

Aan: Minister Koolmees
[deze brief is digitaal verzonden]

Datum 3 mei 2018
Ons kenmerk nvt
Contactpersoon mr. H.M. Rooth
Telefoon 030- 6076284
E-mail m.rooth@knmt.nl

Betreft concept-wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans

Geachte heer Koolmees,

De KNMT heeft kennisgenomen van het concept-wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: WAB). De KNMT vertegenwoordigt de belangen van ruim 10.000 tandartsen waarvan een (groot) aantal – in overwegende mate - kleine werkgever is. In deze brief zal de KNMT namens haar leden op de door u voorgestelde wijzigingen reageren.

Algemeen

De KNMT is van mening dat de WAB niet zal leiden tot een goede balans op de arbeidsmarkt. De maatregelen zijn een onevenwichtige uitwerking van het regeerakkoord, waardoor onze leden worden geconfronteerd met een aanzienlijke kostenverhoging en onnodige administratieve verplichtingen. Daarnaast wordt in het voorstel het begrip 'flexibele arbeid' opgerekt, waardoor iedere vorm van contractflexibiliteit onmogelijk wordt gemaakt. Bij de voorgestelde wijzigingen is eveneens onvoldoende rekening gehouden met de belangen van kleine werkgevers.

Ontslagrecht

De KNMT staat positief tegenover de versoepeling van het ontslagrecht inhoudende het toevoegen van de cumulatiegrond aan de bestaande ontslaggronden, mits deze grond nader wordt uitgewerkt. In het voorstel wordt onvoldoende uitgewerkt dat cumulatie van omstandigheden die een redelijke grond voor ontslag vormen, door de rechter zal worden gehonoreerd. De KNMT ziet bovendien geen aanleiding om bij een geslaagd beroep op de cumulatiegrond naast de transitievergoeding en eventueel een billijke vergoeding nog een extra vergoeding van maximaal de helft van de transitievergoeding aan een werknemer toe te kennen.

Transitievergoeding

De KNMT acht de voorgestelde wijzigingen met betrekking tot de transitievergoeding onevenredig. De opbouw van en het recht op de transitievergoeding vanaf de eerste dag van het dienstverband staat niet in verhouding tot afschaffing van de verhoogde opbouw

van de transitievergoeding na tien jaar dienstverband. De opbouw van en het recht op de transitievergoeding vanaf de eerste dag van het dienstverband betreft immers iedere werknemer, terwijl afschaffing van de verhoogde opbouw slechts van toepassing is op een beperkte groep werknemers.

De voorgestelde compensatieregelingen, waarbij kleine werkgevers die genoodzaakt zijn om hun bedrijf te beëindigen vanwege ziekte en/of pensionering worden gecompenseerd, zijn onvoldoende uitgewerkt. Het is onduidelijk wat de hoogte van de compensatie is en onder welke voorwaarden kleine werkgevers aanspraak kunnen maken op deze regelingen. De KNMT wil benadrukken dat de uitwerking van deze regelingen van essentieel belang is voor haar leden.

Oproep- en min-maxcontracten

Binnen tandartspraktijken worden deze contractvormen voornamelijk gebruikt om studenten werkervaring op te laten doen, incidenteel extra personeel in te zetten en te anticiperen op veranderende omstandigheden. De voorgestelde wijzigingen met betrekking tot oproep- en min-maxcontracten leiden tot praktisch onuitvoerbare administratieve verplichtingen voor kleine werkgevers. Een tandartspraktijkhouder, die zich voornamelijk in een kleine setting focust op het leveren van goede zorg, kan immers niet beschikken over een personeelsafdeling die oproepkrachten en/of werknemers met een min-maxcontract dagelijks schriftelijk oproept, per drie maanden de arbeidsomvang aanpast en jaarlijks een schriftelijk aanbod doet voor een vast aantal uren gebaseerd op het gemiddelde van de afgelopen twaalf maanden.

Daarnaast wordt met de oprekking van het begrip 'flexibele arbeid' iedere vorm van contractflexibiliteit onmogelijk gemaakt. Bovenstaande verplichtingen gelden immers ook in gevallen waarin werknemers slechts in zeer beperkte mate worden geconfronteerd met inkomensonzekerheid. Denk hierbij aan een werknemer met een min-maxcontract voor onbepaalde tijd met een beperkte bandbreedte (minimaal 32 uren en maximaal 38 uren per week).

De KNMT pleit voor schrapping van deze wijzigingen uit het voorstel. De KNMT is zich ervan bewust dat in bepaalde branches misbruik wordt gemaakt van deze contractvormen, maar dit rechtvaardigt niet dat iedere vorm van contractflexibiliteit onmogelijk wordt gemaakt. Bovendien biedt de wetsbepaling met betrekking tot goed werkgeverschap (artikel 7:611 BW) werknemers voldoende waarborgen om misbruik tegen te gaan.¹

Ketenbepaling en proeftijd

De KNMT staat positief tegenover de verruiming van de proeftijd en de ketenregeling, maar door de overige voorgestelde wijzigingen worden arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kostbaar en niet goed toepasbaar. De KNMT is van mening dat verruiming van de proeftijd en de ketenregeling, in samenhang met de overige voorgestelde wijzigingen, niet bijdragen aan een goede balans op de arbeidsmarkt.

Daarnaast verneemt de KNMT graag van het kabinet of zij van mening is dat de ketenregeling (artikel 7:668a BW) van toepassing is op tijdelijke uitbreidingen van de arbeidsomvang.²

¹ Hof Den Haag 29 oktober 2013, *JAR* 2015/9.

² Zie voor een nadere uiteenzetting van de literatuur en rechtspraak het artikel: S. Meijer, De tijdelijke uitbreiding onder het bereik van artikel 7:668a BW, *ArbeidsRecht* 2018/14.

Premiedifferentiatie WW

De KNMT zet vraagtekens bij de huidige uitwerking van het stelsel waarin de WW-premie wordt gedifferentieerd naar de aard van het contract. Door de overgang van sectorale differentiatie naar differentiatie naar de aard van het contract worden sectoren die zich in het verleden hebben ingezet voor een lage instroom in de WW (en vaste contracten voor werknemers) direct geconfronteerd met een premiestijging van maximaal 2%.³ Kortom, de sectoren die zich actief hebben ingezet voor een lage instroom in de WW (en vaste contracten voor werknemers) draaien op voor de kosten van sectoren met een hoge instroom in de WW (en tijdelijke contracten voor werknemers). De transitie van het sectorale naar het nieuwe premiestelsel is daarmee in strijd met de doelstellingen van het wetsvoorstel waar zij onderdeel van uitmaakt.

Daarnaast werkt de oprekking van het begrip 'flexibele arbeid' onnodig door in het nieuwe premiestelsel. Een min-maxcontract voor onbepaalde tijd met een beperkte bandbreedte (minimaal 32 uren en maximaal 38 uren per week) wordt bestraft met een hoge premie, terwijl van inkomensonzekerheid of een afhankelijke positie van de werknemer geen sprake is.

De KNMT geeft u het bovenstaande in overweging en verzoekt u in het concept-wetsvoorstel eveneens de beperking van de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte, zoals gepresenteerd in het regeerakkoord, op te nemen.

Met vriendelijke groet,

mr. dr. Wolter G. Brands, tandarts
voorzitter

³ Tandheelkunde is ingedeeld in sector 35 Gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen met een sectorpremie van 0,64%.