

VCP-Reactie: Internetconsultatie Wet arbeidsmarkt in balans (Wab)

De Vakcentrale voor Professionals (VCP) is heel kritisch op het wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans (verder Wab), zoals blijkt uit deze reactie op de internetconsultatie. Na een zorgvuldige beoordeling van de maatregelen komt de VCP tot de conclusie dat deze niet zullen leiden tot een betere balans op de arbeidsmarkt. De VCP toets de maatregelen in het wetsvoorstel aan het principe dat het vaste contract met zekerheid normaal moet zijn. Het kabinet erkent dat vrijblijvende arbeidsrelaties leiden tot onzekerheid bij werknemers. Tegelijkertijd worden de ontslagregels fors versoepeld en kunnen werkgevers weer langer tijdelijke contracten bieden. Werknemers blijven dus in onzekerheid.

Met de Wet Werk en Zekerheid (verder Wwz) is in de vorige kabinetsperiode een nieuw ontslagstelsel geïntroduceerd met steun van sociale partners. Het evenwicht in die wet wordt nu verstoort door eenzijdige wijzigingen vanuit het kabinet, zonder dat bovendien het afgesproken evaluatietraject is gevolgd.

De VCP is uiterst kritisch op de introductie van de cumulatiegrond in het ontslagrecht met daarbij een zeer beperkte gemaximeerde opslag op de transitievergoeding. In feite zal dit betekenen dat werkgevers makkelijker van hun medewerkers af kunnen komen. De VCP vindt een zorgvuldige onderbouwing en een deugdelijke grondslag noodzakelijk bij ontslag. Ondanks dat de transitievergoeding vanaf dag één gaat meetellen is de VCP zeer kritisch over de voorstellen met betrekking tot de transitievergoeding. De transitievergoeding zoals die er nu is, was al een achteruitgang ten opzichte van eerdere regelingen. Het kabinet verlaagt de opbouw. Daar komt bij dat er straks ook scholingskosten voor een andere functie bij dezelfde werkgever kunnen worden verrekend. Een dergelijke verrekening zal niet bijdragen aan de leercultuur binnen ondernemingen. De VCP vindt dat de transitievergoeding niet mag worden gekort. De transitievergoeding heeft immers ook een functie bij het opvangen van inkomensverlies na ontslag en voor de overbrugging naar een andere baan.

De VCP gaat in deze reactie achtereenvolgens in op de volgende voorstellen:

1. Transitievergoeding;
2. Cumulatiegrond;
3. Proeftijd;
4. Ketenregeling;
5. Payrolling;
6. Oproepovereenkomsten en
7. Premiedifferentiatie Werkloosheidswet (WW).

De VCP vraagt het kabinet te overwegen om het wetsvoorstel niet in te dienen gezien de fundamentele bezwaren. De VCP is zeer kritisch over de maatregelen en de uitwerkingen daarvan. Er wordt afbreuk gedaan aan de Wwz zonder goede onderbouwing en zonder dat de Wwz is geëvalueerd. De kern van het wetsvoorstel zou moeten zijn dat er evenwicht komt in de verhouding tussen flex en vast. De VCP is van mening dat dit niet gerealiseerd gaat worden met de in het wetsvoorstel voorgestelde maatregelen.

1 Transitievergoeding

Met inwerkingtreding van de Wwz is de transitievergoeding ingevoerd. De transitievergoeding heeft als doel om bescherming te bieden tegen verlies aan inkomen en de transitie naar ander werk te vergemakkelijken.

Voorstel kabinet

Het kabinet heeft met betrekking tot de transitievergoeding verschillende voorstellen. De maatregelen zijn hieronder opgesomd.

- Direct bij aanvang van de arbeidsovereenkomst zal recht bestaan op een transitievergoeding.
- Voor elk jaar in dienstverband gaat de transitievergoeding een derde maandsalaris bedragen, ook voor contracten langer dan 10 jaar. De overgangsregeling voor 50-plussers wordt gehandhaafd.
- De mogelijkheid wordt verruimd om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Het wordt mogelijk om kosten, die de werkgever heeft gemaakt voor de bevordering van kennis en vaardigheden - die zijn aangewend voor een andere functie binnen de eigen organisatie van de werkgever - in mindering brengen op de transitievergoeding.

Standpunt VCP

De VCP onderschrijft de verbetering dat er direct bij aanvang van de arbeidsovereenkomst recht ontstaat op een transitievergoeding en niet pas na twee jaar. De VCP is tegen de overige maatregelen op het gebied van de transitievergoeding en zal dit hieronder verder toelichten.

Verlaging opbouw transitievergoeding:

De opbouw van de transitievergoeding wordt beperkt voor werknemers met arbeidscontracten die langer dan 10 jaar hebben geduurd. Doordat de opbouw wordt verlaagd, zal de uiteindelijke transitievergoeding voor werknemers die lang in dienst zijn lager zijn. In het wetsvoorstel staat vermeld dat de huidige opbouw in de praktijk leidt tot een verschil in kosten tussen de beëindiging van een kortdurende arbeidsovereenkomst (veelal een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd) en een langdurige arbeidsovereenkomst (veelal een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd). Volgens het kabinet is dit een drempel voor het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Er is daarom gekozen om de opbouw van de transitievergoeding bij een dienstverband na 10 jaar gelijk te trekken met de opbouw van het dienstverband gedurende de eerste 10 jaar.

