

Voer louter arbeidscontracten voor onbepaalde tijd in, mét lange proeftijd

Wwz heeft ontslagrecht wel eerlijker gemaakt, maar zeker niet goedkoper en eenvoudiger



ILLUSTRATIE: HEIN DE KORT VOOR HET FINANCIËLE DAGBLAD

Mirjam de Blécourt

Sinds de invoering van de Wet werk en zekerheid (Wwz) en het omver gooien van de Verklaring Arbeidsrelatie (VAR) is de kritiek vanuit praktijk en wetenschap niet mals geweest. En terecht, zo blijkt nu twee jaar later. De nieuwe wetten blijken in de praktijk niet te werken. Het is interessant om te bekijken waarom die verandering eigenlijk gewenst was en waarom die verandering geen verbetering heeft gebracht. Vervolgens zal ik een oplossing presenteren, die volgens mij wel het gewenste effect heeft.

De Wwz moest er komen om het ontslagrecht eenvoudiger, eerlijker en goedkoper te maken. De Wwz heeft het ontslagrecht eerlijker gemaakt, maar niet goedkoper en zeker niet eenvoudiger.

Niet goedkoper, want de billijke vergoeding onder de Wwz, ligt ongeveer op het niveau van de kantonrechtersformule die gold voor invoering van de Wwz. Ook sociale plannen bij reorganisaties, onderhandeld met vakbonden, kennen een vergoeding die gebaseerd is op de kantonrechtersformule. Ik pleit ervoor om de schijn van de goedkopere transitievergoeding achter ons

te laten en de kantonrechtersformule als ontslagvergoeding in ere te herstellen.

Om de ontslagvergoeding dan toch goedkoper te maken kan een maximum ontslagvergoeding van twee jaarsalarissen worden ingesteld. Dan hebben werknemers die worden ontslagen met een heel lang dienstverband genoeg ruimte om een eigen bedrijfje starten. De Wet dereguleringsbeoordeling arbeidsrelaties (DBA) moet dan wel op de schop, omdat deze regelgeving te veel administratieve rompslomp voor de zelfstandige zonder personeel betekent.

Is het nieuwe ontslagrecht eerlijker geworden? Ja, want er is maar één route per ontslaggrond. Voor bedrijfseconomische redenen en ontslag na twee jaar ziekte moet je naar uitvoeringsorganisatie UWV en voor andere redenen naar de kantonrechter. Dat kan zo blijven.

Is het laatste doel bereikt? Is het ontslagrecht eenvoudiger geworden? Het antwoord daarop is

Ontslagverbod voor twee jaar bij ziekte blijkt in de praktijk onwerkbaar

nee. Het ontslagrecht is onnodig ingewikkeld en star. Onder de Wwz moet de werkgever één ontslaggrond kiezen. Dat werkt in de praktijk niet. De kantonrechter moet meer vrijheid krijgen om de gronden te wegen en de mogelijkheid van een combinatie van gronden moet weer worden geïntroduceerd. De reden voor ontslag kan bijvoorbeeld gelegen zijn in een combinatie van disfunctioneren van de werknemer en gebrek aan vertrouwen.

Onder het ontslagrecht wordt de reden voor ontslag vooraf getoetst. Dat is een groot goed. Echter, de mogelijkheid van hoger beroep is daarom onnodig. In het arbeidsrecht zijn zowel werkgever als werknemer erbij gebaat dat zij snel weten waar ze aan toe zijn.

Een verdere complexiteit is dat een zieke werknemer niet ontslagen kan worden, tenzij hij twee jaar ziek is. In de praktijk blijkt dat onwerkbaar. Indien een bedrijf moet reorganiseren, moet een werknemer die ziek is ook kunnen worden ontslagen, mits hij of zij een goede ontslagvergoeding ontvangt. Van een disfunctionerende werknemer kom je als werkgever bijna niet af. Dat kan de bedoeling van de wetgever niet zijn.

Daarom pleit ik voor eenvoudige richtlijnen voor het ontslag

van een disfunctionerende werknemer. Daarbij is het belangrijk dat het verbeterplan korter van duur moet zijn voor een werknemer met een kort dienstverband. Behalve zelfstandigen zonder personeel wil iedereen een vast contract. Om vaste contracten te stimuleren zou je kunnen denken aan een fiscaal voordeel voor de werkgever die eerder een vast contract aanbiedt.

Zet de contracten voor bepaalde tijd overboord. Dan bestaan er louter nog contracten voor onbepaalde tijd. Die zouden dan een lange proeftijd moeten kennen, waarbinnen de werknemer zich moet bewijzen en makkelijk kan worden ontslagen. De huidige Wwz kan blijven bestaan maar dan wel met aanpassingen zoals hierboven beschreven.

Daarnaast moet de VAR terugkomen in plaats van de Wet DBA. Jongeren blijken zekerheid namelijk net zo belangrijk te vinden als ouderen, tenzij het ondernemers zijn. En die ondernemers kunnen er dan voor kiezen om zelfstandige te worden, zonder personeel én zonder de onnodige papierwinkel die is geïntroduceerd met de Wet DBA.

Mirjam de Blécourt is advocaat en partner van de sectie Employment & Pensions bij Baker McKenzie.