

Het KVGO vraagt zich af in hoeverre de wendbaarheid van kleine bedrijven daadwerkelijk wordt vergroot met dit wetsvoorstel. Werkgevers lopen aan tegen de opstapeling van kosten wanneer een werknemer langdurig uitvalt. Dit risico belemmert kleine werkgevers daarnaast om werknemers in vaste dienst te nemen.

Volgens het wetsvoorstel blijft de loondoorbetalingsplicht van 104 weken van kracht, ook tijdens het tweede spoor. De kleine bedrijven die last hebben van de cumulatie van kosten bij ziekte zullen waarschijnlijk ook niet de middelen hebben om, naast het salaris dat zij de zieke werknemer moeten doorbetalen, de werkzaamheden van de zieke werknemer te laten vervullen door een nieuwe (vaste) kracht. Het bieden van een mogelijkheid om de zieke werknemer eerder te laten vervangen door een nieuwe kracht door het eerste spoor af te sluiten geeft dus in ieder geval geen oplossing voor de opstapeling van kosten bij ziekte.

Het wetsvoorstel bepaalt voorts dat de werkgever de functie van de zieke werknemer niet meer beschikbaar hoeft te houden als het eerste spoor wordt afgesloten. De werknemer die na het afsluiten van het eerste spoor toch nog volledig herstelt kan dan ook geen aanspraak meer maken op zijn eigen functie wanneer de vervanger in directe dienst van werkgever is gekomen (voor bepaalde of onbepaalde tijd). De werknemer kan slechts aanspraak maken op zijn eigen functie als hij vervangen wordt door een uitzendkracht of zzp-er. Het wetsvoorstel voorziet niet in een antwoord wat er gebeurt in de situatie dat de werknemer niet vervangen wordt maar het werk bijvoorbeeld wordt overgenomen door collega's. Gelet op de extra kosten van een vervanger is dit in kleinere bedrijven niet ondenkbaar. Het doel van het wetsvoorstel, wendbaarheid en zekerheid voor kleine bedrijven vergroten doordat werkgevers eerder een nieuwe kracht kunnen aannemen, wordt ook hiermee niet bereikt. Immers de keuze is óf een vervanger direct in dienst nemen (met alle extra kosten en risico's die dat met zich meebrengt) en de zekerheid hebben dat de zieke werknemer niet meer zal terugkeren. Óf een uitzendkracht of zzp-er inhuren (hetgeen duurder, maar minder risicovol is dan iemand in directe dienst nemen) en daarmee dus nog steeds in onzekerheid zitten, want werknemer kan wanneer hij weer volledig herstelt weer aanspraak maken op zijn eigen werk.

Tot slot kan het eerste spoor alleen afgesloten worden met instemming van de werknemer. Het is te verwachten dat veel werknemers, in de hoop dat zij nog zullen herstellen, hier niet mee in zullen stemmen. Vervangende instemming bij het UWV vragen is weer een administratieve last (en dus kostenpost) erbij. Ook is de vraag of het UWV wel de capaciteit heeft om deze aanvragen te behandelen.