De VCP is het niet eens met deze maatregel om de opbouw van de transitievergoeding te verlagen. Werknemers die lang in dienst zijn bij een werkgever zijn gebaat bij een hogere transitievergoeding, voor hen kan het lastiger zijn om op zoek te gaan naar een nieuwe baan. Dit geldt in het bijzonder voor oudere werknemer. Werknemers die langer bij dezelfde werkgever hebben gewerkt moeten zich oriënteren op de arbeidsmarkt en hebben daarbij middelen nodig om zich te kunnen bij of omscholen. Daarnaast biedt de transitievergoeding ook bescherming tegen het verlies aan inkomen, aangezien de werkloosheidsuitkering gemaximeerd is tot 70% van het maximumdagloon. Door de opbouw te beperken wordt afbreuk gedaan aan de betekenis van de transitievergoeding. De transitievergoeding zal in veel gevallen onvoldoende zijn om de doelstellingen te bereiken, namelijk bescherming bieden tegen inkomensverlies en het in staat stellen om een transitie naar ander werk mogelijk te maken. De VCP pleit dan ook om geen afbreuk te doen aan de transitievergoeding en de huidige opbouw in stand te laten.

Indien het kabinet desondanks toch van mening is dat er geen onderscheid mag worden gemaakt tussen dienstverbanden korter en langer dan 10 jaar, pleit de VCP ervoor om de opbouw van de transitievergoeding vanaf de eerste dag te verhogen.

De VCP pleit in dat geval voor een opbouw van een half maandsalaris per jaar, waarbij geen onderscheid wordt gemaakt naar de lengte van het dienstverband. Door de opbouw van de transitievergoeding te verhogen worden werknemers beter beschermd en een hogere transitievergoeding maakt dat de transitievergoeding aan betekenis wint in geval van ontslag en de transitie naar ander werk.

Verrekenen van scholingskosten met de transitievergoeding:

De VCP wijst de verruiming van het in mindering brengen van scholingskosten op de transitievergoeding ten principale af. Deze maatregel staat haaks op de doelstellingen van een leven lang ontwikkelen en draagt niet bij aan een positieve leercultuur binnen ondernemingen. De kans is groot dat werknemers worden afgeremd om scholing te volgen. Dit in het bijzonder wanneer de kosten van scholing in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding, wanneer de scholing van nut is bij een nieuwe functie binnen de onderneming. Werknemers worden zo feitelijk gestraft als zij zich breder scholen dan de huidige functie of een andere functie ambiëren. Het breder scholen dan de huidige functie zou juist moeten worden beloond, omdat werknemers hierdoor breder inzetbaar zijn en weerbaarder worden tegen veranderingen op de arbeidsmarkt. De door het kabinet nagestreefde positieve leercultuur wordt met deze maatregel niet bevorderd. Het aangeboden krijgen van scholing kan zelfs een negatieve lading krijgen.

Werkgevers hebben op grond van de wet¹ de verplichting om werknemers in staat te stellen scholing te volgen voor de eigen functie, maar ook, voor zover dat kan worden verlangd, voor het voortzetten van de arbeidsovereenkomst als de functie van de werknemer vervalt of als hij niet meer in staat is deze te vervullen. In het wetsvoorstel is op geen enkele wijze onderbouwd hoe het in mindering brengen van de kosten op de transitievergoeding zich verhoudt tot dit wetsartikel.

Het uitgangspunt bij verrekening van scholing met de transitievergoeding blijft dat de werknemer vooraf toestemming dient te geven. De VCP vreest echter dat een werknemer in de afhankelijkheidsrelatie tot de werkgever onvoldoende weerstand zal kunnen bieden tegen een voorstel van zijn werkgever om in te stemmen met verrekening. Er bestaat een gezagsrelatie en de intentie van het aanvaarden van een nieuwe functie is ook dat de gezagsrelatie voortduurt. Daarmee is de druk die de werknemer voelt om in te stemmen groter dan in de huidige situatie. Een voorstel tot verrekening van scholingskosten binnen de onderneming kan zorgen voor discussie op de werkvloer en mogelijk komt de arbeidsverhouding onder druk te staan. De VCP is om deze redenen tegen de verrekening van scholingskosten met de transitievergoeding bij functies binnen de onderneming.

In het wetsvoorstel is op dit moment onvoldoende uitgewerkt wanneer sprake is van een andere functie binnen de onderneming in relatie tot de verrekening van scholing. De VCP acht dit van groot belang, omdat anders het risico bestaat dat er misbruik wordt gemaakt van de regeling door het wijzigen van taken- en functiebenamingen. Kosten van scholing kunnen dan in mindering worden gebracht op de transitievergoeding, terwijl het in feite gaat om scholing ten behoeve van de eigen functie. Er is sprake van een machtsverhouding tussen werkgever en werknemer waardoor werknemers moeten worden beschermd tegen dergelijke constructies.

2. Cumulatiegrond

Met de invoering van de Wwz zijn de regels rondom ontslag vereenvoudigd. Sindsdien bepaalt de ontslaggrond of de ontslagprocedure via het UWV of de kantonrechter loopt. Er is een gesloten ontslagsysteem geïntroduceerd. De gronden waarop ontslag kan plaatsvinden zijn in de wet opgenomen.

¹ Art. 7:611a BW.

