



Wet Werk en Zekerheid: een extra molensteen om de nek van ondernemers?

Frank de Wijs (LTO): 'Mkb-werkgevers zullen zich nog meer dan nu gaan wenden tot zzp'ers en payrollbedrijven om de risico's van het in dienst nemen van mensen zo veel mogelijk af te kopen'

Het wetsvoorstel Werk en Zekerheid is door de Tweede Kamer en in 2015 hoogstwaarschijnlijk een feit. Met mitsen en maren, een aantal prangende vragen en een 'zachte overgangperiode' voor kleine ondernemers. De nieuwe wet is bedoeld om ontslag makkelijker te maken, de ww-duur te verkorten en werknemers sneller aan een vaste baan te helpen. Maar zal de wet deze dingen inderdaad voor elkaar krijgen of zal hij zijn doel volledig voorbijschieten? De meningen zijn vooralsnog verdeeld.

Auteur: Pascale Attema

Hans Biesheuvel van ONL voor Ondernemers noemt het wetsvoorstel alvast een molensteen om de nek van ondernemers, die nu – volgens hem – nog minder geneigd zullen zijn mensen in vaste dienst te nemen. 'De gratis UWV-ontslagroute wordt afgesneden, en juist kleine werkgevers moeten vaak mensen laten gaan wegens bedrijfseconomische redenen', stelt hij. Michaël van Straalen van MKB Nederland denkt

juist dat ondernemers gemiddeld genomen goedkoper uit zullen zijn. Dit omdat de ontslagvergoeding plaatsmaakt voor de lagere transitievergoeding en omdat de ontslagprocedure via het UWV standaard vier weken wordt (nu vaak acht weken), zodat werkgevers minder lang loon door hoeven te betalen in toch al moeilijke financiële omstandigheden.

Geen gratis ontslag meer

Hier zet Frank de Wijs van LTO Nederland een fikse kanttekening bij: 'Het klopt dat ontslag dat eerst via de kantonrechter ging goedkoper wordt, maar het merendeel van de ontslagen in het mkb zijn vanwege bedrijfseconomische redenen en die gaan wel degelijk meer kosten door de transitievergoeding. Is dat op te brengen? De hele ontslagprocedure duurt mis-



veel te weinig rekening gehouden met kleine ondernemers en worden die te gemakkelijk over één kam geschoren met grote ondernemingen. Ontslag wordt helemaal niet flexibeler, zoals wij wilden, maar zelfs ingewikkelder. De preventieve toets blijft, vaste medewerkers blijven een risico. Een situatie die niet wenselijk is voor werkgevers die hun goede krachten ook graag aan zich willen binden. Werknemers met tijdelijke contracten zijn nu eenmaal minder loyaal.' Jos van Esch van J. van Esch BV kan zich hierin vinden, maar ziet op dat gebied voor zichzelf geen veranderingen ten gevolge van de wet Werk en Zekerheid: 'Je belooft goede krachten sowieso niet door ze keer op keer een tijdelijk contract te geven. Bij ons krijgen ze na een jaar een vaste aanstelling. Daar zal de nieuwe wet geen invloed op hebben. Ik snap de invoering op zich wel: op deze manier roept de overheid een halt toe aan het ongebreideld verstrekken van tijdelijke contracten en komen er (als het goed is) meer vaste banen. Dat zijn mooie dingen, maar volgens mij is het nog te vroeg om dit zo hard in een wet vast te leggen. Bovendien zijn de nieuwe regels niet aantrekkelijk genoeg voor ons als mkb-bedrijven.'

