



TEKST: RALF M.M. STULTIËNS

HET KABINET STREEFDE NAAR EIGEN ZEGGEN NAAR STRUCTURELE VERBETERINGEN VAN DE ARBEIDSMARKT EN DE SOCIALE ZEKERHEID. DAAROM SLOTEN DE REGERINGSPLOEG EN SOCIALE PARTNERS IN APRIL 2013 HET ZOGEHETEN SOCIAAL AKKOORD. IN DIT DOCUMENT ZIJN TOENTERTIJD MAATREGELEN AFGESPROKEN OM DE ARBEIDSMARKT AAN TE PASSEN AAN DE VERANDERENDE ARBEIDSVERHOUDINGEN. OP BASIS HIERVAN IS DE WET WERK EN ZEKERHEID (WWZ, RED.) TOT STAND GEKOMEN. VANDAAG DE DAG IS ECHTER NOG MAAR BAR WEINIG TERECHTGEKOMEN VAN DE DOELSTELLINGEN VAN DE AMBITIEUZE EN COMPLEXE WETGEVING. ALDUS HET KWARTET ADVOCATEN VAN DE SECTIE ARBEIDSRECHT VAN BOSKAMP & WILLEMS ADVOCATEN.

ARBEIDS- EN ONTSLAGRECHT (OPNIEUW) OP DE SCHOP?

Joyce van Lith, Marcel Kokx en Ellen Kleeven (Denise Mingels ontbreekt op de foto)

“Uit een recente representatieve landelijke peiling onder arbeidsrechtadvocaten is gebleken, dat een aanzienlijk gedeelte van de doelstellingen van de WWZ verre van is behaald,” aldus Marcel Kokx, vennoot van het gerenommeerde advocatenkantoor uit Eindhoven. “Zo is 94% van de ondervraagden de mening toegedaan dat het ontslagrecht allesbehalve is vereenvoudigd. Daarnaast zegt 93% dat dejuridiseren zonder verlies van kwaliteit én het bevorderen van flexibele naar vaste arbeid faliekant is mislukt. Ook huldigt 92% van de respondenten het standpunt, dat de rechtspositie van zogenoemde ‘bepaalde tijders’ ab-so-luut niet is verbeterd. En daarnaast blijken ruim negen op de tien geënquêteerde arbeidsrechtadvocaten in de lande van mening te zijn, dat het doel om het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om mensen in vaste dienst aan te nemen simpelweg niet is behaald. Kortom, veel van de goedbedoelde plannen van de overheid ten spijt... in de praktijk blijkt de wetgeving eenvoudigweg niet te werken. En dús - althans, die mening zijn wij toegedaan -, zijn de politieke partijen nu aan zet.”

Denise Mingels: “Zoals bekend, staan in maart 2017 de Tweede Kamerverkiezingen op de rol. Onze sectie heeft zich inmiddels ingelezen in de reeds bekende (concept)verkiezingsprogramma’s van de landelijke partijen en de visie van enkele vooraanstaande werkgeversorganisaties. Wij durven voorzichtig de hoop uit te spreken, dat het arbeids- en ontslagrecht binnen afzienbare termijn weer (deels) op de schop gaat. Laten we dat vooral hopen, want de huidige wetgeving is – zowel voor werkgevers als werknemers – in veel gevallen minder gunstig dan vóór de invoering van de WWZ!”

OMSTREDEN ZPZP-WET VOORLOPIG VAN DE BAAN

Een krappe week ná het gesprek met de arbeidsrechtsspecialisten van Boskamp & Willems, maakte staatssecretaris van Financiën, Eric Wiebes, wereldkundig de omstrede zppz-wet (Wet DBA, red.) voorlopig (minimaal tot 1 januari 2018, red.) op te schorten. Gevolg van deze beslissing? Zelfstandigen zonder personeel (zppz’ers, red.) en hun opdrachtgevers

hoeven voorlopig niet te vrezen voor boetes van de Belastingdienst. Die gaat namelijk voorlopig niet controleren of de zelfstandige - die een opdracht uitvoert - feitelijk een dienstverband heeft. Joyce van Lith: “Tegen die tijd is een ander kabinet aangetreden en wellicht gaat de wet wel helemaal van de baan. Ons inziens de enige juiste beslissing gelet op de onzekerheid voor zowel zppz’ers als voor ondernemers! Het is nu wachten op hernieuwde initiatieven.”