Dat betekent dat een werkgever enkel kan overgaan tot ontslag als één van de gronden die zijn opgesomd in de wet aan de orde zijn. Als dat niet het geval is, kan er geen ontslag plaatsvinden. Hierdoor werd meer zekerheid geboden aan de werknemer. In die context is er in plaats van de kantonrechtersformule de transitievergoeding geïntroduceerd.

Voorstel kabinet

Volgens het kabinet lopen werkgevers tegen de situatie aan dat een ontslagdossier onvoldoende is opgebouwd om te voldoen aan één van de ontslaggronden, maar dat er bij meerdere gronden gedeeltelijk sprake is van problemen (bijvoorbeeld verwijtbaar handelen gecombineerd met disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie). Daarnaast maakt het huidige ontslagrecht volgens het kabinet werkgevers erg huiverig om contracten voor onbepaalde tijd aan te bieden.

Het kabinet wil het mogelijk maken om de rechter de afweging te laten maken of het van een werkgever kan worden verlangd om de arbeidsovereenkomst voort te zetten of dat ontslag gerechtvaardigd is op basis van verschillende omstandigheden, de zogenaamde i-grond. Dit betekent dat een werkgever verschillende gronden kan aanvoeren die samen voldoende kunnen zijn voor de i-grond. Daarnaast staat vermeld in het wetsvoorstel, dat de rechter een extra vergoeding kan toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding (bovenop de reeds bestaande transitievergoeding).

Standpunt VCP

De VCP vindt dat er een deugdelijk ontslagdossier nodig is om te kunnen komen tot ontslag met een zorgvuldige onderbouwing. Dit is het geval in het huidige systeem. Er kan namelijk enkel ontslag plaatsvinden, indien één van de wettelijke gronden goed kan worden onderbouwd. Door de cumulatiegrond zal ook ontslag kunnen plaatsvinden als een grond niet volledig kan worden onderbouwd. De cumulatiegrond zal zorgen voor een verruiming van de ontslagmogelijkheden. Dit zorgt voor onzekerheid bij werknemers. Door de introductie van de cumulatiegrond is geen sprake meer van een gesloten ontslagsysteem. Gronden kunnen gecombineerd worden. Situaties waarvoor nu geen ontslag kan worden verleend, komen door het voorstel wellicht wel in aanmerking voor ontslag.

Het introduceren van een cumulatiegrond maakt het ontslagsysteem onnodig ingewikkeld. Eén van de doelstellingen van de Wwz was te komen tot een eenvoudiger ontslagstelsel. Een gesloten ontslagsysteem, zoals het huidige, zorgt voor een overzichtelijk systeem dat zorgt voor eenvoud. Door het combineren van gronden mogelijk te maken wordt het ontslagrecht juist weer ingewikkelder en onoverzichtelijk gemaakt. Dit komt de rechtszekerheid niet ten goede. Daarnaast blijkt uit onderzoek dat vrijwel alle geïnterviewde rechters van oordeel zijn dat de ontbindingsgronden op zichzelf toereikend zijn.² De VCP is het dan ook niet eens met de voorgestelde wijziging en pleit voor behoud van het huidige gesloten ontslagsysteem met huidige ontslaggronden.

De veronderstelling van het kabinet dat werkgevers door het huidige ontslagrecht huiverig zijn om contracten voor onbepaalde tijd aan te bieden lijkt weinig onderbouwd. De trend naar flex doet zich al langer voor, mogelijk versterkt door conjuncturele effecten. Uit recente cijfers blijkt dat het aantal vaste contracten juist stijgt.³ Het nieuwe ontslagstelsel heeft tijd nodig om zich in de praktijk te bewijzen. Het kabinet heeft zelfs de evaluatie niet afgewacht. De VCP is van mening dat het huidige ontslagrecht naar behoren functioneert en in stand moet blijven. De VCP is op grond van bovenstaande argumenten tegen invoering van de cumulatiegrond.

² Evaluatie ontslaggronden WWZ rapport, Hugo Sinzheimer Instituut, p. 13.

³ Centraal Economisch Plan (CEP) 2018, Centraal Planbureau, p. 47.

De transitievergoeding heeft de kantonrechtersformule vervangen. De kantonrechtersformule was beduidend hoger dan de huidige transitievergoeding. Tegenover het loslaten van de kantonrechtersformule stond meer zekerheid voor de werknemer, namelijk een gesloten ontslagsysteem. Ontslag kan nu enkel plaatsvinden wanneer de werkgever kan aantonen dat één van de gronden die zijn opgesomd in de wet aan de orde zijn. Als de werkgever dit niet kan aantonen, kan de werkgever niet overgaan tot ontslag. Dit wordt losgelaten door het introduceren van een cumulatiegrond waardoor ontslag gemakkelijker wordt. Door de opbouw te beperken wordt er wederom afbreuk gedaan aan de vergoeding bij ontslag zonder dat daar meer zekerheid voor de werknemer tegenover staat. Er wordt juist afbreuk gedaan aan de zekerheid van een werknemer door de mogelijkheden voor ontslag te verruimen. Doordat met het voorstel vast minder vast wordt, zou daar juist een hogere vergoeding tegenover moeten staan in plaats van het verder beperken van de vergoeding.

