

## Consultatie WaiB Wet Arbeidsmarkt in Balans

Haarlem, 10 april 2018

Het plan van de WaiB heft een aantal knelpunten van de WWZ en onzekerheden op. Heel goed!

Maar grijp de kans om nu ook de onderstaande (veel grotere!) problemen in het arbeidsrecht en op de arbeidsmarkt aan te pakken:

1. Kleine ondernemers kunnen inderdaad niet het financiële risico van 2 jaar loondoorbetaling bij ziekte dragen; dan gaan ze failliet. Particulieren kunnen ook de schade bij een auto-ongeluk niet dragen; daarom is de WAM verplicht voor alle autobezitters. Daarom: verplicht ook werkgevers met minder dan circa 25 werknemers om zich hiervoor te verzekeren. Die verzekeringen bestaan al. Op die manier blijven de positieve effecten van de Wet Verbetering Poortwachter behouden, terwijl het ondraagbare risico goed geabsorbeerd wordt. En tussen grote en kleine werkgevers blijft er een gelijk speelveld.
2. Elke werkgever heeft, zeker bij starters en schoolverlaters, circa een maand nodig om vast te stellen of de werknemer wel "dagelijks uit zijn bed kan komen" en zich in een werksituatie fatsoenlijk weet te gedragen. Zorg dus dat ook bij kortere arbeidsovereenkomsten dan 6 maanden de proeftijd van 1 maand, of desnoods 2 weken, weer kan worden gebruikt. Nu worden bedrijven in feite gedwongen om eerst een deal met een uitzendbureau aan te gaan.
3. Bij ondernemers is er veel frustratie over de ontslagrechtspraak dat alleen bij "ernstige verwijtbaarheid" de Transitie Vergoeding niet hoeft te worden betaald. Voorbeeld: er is terecht ontbinding bij de kantonrechter aangevraagd of zelfs ontslag op staande voet gegeven (er was alle aanleiding voor dus!), en toch krijgt de werknemer een (soms forse) Transitie Vergoeding. Dit is een schande. Haal het woordje "ernstig" dus weg uit de wet, en zorg dat bij verwijtbaar gedrag van de werknemer er nooit meer een TV wordt toegekend.
4. Reïntegratie van werknemers met psychische klachten en/of een sluimerend arbeidsconflict is buitengewoon complex en mislukt meestal, omdat de werkgever geen adequate support krijgt van de ARBO-arts en/of van het UWV. Zorg daarom dat ARBO-artsen en UWV keuringsartsen verplicht de STECR richtlijnen moeten naleven. Nu bestaat de Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde het zelfs om de STECR richtlijnen actief te bestrijden en hun leden tegengesteld te adviseren. Dat is een grove misstand, die m.i. slechts met een wettelijke regeling kan worden opgelost, vanwege het, op zich terecht bestaande, beroepsgeheim en de beroepsdeed van artsen.
5. Werknemers die jegens de werkgever een beroep doen op hun rechten verliezen vaak hun baan, waardoor zij hun rechten niet (denken te kunnen) claimen. Het voorstel om na 12 maanden 0-uren contracten verplicht te laten omzetten is een poging om de zwakke positie van de werknemer te compenseren. Te vrezen valt echter dat die regeling zal leiden tot nieuwe "draaideur constructies": werknemers mogen 12 maanden op 0-uren contract

komen en worden vervolgens minimaal 6 maanden de laan uitgestuurd. De regeling bereikt dan, net als de WWZ, precies het tegenovergestelde als wat beoogd is.

Zou het daarom niet beter zijn om in BW7 een algemeen victimisatie artikel op te nemen, waarin de werkgever een extra zware "billijke vergoeding" verschuldigd is als een redelijke claim op rechten (bijv. op het rechtsvermoeden van Artikel 7:610b, of op de WFW) leidt tot ontslag? Ik vermoed dat werknemers daar beter mee beschermd worden dan met het verlenen van nog meer rechten.

Ik ben graag beschikbaar om e.e.a. nader te onderbouwen en toe te lichten.

Met vriendelijke groet,  
Ir. Jan G.M. van der Zanden

Interim Manager Quinta Essentia Interim Management  
Docent Arbeidsrecht en Sociale Zekerheid.

Haarlem  
Tel. 06-10-945120  
E-mail: [info@JanvdZanden.nl](mailto:info@JanvdZanden.nl)