RWV ADVOCATEN

WWZ '66

De vakantiemaanden zijn weer voorbij. Af en toe leek het zomer, soms herfst. Wie het nieuwe verkiezingsprogramma van D'66 leest, moet als het gaat om de positie van werknemers vrezen dat het vroeg winter zal worden.

Mr. Bob Heeren

D'66 is een van de grondleggers van de huidige Wet Werk en Zekerheid, die per 1 juli 2015 van kracht is geworden. Nieuw ontslagrecht, dat er op neer komt dat mensen met een arbeidscontract voor bepaalde tijd sneller "vast" in dienst zijn. Als de werkgever tenminste niet tijdig ingrijpt en de samenwerking zonder dat er een rechter aan te pas hoeft te komen, laat eindigen.

In de praktijk blijken werkgevers behoorlijk "wakker" te zijn. Is iemand immers eenmaal in vaste dienst, dan blijkt namelijk maar al te vaak dat er (nog) geen schriftelijk "dossier" aanwezig is, waarmee ontslag kan worden aangevraagd op grond van een van de in de wet genoemde redenen.

De wetgever mag dan wel de prijs voor het ontslag (de z.g. transitievergoeding) belangrijk hebben verlaagd in vergelijking tot de hiervoor geldende kantonrechtersformule, als ontslag niet mogelijk is gaan de ontslagvergoedingen tijdens onderhandelingen met werknemers die niet ontslagen lijken te kunnen worden vanzelf wel omhoog.

Een verstandige ondernemer sluit het eerste arbeidscontract voor zeven maanden, zodat daarin een proeftijd van een maand kan worden opgenomen. Binnen die tijd kan de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang eindigen. Daarna volgen twee contracten van 8 maanden.

In die overeenkomsten kan geen proeftijd meer worden opgenomen, maar na het einde van elk van die contracten zijn werkgever en werknemer wel van elkaar af. Mits de ondernemer op tijd (tenminste een maand van te voren) heeft laten weten dat het contract voor bepaalde tijd ophoudt. Anders moet een schadevergoeding van maximaal een maand salaris worden betaald (mits de werknemer op tijd een procedure daarover aanspant).

Aan het einde van die 7 plus 8 plus 8 maanden is de werknemer 23 maanden in dienst geweest. Net geen twee jaar dus, de grens vanaf waarvan een transitievergoeding moet worden betaald.

In praktijk kiezen werkgevers ook voor ZZP'ers. Die hebben in geen of nauwelijks ontslagbescherming, behalve via de omweg van de redelijkheid en billijkheid, dus alleen in extreme gevallen.

D'66 wil dat iedereen die voor een ander werkt in vaste dienst komt. Dus in ieder geval geen contracten voor bepaalde tijd meer. Over de ZZP'ers hebben Pechtold c.s. het niet. Goed nieuws voor de werkgever zou in dat geval zijn dat het ontslagrecht moet worden gewijzigd zodat elke werknemer snel kan worden ontslagen. Amerikaanse toestanden dus. Een opzegtermijn en … klaar! Waarbij elke ontslagen werknemer dan wel het recht heeft om aan de rechter te vragen of het ontslag wel terecht was.

Het FNV heeft dit plan al afgeschoten, omdat de verwachting bestaat dat alleen kapitaalkrachtige en hoger opgeleide werknemers van dat recht op procederen gebruik zullen maken.

D'66 verhult dat ook haar geesteskind – de Wet Werk en Zekerheid – in de praktijk meer problemen heeft toegevoegd dan heeft opgelost. Het is voor mij sterk de vraag of het ontslagrecht weer zal worden gewijzigd – de discussie over de vorige wijziging duurde meer dan 100 jaar. In de tussentijd blijft het voor werkgevers raadzaam de mogelijkheden van de wet voor wat betreft flexwerkers optimaal te benutten. En daarnaast niet te bang te zijn voor het opbouwen van schriftelijk dossier.

Dat is namelijk helemaal niet zo lastig en in ieder geval snel te leren. Bovendien blijkt uit de praktijk dat een "beetje dossier" gecombineerd met de juiste aanpak in een onderhandeling al snel tot een economisch aanvaardbaar resultaat lijkt, dat vrijwel altijd goedkoper blijkt te zijn dan een ontslag van voor 1 juli 2015.

Misschien is dat wel de beste belofte voor een nieuw verkiezingsprogramma.

mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
advocaat en MfN-registermediator
T +31717502273
M +31651557717