Nu wordt er aan één kant van de medaille een enorme wijziging aangebracht, namelijk uitbreiding van de ontslagmogelijkheden door invoering van de cumulatiegrond. Daartegenover wordt een vergoeding voorgesteld van maximaal de helft van de transitievergoeding. De VCP vindt dat de vergoeding die bij een cumulatieontslag kan worden toegekend veel te laag is. Werknemers moeten worden beschermd voor een ontslag op de cumulatiegrond. Het ontslagsysteem zoals in het voorstel lijkt vergelijkbaar met de situatie van vóór de Wvz. Bij ontslag had de werknemer alleen toen nog recht op de kantonrechtersformule. Een 'extra' vergoeding van maximaal de helft van de transitievergoeding is dan ook onvoldoende om werknemers te beschermen voor de nadelige gevolgen van een ontslag op de cumulatiegrond. Als de cumulatiegrond ondanks de bezwaren toch zal worden ingevoerd, pleit de VCP voor een minimale vergoeding van tweemaal de transitievergoeding. De VCP is van mening dat wanneer er een cumulatiegrond wordt geïntroduceerd de rechter een minimale vergoeding moet kunnen toekennen van tweemaal de transitievergoeding voor verlies van werk en inkomen.

3. Proeftijd

Het doel van de proeftijd is dat werkgever en werknemer elkaar kunnen leren kennen. Erachter komen wat ze aan elkaar hebben en kijken of de werknemer geschikt is voor het werk. Volgens het huidige recht is het mogelijk om een proeftijd overeen te komen van maximaal twee maanden bij een vast contract of een contract voor bepaalde tijd die twee jaar of langer duurt. Bij een contract korter dan twee jaar kan een proeftijd worden overeengekomen van één maand en bij een contract van zes maanden of korter kan geen proeftijd worden overeengekomen. Gedurende de proeftijd kan een werkgever op ieder moment de arbeidsovereenkomst beëindigen zonder opzegtermijn. Een werknemer heeft tijdens de proeftijd nagenoeg geen ontslagbescherming. De werkgever kan de werknemers gedurende de proeftijd per direct ontslaan zonder tussenkomst van de rechter of het UWV.

Voorstel kabinet

Bij de eerste arbeidsovereenkomst die tussen partijen wordt aangegaan voor onbepaalde tijd stelt het kabinet voor om een proeftijd van vijf maanden mogelijk te maken. Als een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangegaan voor een nieuwe functie met dezelfde werkgever, mag de verlengde proeftijd niet worden aangegaan. Wel mag in dat geval een proeftijd worden overeengekomen volgens de huidige regels waardoor in dat geval een totale proeftijd van zeven maanden mogelijk is. Daarnaast wordt voorgesteld om bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer een proeftijd van drie maanden overeen te komen als er niet eerder een arbeidsovereenkomst is aangegaan. Als laatste wordt voorgesteld om de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die wordt beëindigd gedurende de proeftijd ook mee te tellen voor de ketenregeling en is voor een concurrentiebeding bij een vast contract met een proeftijd een motivering vereist waaruit blijkt dat het concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.

Standpunt VCP

De VCP is tegen de verruimde proeftijd. Een proeftijd levert veel onzekerheid op voor werknemers, omdat een werknemer gedurende de proeftijd op ieder moment kan worden ontslagen. Een werknemer heeft nauwelijks ontslagbescherming. De VCP ziet een risico dat de verruimde proeftijd zal worden ingezet in plaats van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Ook het kabinet erkend dit risico. In plaats van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden, waarin geen proeftijd kan worden overeengekomen, kan de werkgever kiezen voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een proeftijd van vijf maanden, waardoor de werkgever het contract op ieder moment kan beëindigen zonder opzegtermijn en ontslagtoets. In het wetsvoorstel is daarom bepaald dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een proeftijd van vijf maanden maar één keer kan worden aangegaan met dezelfde persoon. Wel is het mogelijk om iedere keer met een andere werknemer een proeftijd van vijf maanden aan te gaan. De VCP ziet een groot risico dat de verruimde proeftijd structureel zal worden gebruikt voor bijvoorbeeld seizoensgebonden arbeid. Er kan bijvoorbeeld worden gedacht aan de horeca en de glastuinbouw. De werkgever heeft in dat geval de volledige flexibiliteit omdat het contract ieder moment kan worden beëindigd zonder opzegtermijn.

Dit voorstel staat lijnrecht tegenover de bedoeling van de aanzegverplichting. Deze is bedoeld om een werknemer tijdig te informeren over een eventuele verlenging van een contract zodat een werknemer bij niet verlenging tijd heeft om op zoek te gaan naar een nieuwe baan.

In het wetsvoorstel is op geen enkele manier onderbouwd hoe een verruimde proeftijd zal bijdragen aan een stijging van het aantal vaste contracten. De VCP verwacht niet dat door deze maatregel het aantal vaste contracten zal stijgen. Werkgevers die de intentie hebben om een vast contract aan te gaan zullen dit blijven doen. Werkgevers die voorheen geen vast contract aangingen, waar de maatregel voor is bedoeld, kunnen door de verruimde proeftijd enkel gemakkelijker werknemers ontslaan voordat een vast contract ontstaat. De keuze voor een vast contract wordt niet bevorderd door deze maatregel.