Overgangsregels voor kleine ondernemers

Gelukkig zijn er wél overgangsregels bedongen voor ondernemingen met maximaal 25 medewerkers. Van Straalen is hier erg blij mee: 'Mochten er ontslagen moeten vallen vanwege de slechte financiële situatie waarin de werkgever verkeert, dan hoeft een klein bedrijf veel minder transitievergoeding uit te keren. Dienstjaren die al opgebouwd zijn tot 1 mei 2013 tellen namelijk niet mee voor deze groep. Dat betekent dat iemand die in 2018 wordt ontslagen om bedrijfseconomische redenen, maar vijf jaar de vergoeding krijgt, ook al heeft hij twintig jaar voor de werkgever gewerkt. Op deze manier kunnen ondernemers tijdig beginnen met het opbouwen van reserves. De regeling geldt voorlopig tot 2020.' Een goede zaak, maar De Wijs blijft zijn hart vasthouden, helemaal na gesprekken die hij inmiddels voert met zijn achterban over de nieuwe wet: 'Ik denk dat het mkb het nog moeilijk gaat krijgen. We krijgen ook nogal wat veranderingen op ons dak: de Participatiewet, de Modernisering Ziektewet en nu de Wet Werk en Zekerheid met al zijn subcategorieën. Raak er maar eens wijs uit. Ik verwacht eigenlijk dat mkb-werkgevers zich nog meer dan nu gaan wenden tot zzp'ers en ook payrollbedrijven, om de risico's van het in dienst nemen van mensen zo veel mogelijk af te kopen. En hoe het zit met de vele gelegenhedswerkers

schien enkele weken korter, maar nu ben je er als werkgever ook helemaal vanaf zodra het UWV – vaak zonder problemen – zijn akkoord geeft. Straks weet je niet hoelang de werknemer tegen zijn ontslag in beroep gaat.' Een mening die Biesheuvel deelt: 'Ontslagen werknemers kunnen straks tot aan de Hoge Raad procederen tegen hun ontslag, met alle mogelijke financiële gevolgen van dien. In de ogen van ONL is er

in het groen is ook nog lang niet duidelijk. Het blijft lastig.'

De belangrijkste wijzigingen

Transitievergoeding

Helemaal nieuw is de 'transitievergoeding' die in juli 2015 in werking treedt. Deze vergoeding bent u verschuldigd bij ontslag van een werknemer die ten minste 24 maanden voor u gewerkt heeft. De hoogte van de vergoeding bedraagt een derde maandsalaris per dienstjaar over de eerste tien jaar van de arbeidsovereenkomst en een half maandsalaris per dienstjaar na het tiende dienstjaar. Werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn en ten minste tien jaar in dienst zijn geweest, krijgen tot 1 januari 2020 een maandsalaris per dienstjaar (maar alleen als u meer dan 25 mensen in dienst heeft; voor kleinere bedrijven geldt een mildere overgangsregeling).

'Mochten er ontslagen moeten vallen vanwege de slechte financiële situatie waarin de werkgever verkeert, dan hoeft een klein bedrijf veel minder transitievergoeding uit te keren

De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000,- en maximaal een jaarsalaris voor werknemers die meer dan die € 75.000,- per jaar verdienen. De vergoeding mag (hoeft niet) door de werknemer aangewend worden voor scholing en/of het zoeken naar een andere baan. De werkgever mag hem in termijnen betalen. De transitievergoeding kan positief uitpakken voor werkgevers. Deze vergoeding is immers lager dan de gemiddelde kantonrechttersvergoeding (al snel een maandsalaris per gewerkt jaar). Hiermee wordt het goedkoper om mensen te ontslaan.

Er zijn enkele gevallen waarin een werknemer geen recht heeft op een transitievergoeding:

- Als de werknemer jonger is dan 18 jaar op het moment dat zijn arbeidsovereenkomst eindigt en hij gemiddeld maximaal twaalf uur per week voor u heeft gewerkt;



- als de arbeidsovereenkomst eindigt in verband met het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd of daarna;

- als het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Let op: werkgever en werknemer mogen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst een hogere transitievergoeding overeenkomen, maar geen lagere.

Let op 2: bij beëindiging op grond van wederzijdse instemming bestaat geen wettelijk recht op een transitievergoeding. Dan bepalen partijen immers zelf onder welke voorwaarden de arbeidsovereenkomst eindigt.

