ook zonder juridische hulp moeten kunnen begrijpen.
- ❖ Waar het wetsvoorstel tegemoet komt aan de wensen vanuit werkgevers is dit op dusdanige wijze gedaan dat er grote risico's en onduidelijkheden voor ondernemers uit voortvloeien. ONL ziet deze risico's in het bijzonder bij: ontslagvergoeding bij ontslag op basis van de cumulatiegrond; de definitie van 'de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering' in de ketenbepaling; de reikwijdte van de transitievergoeding vanaf de eerste dag; de uitwerking van de transitievergoeding bij het staken van de onderneming.
- ❖ Het wetsvoorstel geeft op meerdere plaatsen cao-partijen de mogelijkheid om afwijkende of invullende afspraken te maken. De trend om juist meer afspraken te maken met de vertegenwoordiging van medewerkers op bedrijfsniveau wordt steeds duidelijker zichtbaar. Met het oog hierop moet de mogelijkheid om afwijkende afspraken te maken niet uitsluitend aan cao-partijen geboden worden. ONL pleit er voor om de mogelijkheid tot maatwerkafspraken, waar mogelijk, toe te kennen aan de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging omdat die beter in staat zijn namens de werkenden te onderhandelen. Op die manier wordt rechtsongelijkheid tussen verschillende sectoren met verschillende cao's ook beperkt.
- ❖ Verduidelijking in het wetsvoorstel, dan wel de memorie van toelichting, is nodig om onnodige risico's en onduidelijkheden voor ondernemers te voorkomen.

### Maak werkgeverschap aantrekkelijker i.p.v. flex duurder

Het wetsvoorstel moet er voor zorgen dat het voor werkgevers aantrekkelijker wordt om werknemers in vaste dienst te nemen. Hiervoor wordt in het wetsvoorstel een verkeerd vertrekpunt gekozen. Het wetsvoorstel maakt flexibele arbeid duurder en hoopt dat werkgevers hierdoor eerder mensen in vaste dienst zullen nemen. Dit gaat niet werken. Als het kabinet wil dat ondernemers meer mensen in vaste dienst nemen dan moet het werkgeverschap aantrekkelijker gemaakt worden.

ONL gelooft niet dat het invoeren van een premiedifferentiatie iets op zal leveren. Het louter duurder maken van flexibele arbeid heeft als enige gevolg dat de kosten voor ondernemers zullen toenemen. Dit is een onwenselijke ontwikkeling.

Stichting ONL voor Ondernemers; KvK nummer: 58667296

Prinses Margrietplantsoen 76

WTC The Hague (Toren E)

2595 BR Den Haag, tel. 070 - 3643474

### Ontslagrecht: Cumulatieve ontslaggrond

Het verruimen van het ontslagrecht met een aanvullende ontslaggrond is in de praktijk zeer welkom. Dagelijks komt het voor dat arbeidsovereenkomsten niet beëindigd kunnen worden, omdat er ondanks alles geen sprake is van een voldragen ontslaggrond. In veel gevallen is aan meerdere ontslaggronden deels voldaan. De discretionaire bevoegdheid voor rechters om deze gronden te combineren zal in veel gevallen uitkomst bieden. ONL juicht verruiming op dit onderdeel van het ontslagrecht toe.

Onduidelijk is echter waarom de transitievergoeding anderhalf keer zo hoog kan uitvallen indien een arbeidsovereenkomst opgezegd wordt op basis van de cumulatieve ontslaggrond. De beoordeling van twee of meerdere redelijke gronden is niet lichter dan de toets op basis van de andere gronden. Het enige verschil is dat er breder getoetst wordt en dat er naar meerdere omstandigheden gekeken zal worden. Het zou vreemd zijn indien werkgevers die opzeggen op basis van een combinatie van twee of meer van de gronden een hogere vergoeding moeten betalen dan wanneer deze zich beroept op één grond.

Het merendeel van de arbeidsovereenkomsten eindigt via een vaststellingsovereenkomst. In de onderhandeling hiervoor is het startpunt doorgaans de transitievergoeding. ONL vreest dat het in de wet opnemen van een mogelijke verhoging van de transitievergoeding tot rechtsonzekerheid zal leiden. Werkgevers zullen zich geconfronteerd zien met werknemers die anderhalf keer de transitievergoeding als uitgangspunt bij de onderhandeling zullen aanhouden. Terwijl het onduidelijk is in welke gevallen de transitievergoeding verhoogd mag worden. Dit kan niet de bedoeling zijn van de wetgever.