Daarnaast kan de verlengde proeftijd tot gevolg hebben dat de arbeidsmobiliteit zal verslechteren. Werknemers lopen een groot risico om over te stappen naar een andere werkgever, ook als die nieuwe werkgever een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanbiedt. Gedurende de proeftijd van vijf maanden heeft een werknemer namelijk geen enkele zekerheid. Dit is geen positieve ontwikkeling voor de arbeidsmarkt, zeker gezien de huidige situatie waarbij sprake is van krapte op de arbeidsmarkt. De VCP is om bovenstaande redenen dan ook tegen invoering van de langere proeftijd.

Als er ondanks de bezwaren toch een proeftijd van vijf maanden zal worden ingevoerd, pleit de VCP bij ontslag gedurende de verruimde proeftijd voor doorbetaling van het salaris. De doorbetaling van het salaris is dan gelijk aan de verruimde proeftijd. Bij een vast contract is dit drie maanden en bij meerjarencontracten is dat één maand. Gedurende die periode wordt de werknemer niet geconfronteerd met een inkomensverlies en heeft de werknemer een periode de tijd om een andere baan proberen te zoeken waardoor beroep op een WW-uitkering wordt beperkt.

4. Ketenregeling

De ketenregeling is met inwerkingtreding van de Wwz gewijzigd. De totale duur van de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat, is verkort van 36 naar 24 maanden. De tussenpoos is verlengd van drie naar zes maanden. Daarnaast zijn de mogelijkheden om af te wijken van de ketenregeling beperkt. De ketenregeling is met name gewijzigd om het verschil tussen vaste en flexibele arbeidskrachten te verkleinen en de kansen op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te vergroten. De ketenregeling heeft als doel dat er na verloop van tijd

zekerheid bestaat voor de werknemer door middel van een vast contract. Voor seizoenswerkloosheid zijn aanvullende maatwerk afspraken gemaakt.

Voorstel kabinet

Er worden drie voorstellen gedaan met betrekking tot de ketenregeling:

- De periode waarna elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd, wordt verlengd van twee naar drie jaar. Met deze maatregel wordt teruggegaan naar de situatie van vóór de Wwz.
- De tussenpoos blijft zes maanden maar het kabinet wil het mogelijk maken om sectoraal af te wijken en de tussenpoos te verkorten tot drie maanden bij terugkerend tijdelijk werk dat ten hoogste gedurende een periode van negen maanden kan worden verricht. Het is aan cao-partijen om te bepalen voor welke functies afwijking van de hoofdregel noodzakelijk is en hieraan zo nodig voorwaarden te verbinden. Als het in een bepaalde sector niet mogelijk is om tot een collectieve arbeidsovereenkomst te komen, kan de Stichting van de Arbeid de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken om de tussenpoos voor bepaalde functies bij ministeriële regeling te verkorten.
- In het primair onderwijs worden tijdelijke contracten voor invalskrachten in verband met vervanging wegens ziekte uitgezonderd van de ketenbepaling.

Standpunt VCP

Verlening van twee naar drie jaar:

Het verruimen van de mogelijkheid om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te gaan zorgt voor meer onzekerheid bij werknemers. Werknemers weten nu pas na drie jaar waar zij aan toe zijn en of zij een vast contract zullen krijgen. Als dat niet het geval is, zal de keten bij een andere werkgever weer opnieuw gaan lopen. Deze onzekerheid kan gevolgen hebben voor de gezondheid (stress), het privéleven (uitstellen van gezinsleven) en wonen (het krijgen van een hypotheek).

In het wetsvoorstel wordt onvoldoende gemotiveerd waarom de periode wordt verlengd van twee naar drie jaar. Door de verlenging wordt het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd niet bevorderd. De VCP vindt dan ook dat de ketenregeling in zijn huidige vorm goed werkt en dat het daarom niet wenselijk is om wijzigingen aan te brengen.

Door de ketenregeling weer terug te brengen van twee naar drie jaar wordt de regeling onnodig ingewikkeld gemaakt. Voor werknemers is het al enorm lastig met de wijzigingen uit het verleden om na te gaan of er een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan. Door opnieuw een wijziging aan te brengen zal het nog ingewikkelder worden en zullen hierover discussies met werkgevers ontstaan. Dit komt de rechtszekerheid niet ten goede en zorgt voor veel onduidelijkheid.

Afwijken tussenpoos zes maanden:

De VCP is het niet eens met de mogelijkheid om af te kunnen wijken van de tussenpoos van zes maanden. De mogelijkheid om de tussenpoos te verkorten naar drie maanden geeft werkgevers de mogelijkheid om het aangaan van een vast contract gemakkelijk te omzeilen. Dit was ook de reden bij inwerkingtreding van de Wwz om de tussenpoos te verlengen van drie naar zes maanden. Daarnaast zijn er volgens de VCP voldoende mogelijkheden om af te wijken van de ketenregeling en zijn er voldoende uitzonderingen waardoor verruiming van de tussenpoos niet nodig is.

Primair onderwijs:

De VCP is tegen het voorstel om de ketenregeling uit te sluiten voor invalskrachten in het primair onderwijs. Het uitsluiten van de ketenregeling voor invalskrachten in het primair onderwijs zal geen oplossing bieden voor het vinden van invalskrachten. Het probleem is dat er onvoldoende leraren zijn waardoor geen invalskrachten kunnen worden gevonden.