De transitievergoeding kan positief uitpakken voor werkgevers

Ketenbepaling

Nog een belangrijke wijziging zit in de ketenbepaling, die regelt dat elkaar opvolgende tijdelijke contracten op een bepaald moment van rechtswege worden omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Momenteel is dat het geval bij het vierde contract of als de totale dienstperiode langer duurt dan 36 maanden. De tijd tussen de contracten mag nu nog drie maanden bedragen. In de nieuwe regeling is de onderbrekingsperiode zes maanden en mag u maximaal drie tijdelijke contracten uitreiken in twee jaar. Hierna moet u de werknemer laten gaan of hem/haar in vaste dienst nemen. Deze regeling gaat in op 1 juli 2015 en geldt voor tijdelijke contracten die vanaf die datum afgesloten worden. Voor lopende contracten gelden de oude regels.

Uitzondering: de ketenregeling geldt niet voor werknemers jonger dan 18 jaar die maximaal twaalf uur per week voor u werken.

Informatieplicht

Vanaf volgend jaar bent u verplicht uw werknemers met een tijdelijk contract uiterlijk één maand voor afloop daarvan schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsrelatie, en zo ja, onder welke voorwaarden. Doet u dit niet op tijd, maar wel voor het einde van het dienstverband, dan betaalt u één maand loon vanaf het moment van opzegging.



Jos van Esch



Frank de Wijs

Laat u de werknemer helemaal niets weten, dan wordt de arbeidsovereenkomst geacht onder dezelfde voorwaarden (maximaal één jaar) te worden voortgezet.

Einde arbeidsovereenkomst

Wilt u een arbeidsovereenkomst beëindigen, dan moet de opzegging voldoen aan de volgende twee voorwaarden:

- er moet sprake zijn van een redelijke grond.
- er moet aannemelijk worden gemaakt dat herplaatsing in een andere passende functie binnen een redelijke termijn (al dan niet met scholing) niet mogelijk of redelijk is.

Ontslag loopt via het UWV of de kantonrechter. Welke weg u volgt, is afhankelijk van de reden voor het ontslag. Ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen en arbeidsongeschiktheid gaan via het UWV; ontslagen wegens persoonlijke redenen via de kantonrechter. U mag niet meer kiezen welke weg u volgt!

Ook nieuw is dat de werknemer voortaan tot aan de Hoge Raad bezwaar kan maken tegen zijn ontslag. Sceptici denken dat ze dit veelvuldig zullen doen, aangezien ze immers niets te verliezen hebben. Dit zou vervelende financiële consequenties kunnen hebben voor werkgevers.

Redelijke gronden

Redelijke gronden voor het opzeggen van een arbeidsovereenkomst waarmee u aanklopt bij het UWV zijn:

- bedrijfseconomische omstandigheden. Let op: een voorwaarde voor beëindiging van arbeidsovereenkomsten om deze reden is dat u eerst alle relaties met flexibele arbeidskrachten beëindigt.

- langdurige arbeidsongeschiktheid.

Redelijke gronden voor ontslag waarmee u bij de kantonrechter terecht kunt, zijn de volgende:

- frequent ziekteverzuim;
- ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer;
- gewetensbezwaren van de werknemer ten aanzien van de werkzaamheden;
- verstoorde arbeidsverhouding;
- andere omstandigheden die zodanig zijn dat niet kan worden gesteld dat de arbeidsovereenkomst voortduurt (denk aan: gevangenisstraf van de werknemer of het ontbreken van een werkvergunning).

Ook kunt u zich tot de kantonrechter wenden als het UWV niet akkoord gaat met het ontslag.

Bezwaar maken

In de nieuwe regeling kan een werknemer zijn instemming met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst schriftelijk, zonder opgave van redenen, binnen 14 dagen herroepen. Deze optie kan niet contractueel worden uitgesloten of beperkt.

Er zijn veel meer wijzigingen, op het gebied van het concurrentiebeding, de proeftijd, opzegtermijn en loondoorbetalingsplicht onder andere, en het wetsvoorstel moet nog officieel worden goedgekeurd door de Eerste Kamer (april 2014).



Stuur of twitter dit artikel door!

Scan of ga naar:

www.stad-en-groen.nl/artikel.asp?id=41-4879