De mogelijkheid om de transitievergoeding te verhogen indien een werkgever zich beroept op de cumulatieve ontslaggrond is onlogisch, niet gerechtvaardigd en zorgt voor rechtsonzekerheid bij werkgevers. ONL is van mening dat dit uit het wetsvoorstel gehaald dient te worden. Indien het kabinet desondanks de mening heeft dat de transitievergoeding hoger moet zijn bij ontbinding op basis van de cumulatieve ontslaggrond dan is het verstandig om meer duidelijkheid te bieden over de gedachte hierachter. In het bijzonder acht ONL het wenselijk dat dan verklaart wordt dat de cumulatieve ontslaggrond een wezenlijk lichtere toets behelst. Ook ziet ONL in de Memorie van Toelichting dan graag voorbeelden en uitwerkingen in welke gevallen en onder welke voorwaarden de transitievergoeding hoger uit dient te vallen.

### Ontslagrecht: Transitievergoeding

Het toekennen van de transitievergoeding vanaf de eerste werkdag is een politieke keuze. In het voorliggende wetsvoorstel is dit uitgewerkt op een manier die onduidelijkheid en grote financiële risico's voor werkgevers met zich meebrengt. In het bijzonder wil ONL hier aandacht vragen voor het pensioenplafond; en het werken met seizoenskrachten, vakantiekrachten, scholieren, studenten en BBL-leerlingen.

De kantonrechtersformule werd gemaximeerd zodat de ontslagvergoeding nooit hoger kon zijn dan de maximale inkomensschade. Een dergelijk "pensioenplafond" kent de transitievergoeding nog niet. Een 64-jarige kreeg onder de kantonrechtersformule een bedrag dat gemaximeerd werd op het benodigde bedrag tot de pensioenleeftijd. Op basis van de situatie na dit wetsvoorstel kan diezelfde 64-jarige een veel hoger bedrag aan transitievergoeding krijgen. Het lijkt ONL dat dit niet de bedoeling van de wetgever is, immers vindt er geen transitie naar nieuw werk meer plaats en zou deze persoon meer inkomen krijgen dan wanneer hij of zij was blijven werken.

ONL wil dat er een "pensioenplafond" komt zodat de transitievergoeding nooit hoger uitvalt dan de maximale vermogensschade die wordt geleden door het ontslag.

Het wetsvoorstel bepaalt dat de transitievergoeding wordt toegekend vanaf de eerste dag van een arbeidsovereenkomst. ONL ziet dat de tekst van het wetsvoorstel tot onduidelijkheid zal leiden over het al dan niet moeten betalen van transitievergoeding aan scholieren en studenten met een bijbaantje, seizoenskrachten en/of vakantiekrachten. Het uitsluiten van deze groepen van de transitievergoeding-verplichting lijkt wenselijk. Het moeten betalen van een transitievergoeding voor mensen met een bijbaantje en mensen werkzaam als vakantiekracht, in combinatie met de premiedifferentiatie maakt dat bepaalde sectoren onevenredig zwaar getroffen worden met lastenverzwaringen.

In het wetsvoorstel wordt de deur open gezet naar maatwerkoplossingen, door een hogere transitievergoeding voor te stellen. ONL mist hier de mogelijkheid om de transitievergoeding naar beneden bij te stellen. Indien een werknemer zich onbehoorlijk gedraagt of verwijtbaar handelt dan moet de rechter ook de discretionaire bevoegdheid hebben om de transitievergoeding te verlagen. Momenteel is er alleen de mogelijkheid om de transitievergoeding in zijn geheel niet toe te kennen indien er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Indien een werknemer verwijtbaar handelt of zich misdragen heeft, moet de rechter een discretionaire bevoegdheid hebben om de transitievergoeding naar beneden bij te stellen, zonder zich op het ultimatum remedium van art. 7:673 lid 7 sub c te hoeven beroepen.