Dit is door minister Arie Slob op 15 maart 2018 erkend en bevestigd in het beantwoorden van Kamervragen.⁴ De VCP erkend dus de problemen in het primair onderwijs voor het vinden van invalkrachten tijdens ziekte, maar is van mening dat het uitsluiten van de ketenregeling niet bijdraagt aan een oplossing van het probleem. Het zal er enkel voor zorgen dat invalkrachten een slechtere positie krijgen op de arbeidsmarkt, omdat zij niet meer in aanmerking komen voor een vast contract. De VCP is het dan ook niet eens met de voorgestelde maatregelen op het gebied van de ketenregeling.

5. Payrolling

In de praktijk zijn verschillende vormen van payrolling te onderscheiden. Het kan gaan om het uitbesteden door de werkgever van de salarisadministratie tot het overdragen van het gehele of een deel van het personeelsbestand aan een derde (een payrollbedrijf). Het uitbesteden van de salarisadministratie kan de werkgever ontzorgen. De werknemer blijft in dat geval gewoon in dienst bij de werkgever. Bij het overdragen van het gehele of een deel van het personeelsbestand ontstaan problemen. Het werkgeverschap wordt dan overgedragen aan het payrollbedrijf, waardoor de werknemer in dienst is van het payrollbedrijf en niet (meer) bij de werkgever. In de praktijk is te zien dat werknemers in dat geval voor hetzelfde werk anders worden behandeld. Ook worden payrollconstructies gebruikt om werkgeversverplichtingen zoals bijvoorbeeld loondoorbetaling tijdens ziekte af te wentelen op het payrollbedrijf. Doordat een werknemer in dienst is bij het payrollbedrijf en niet (meer) bij de werkgever, gelden er andere arbeidsvoorwaarden voor de payrollwerknemer. Door het verschil in arbeidsvoorwaarden ontstaat er concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Werknemers worden voor hetzelfde werk ongelijk beloond.

De Hoge Raad⁵ heeft op 4 november 2016 bevestigd dat payrolling een vorm van uitzenden is waardoor het uitzendregime van toepassing is bij payrolling. Dit houdt onder andere in dat er gebruik kan worden gemaakt van het lichtere arbeidsrechtelijke regime. Dit houdt het volgende in: soepeler ontslagregime, ruimere mogelijkheden om af te wijken van de ketenregeling en het langer uitsluiten van de loondoorbetalingsplicht. Een werknemer heeft daarom bij payrolling, net zoals bij uitzenden, veel minder bescherming. Een groot verschil in de praktijk tussen uitzenden en payrolling is dat een uitzendbureau vraag en aanbod bij elkaar brengt. Een werknemer meldt zich bij een uitzendbureau en het uitzendbureau zoekt een geschikte arbeidsplaats voor de werknemer. Bij payrolling solliciteert een werknemer in veel gevallen zelf op een vacature en dient de werknemer zich enkel te registreren bij een payrollbedrijf waardoor het werkgeverschap bij een payrollbedrijf komt te liggen. Werknemers weten vaak in de praktijk niet dat ze in dienst zijn bij het payrollbedrijf maar denken dat zij gewoon in dienst zijn bij de werkgever waar het werk wordt verricht. De werknemer heeft ten slotte daar gesolliciteerd en bespreekt in veel gevallen met die werkgever de vakanties en meldt zich daar ziek.

Voorstel kabinet

In het wetsvoorstel staat vermeld dat payrolling als instrument om werkgevers te ontzorgen moet blijven bestaan, maar niet mag worden gebruikt om te concurreren op arbeidsvoorwaarden. Er wordt voorgesteld om op payrollwerknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden toe te passen als op werknemers die rechtstreeks in dienst zijn. Pensioen wordt bijvoorbeeld niet gelijk getrokken. Er is door het kabinet gekozen voor een zogenaamde adequate pensioenvoorziening, concreet wordt Stipp Plus genoemd. Daarnaast staat in het voorstel vermeld dat er uitvoeringstechnische problemen kunnen ontstaan als bepaalde arbeidsvoorwaarden zijn geregeld via fondsvorming. Er wordt daarom voorgesteld dat werkgevers een gelijk bedrag reserveren en de voorzieningen faciliteert.

⁴ Antwoord op schriftelijke vragen van de leden Rudmer Heerema en Wiersma, 15 maart 2018.

⁵ HR 4 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2356 en ECLI:NL:HR:2016:2496.

Standpunt VCP

De maatregelen op het gebied van payrolling zijn een verbetering ten opzichte van de huidige wet- en regelgeving. Er worden maatregelen genomen om het verschil in arbeidsvoorwaarden tegen te gaan, maar de maatregelen zijn volgens de VCP onvoldoende om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan. Zolang niet alle arbeidsvoorwaarden worden gelijk getrokken zal er concurrentie op arbeidsvoorwaarden plaatsvinden. Payrolling zou volgens de VCP steviger moeten worden aangepakt. Zeker aangezien het kabinet met het wetsvoorstel nauwelijks een gelijk speelveld kan vormgeven.