TRANSITIEVERGOEDING

Ellen Kleeven richt haar juridische pijlen op de zogeheten transitievergoeding, waarop werknemers sinds 1 juli 2015 in beginsel recht hebben als ze na twee jaar in dienst te zijn geweest, ontslagen worden. “Deze vergoeding valt vandaag de dag lager uit dan voorheen onder de zogenaamde Kantonrechtformule en is in essentie eerlijker, want óók verschuldigd bij bedrijfseconomische redenen en langdurige arbeidsongeschiktheid (voorheen de - via het UWV te bewandelen - ‘gratis route’, red.). Slecht gedrag van de werkgever wordt in de huidige

praktijk – zo blijkt – nauwelijks meer afgestraft door hogere vergoedingen. Billijke vergoedingen, die bijvoorbeeld kunnen worden toegewezen bij ernstig verwijtbaar gedrag van de werkgever, worden nog maar mondjesmaat toegekend. Wél worden ontbindingsverzoeken eerder dan voorheen afgewezen door de kantonrechter omdat er anno nu simpelweg strenger wordt getoetst.”

“De PvdA wil, dat de transitievergoeding voortaan reeds vanaf de eerste werkdag wordt opgebouwd, zodat er een scholingsbudget komt voor alle werknemers. Hierdoor zou het – nu nog aanzienlijke – (kosten)verschil tussen flexibele en vaste dienstverbanden moeten worden verkleind. D66 wil óók, dat de transitievergoeding wordt veranderd, waarbij zij willen, dat de opbouw al direct start zodat de huidige grens van twee jaar alsmede de extra hoge vergoeding na tien jaar dienstverband verdwijnt. Zij stellen een keiharde eis voor, die inhoudt, dat de vergoeding daadwerkelijk wordt gebruikt voor de stap naar een nieuwe baan. MKB-Nederland op haar beurt, steekt in op weer een

ander ontslagrecht voor kleine(re) bedrijven: geen ingewikkelde procedures, maar ‘gewoon’ een vaste vergoeding.”

LOONDOORBETALINGSVERPLICHTING BIJ ZIEKTE

Dan een andere juridische angel in de huidige arbeidsrechtwetgeving: het verplicht 104(!) weken lang doorbetalen van zieke werknemers. Kokx: “Een absurde situatie. Ter vergelijking: het Europese gemiddelde ligt op niet minder dan zes weken! De VVD wil de loondoorbetalingsverplichting voor kleine bedrijven (tot 25 werknemers, red.) inkorten tot één jaar, het tweede jaar komt dan voor rekening van de overheid. Ook het CDA is voornemens stevig het mes te zetten in de loondoorbetalingsverplichting. Waar het langere ziekteperiodes betreft, willen zij dat er een private regeling met publieke waarborgen komt. De PvdA op haar beurt, strijdt weer voor de invoering van een collectieve verzekering die een gedeelte van de risico’s voor kleine werkgevers moet wegnemen. D66 is van mening, dat kleine werkgevers zich voortaan collectief

moeten kunnen verzekeren tegen de loondoorbetalingsverplichting gedurende het tweede jaar. En wat MKB-Nederland betreft: als het aan hén ligt, worden werkgevers enkel nog gedurende de eerste drie maanden van ziekte verplicht aan hun loonbetalingseisen te voldoen, voor het restant gevolgd door een gemeenschappelijke regeling. Als wij het voor het zeggen zouden hebben, zou een loondoorbetalingsperiode van één jaar lang genoeg zijn. Kortom, er ligt – in aanloop naar de verkiezingen – nog genoeg stof tot nadenken!”

BOSKAMP & WILLEMS ADVOCATEN

Dr. Holtropaan 42
5652 XR Eindhoven
T. (040) 250 14 14
F. (040) 250 14 50
I. www.boskampwillems.nl
E. advocaten@boskampwillems.nl