#### Transitievergoeding bij ziek uit dienst / Slapende dienstverbanden en staken van de onderneming

De uitwerking in het wetsvoorstel ten aanzien het ziek uit dienst treden (de problematiek van de slapende dienstverbanden) en het staken van de onderneming is onduidelijk en onleesbaar. Aangezien het hier gaat om bepalingen die zeer belangrijk zijn voor ondernemers, stelt ONL voor om deze bepalingen anders vorm te geven en te formuleren.

ONL betreurt dat de oplossing voor de problematiek van de slapende dienstverbanden meegenomen in wordt in deze wet en daarmee pas op 1 januari 2020 opgelost zal worden. Dit is een risico voor ondernemers, het blijft op deze manier onzeker of ze de transitievergoeding uiteindelijk terug zullen krijgen indien ze dit nu voorschieten.

De uitwerking van het staken van de onderneming roept meerdere vragen op. Het is onduidelijk wat het wetsvoorstel onder de begrippen "pensionering" en "als gevolg van ziekte en gebreken" verstaat en hoe die geïnterpreteerd moeten worden. ONL noemt hier het voorbeeld van een echtpaar dat samen een bedrijf heeft en dat wil beëindigen omdat één van beiden ziek wordt; of een partners waarbij één van beiden met pensioen gaat en de andere partner (deels) nog ergens anders werkt. In de bovenstaande voorbeelden is het onwenselijk als er geen gebruik gemaakt kan worden van de mogelijkheid om de onderneming te staken.

#### De ketenbepaling

De bepaling in het wetsvoorstel over de ketenbepaling is onleesbaar, dit komt door het gebruik van verruiming, inperkingen en uitsluitingen. Mogelijk kan de leesbaarheid verbeterd worden door een andere opbouw van het artikel of de uitzonderingen te verplaatsen naar een afzonderlijk artikel.

Het is positief dat de ketenbepaling verruimd wordt, de praktijk heeft laten zien dat een kortere ketenbepaling niet tot meer vaste dienstverbanden leidt, maar als enige gevolg heeft dat arbeidsovereenkomsten sneller beëindigd worden.

In het wetsvoorstel wordt cao-partijen de mogelijkheid gegeven om afwijkende afspraken te maken over een verruiming van de ketenbepaling indien 'de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering' dit vereist. De mogelijkheid tot maatwerk spreekt ONL aan, maar het is zaak om hierbij de realiseren dat niet de cao-partijen maar de rechter uiteindelijk het laatste woord heeft als het gaat om de beoordeling van arbeidsrelaties. Dit brengt onduidelijkheid met zich mee. In hoeverre kunnen en mogen ondernemers vertrouwen op hetgeen cao-partijen hebben afgesproken indien rechters hier mogelijk anders over kunnen oordelen

Stichting ONL voor Ondernemers; KvK nummer: 58667296

Prinses Margrietplantsoen 76

WTC The Hague (Toren E)

2595 BR Den Haag, tel. 070 - 3643474

# Onbalans

**H**et kabinet probeert met het Wetsvoorstel arbeidsmarkt in balans te bereiken dat bedrijven meer mensen in vaste dienst nemen. Het middel hiervoor is flexibele arbeid duurder maken. Dit gaat niet werken. Het vertrekpunt is verkeerd en daarom zal deze wet leiden tot een onbalans.

Als we willen dat ondernemers mensen aannemen, dan moeten we het werkgeverschap aantrekkelijker maken. Flex duurder maken helpt hier niet bij. Dit zorgt alleen voor meer kosten, verplichtingen en risico's voor ondernemers. Terwijl werkenden geen extra zekerheid krijgen. Arbeidsmarkt-discussies verzanden te vaak in een vast-flex-tegenstelling. Hiermee wordt voorbijgegaan aan de echt belangrijke vragen. Hoe zorgen we dat iedereen in de toekomst, gezond en gelukkig, kan blijven werken? En, hoe bieden we alle werkenden pas-



sende sociale zekerheden? We kunnen veel meer realiseren voor werkenden als we niet steeds teruggrijpen op oude zekerheden. De Wet arbeidsmarkt in balans zal geen structurele oplossingen brengen. Het blijft uitgaan van een achterhaald doel en kiest voor het verkeerde middel. Het kabinet kan haar energie beter steken in het maken van een nieuw plan. Een Deltaplan om de arbeidsmarkt te moderniseren. Het is nu tijd om de handen ineen te slaan.

■ Hans Biesheuvel is ondernemer en voorzitter ONL.