Indien deze constructie niet wordt afgeschaft moet er volgens de VCP, omwille van een gelijk speelveld, de arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk getrokken worden met de andere werknemers die rechtstreeks in dienst zijn van het bedrijf om concurrentie op arbeidsvoorwaarden tegen te gaan. Een groot en belangrijk onderdeel van de arbeidsvoorwaarden van werknemers is het aanvullend pensioen. Stip Plus is geen adequate pensioenvoorziening en zal in veel gevallen een dermate slechtere pensioenvoorziening zijn dan de pensioenvoorziening van de werknemers die rechtstreeks in dienst zijn, waardoor alsnog een wezenlijk verschil in arbeidsvoorwaarden bestaat. De maatregelen zijn onvoldoende om payrollwerknemers te beschermen tegen de ongewenste gevolgen van payrolling. De VCP pleit er in dat geval dat wordt aangesloten bij het pensioen in de sector of onderneming waar wordt gewerkt. In veel gevallen is een payrollbedrijf namelijk maar in één sector werkzaam waardoor dit in de meeste gevallen geen enkel probleem zal zijn. Ook voor andere collectieve regelingen zou in eerste plaats aangesloten moeten worden bij de regeling in de betreffende sector of onderneming.

6. Oproepovereenkomsten

Er zijn twee soorten oproepovereenkomsten, namelijk de voorovereenkomst en de arbeidsovereenkomst 'met uitgestelde prestatieplicht' (MUP-overeenkomst). Een voorovereenkomst is geen arbeidsovereenkomst. Er is namelijk geen sprake van een gezagsverhouding omdat beiden in beginsel niet verplicht zijn om gehoor te geven aan de ander. Bij iedere oproep ontstaat er een nieuwe arbeidsovereenkomst. De duur van de arbeidsovereenkomst valt samen met de duur van de oproep. Door de ketenregeling ontstaat er in deze situatie al snel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In de voorovereenkomst staan afspraken opgenomen die zullen gelden wanneer een arbeidsovereenkomst tot stand komt.

Naast de voorovereenkomst bestaat de MUP-overeenkomst. In deze overeenkomst staat vermeld dat de werknemer verplicht is om gehoor te geven aan de oproep. Het is mogelijk om een vast aantal uren af te spreken, namelijk een min-max contract. Daarnaast komt het vaak voor dat er geen minimum aantal uren zijn overeengekomen. Dit wordt ook wel een nulurencontract genoemd. In de arbeidsovereenkomst of de cao kan een oproeptermijn zijn opgenomen maar in veel gevallen is dit niet zo. Als dat niet het geval is kan aansluiting worden gezocht bij de Arbeidstijdenwet. Op grond van die wet is de werkgever verplicht om het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste 28 dagen van te voren aan de werknemer mede te delen. Als dit in verband met de aard van de arbeid niet mogelijk is, wordt ten minste 28 dagen van te voren de wekelijkse rustdag bekendgemaakt en ten minste vier dagen van te voren de tijdstippen waarop de werknemer moet werken. De MUP-overeenkomst kan zowel een contract voor bepaalde als voor onbepaalde tijd zijn. Gedurende de eerste zes maanden bestaat geen recht op loon als er niet wordt gewerkt. Bij cao kan de periode van zes maanden onder voorwaarden worden verlengd. Bij een min-maxcontract heeft de werknemer wel recht op een minimale betaling van de minimaal overeengekomen arbeidsomvang, ook als er niet wordt gewerkt. Werknemers die werkzaam zijn op een oproepcontract bevinden zich in een kwetsbare positie. Veel oproepkrachten ervaren inkomensonzekerheid.

Anderzijds blijkt uit onderzoek in de zorgsector dat sommige oproepkrachten de flexibiliteit van het contract kunnen waarderen.⁶

Voorstel kabinet

Het kabinet wil voorkomen dat bij nulurencontracten sprake is van permanente beschikbaarheid daar waar de aard van de werkzaamheden dat niet vereist. Nodeloze beschikbaarheid gaat ten koste van de mogelijkheden om bijvoorbeeld andere (deeltijd)banen te accepteren. In het wetsvoorstel wordt voorgesteld om de werknemer minstens vier dagen van te voren op te roepen als de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgesteld, anders hoeft de werknemer geen gehoor te geven aan de oproep. Als de oproep binnen vier dagen wordt ingetrokken heeft de werknemer recht op loon over de periode waarvoor hij was opgeroepen. Deze maatregelen zijn van toepassing op drie groepen werknemers die werkzaam zijn op oproepbasis, namelijk nulurencontracten, min-maxcontracten en op uitzendovereenkomsten waarbij de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten. Bij cao kan er een kortere termijn dan vier dagen worden afgesproken. Ook is bepaald dat zowel de oproep als de afzegging schriftelijk of elektronisch aan de werknemer kenbaar moet worden gemaakt. Door deze vormvereiste te stellen wordt de werknemer in een betere bewijspositie gebracht.

Daarnaast wordt voorgesteld dat de werkgever in de 13e maand een aanbod doet aan de werknemer voor vaste uren contracten waarbij de arbeidsomvang niet of niet eenduidig is vastgesteld. De gemiddelde arbeidsduur wordt gebaseerd op de voorgaande 12 maanden. Als de werkgever dit nalaat, heeft de werknemer recht op niet-genoten loon vanaf de uiterlijke datum waarop de werkgever het aanbod had moeten doen. Als laatste wordt voorgesteld dat de werknemer bij een nulurencontract de overeenkomst kan opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van vier dagen of een kortere termijn als dit in de cao staat vermeld.

Standpunt VCP

De VCP vindt het positief dat er maatregelen worden genomen om de positie van werknemers die werkzaam zijn op grond van een oproepcontract te verbeteren. Enerzijds zorgen oproepcontracten voor onzekerheid bij werknemers, anderzijds voorziet een oproepcontract in bepaalde gevallen in een behoefte bij de werknemer om bijvoorbeeld werk en privé of studie te combineren. De VCP is van mening dat een oproeptermijn lang genoeg moet zijn om permanente beschikbaarheid tegen te gaan en de werknemer ruimte te geven voor de eigen planning van privé of studie. Een termijn van vier dagen is volgens de VCP erg kort, waardoor in de praktijk de onzekerheden van het werken op grond van een oproepcontract blijven bestaan. Vijf dagen voor de oproep kan de werkgever alsnog de oproep afzeggen zonder enige gevolgen. Dit betekent dat een werknemer binnen een zeer korte termijn zal moeten zorgen dat hij of zij voor voldoende uren bij een andere werkgever wordt ingeroosterd om financieel rond te kunnen komen. Daarnaast is de werknemer ook verplicht om gehoor te geven aan de oproep als hij of zij vijf dagen van tevoren wordt opgeroepen. Zo'n korte termijn zal problemen geven voor het combineren van arbeid en zorg. Kinderopvang bijvoorbeeld kan binnen zo'n korte termijn niet altijd meer geregeld worden en kan leiden tot hogere kosten.

De VCP ziet een risico dat de oproeptermijn van vier dagen niet zal worden beschouwd als een minimumtermijn maar in de praktijk als standaardtermijn zal worden gebruikt. In het wetsvoorstel wordt dit ook benoemd en aangegeven dat door de regering de termijn van vier dagen als minimumtermijn is beoogd. Werkgevers hebben belang bij flexibiliteit en hebben dus belang bij een termijn van vier dagen. De VCP wil benadrukken dat in de meeste gevallen een langere termijn dan vier dagen past binnen de bedrijfsvoering. In die gevallen dient dan ook een langere termijn dan vier dagen te worden bepaald.

⁶ Rapportage SOVVT onderzoek, nulurencontracten 2018, 5 januari 2018.

7. Premiedifferentiatie Werkloosheidswet (WW)

Gedurende de eerste zes maanden van uitkering wordt de Werkloosheidswet (WW) gefinancierd via 67 sectorfondsen. De rest van de uitkering wordt gefinancierd uit het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf). Per sector wordt er een lastendekkende premie vastgesteld. De AWf-premie is voor iedereen hetzelfde en wordt niet-lastendekkend vastgesteld. Voor vijf sectoren (agrarisch, bouw, horeca, cultureel en schilders) is de sector gedifferentieerd naar contractduur. Voor contracten korter dan een jaar wordt de hoge premie (minimaal vijf keer zo hoog als de lage premie) betaald en voor contracten van minstens een jaar de lage premie.

Voorstel kabinet

Het doel van premiedifferentiatie naar de aard van het contract is het aantrekkelijker maken van contracten die zekerheid bieden. Een vast contract wordt in het wetsvoorstel gedefinieerd als een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarin de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig is vastgesteld. In dat geval dragen werkgevers een lage premie af. Ook seizoenswerk valt onder de definitie wanneer het recht op loon evenredig is gespreid over het kalenderjaar. Voor alle overige arbeidsovereenkomsten wordt de hoge premie gerekend. Dit is bijvoorbeeld ook het geval bij een min-maxcontract en een nulurencontract voor onbepaalde tijd.

Het voorstel van het kabinet is, kort gezegd, om de sectorindeling los te laten en te komen tot één premie met een verschil van 5%-punt tussen de tijdelijke en vaste contracten. De rechten en plichten van de sectorfondsen zullen overgaan naar het AWf, ook het positieve of negatieve saldo. Als in een sectorfonds de verwachting is dat er een positief of negatief vermogen aanwezig zal zijn, wordt bij vaststelling van het sectorpremiepercentage rekening gehouden dat het overschot dan wel tekort binnen vijf kalenderjaren is ingelopen of aangezuiverd.

Standpunt VCP

De VCP is zeer positief over het duurder maken van flex ten opzichte van vast. Zoals hiervoor aangegeven stijgt het aantal vaste contracten, maar stijgt het aantal flexibele contracten nog steeds harder waardoor de Nederlandse arbeidsmarkt nog steeds verder flexibiliseert.⁷ De VCP vindt dat een vast contract de norm moet zijn. Deze maatregel is een stap in de goede richting om de doorgeslagen flexibilisering aan te pakken.

De VCP zou echter graag zien dat de huidige sectorindeling behouden blijft. Binnen de huidige sectorindeling wordt er bij een aantal sectoren reeds onderscheid gemaakt naar contractduur. In plaats van contractduur kan er onderscheid worden gemaakt naar het soort contract. De VCP vindt de sectorindeling van belang omdat er prikkels zitten in de premie om op sectorniveau werkloosheid tegen te gaan.

De VCP ziet als risico bij deze maatregel dat er een toevlucht wordt genomen in ZZP. Voor ZZP'ers hoeven er namelijk geen WW-premies afgedragen te worden. Het kabinet heeft aangekondigd maatregelen te nemen tegen schijnzelfstandigheid. Tot op heden is dit nog niet het geval. Ook in de Wab zijn geen maatregelen aangekondigd. De VCP acht de kans dat er in plaats van flex contracten gekozen wordt voor ZZP'ers groot als er geen maatregelen worden getroffen om schijnzelfstandigheid aan te pakken.

⁷ Centraal Economisch Plan (CEP) 2018, Centraal Planbureau, p. 47.