

ONL voor Ondernemers – Reactie internetconsultaties lagere regelgeving Wet arbeidsmarkt in balans

Wet arbeidsmarkt in balans

Het arbeidsrecht en het sociale zekerheidsrecht zijn verouderd. De in het regeerakkoord neergelegde ambitie om de arbeidsmarkt te moderniseren is juist en noodzakelijk. Werkgevers worden geconfronteerd met hoge kosten, risico's en verplichtingen als ze medewerkers in (vaste) dienst nemen. Tegelijkertijd ervaren ondernemers concurrentie en werknemers juist oneigenlijk gebruik van flexibele arbeid. Cruciaal is om te realiseren dat flexibele arbeidsinzet niet per definitie slecht is. Ondernemers moeten hun medewerkers op een flexibele manier in kunnen zetten om te kunnen concurreren en te voldoen aan de behoeften vanuit de markt en de maatschappij.

Het grootste probleem van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is dat de nadruk ligt op het duurder en meer "vast" maken van flexibele arbeid. Dit zorgt louter voor extra kosten en risico's bij ondernemers, terwijl het niet aantrekkelijker wordt om werkenden in (vaste) dienst te nemen.

Reactie besluiten

I. Wijziging besluit loonbegrip

ONL voor Ondernemers zet kanttekeningen bij de algehele noodzaak achter de invoering van een transitievergoeding vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst. Ongeacht de wenselijkheid is de uitwerking van het huidige besluit complex. ONL maakt zich zorgen over de administratieve lasten die het besluit met zich mee zal brengen voor ondernemers.

II. Wijziging Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding in verband met inzetbaarheidskosten

ONL ontvangt met enige regelmaat signalen van ondernemers dat medewerkers niet bereid zijn cursussen of opleidingen te volgen. Werkgevers kunnen werknemers hiertoe niet dwingen, zelfs niet als dit in het kader van duurzame inzetbaarheid verstandig zou zijn. Gewaakt moet worden dat medewerkers weigeren activiteiten te volgen die in mindering worden gebracht op hun transitievergoeding.

ONL ziet geen reden waarom gemaakte inzetbaarheidskosten voor het uitvoeren van de huidige functie van de werknemer niet in mindering gebracht mogen worden op de transitievergoeding. Mits het een activiteit is geweest die aansluit op de arbeidsmarkt. Onder dezelfde voorwaarden zouden dan ook kosten gemaakt in het kader van re-integratie in mindering gebracht mogen worden.

III. Ontwerpbesluit compensatie transitievergoeding beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming

Het is aan te prijzen dat de overheid met dit besluit expliciet rekening houdt met kleinere ondernemers. Zoals vaker blijken de 'scherpe randen' van het arbeidsrecht vooral de kleinere ondernemers te duperen. Zo ook de verplichte transitievergoeding beëindiging van een bedrijf door ziekte of pensionering. Het stemt tot tevredenheid dat dit besluit de financiële klap voor kleine ondernemers met een compensatieregeling zal verzachten. Toch behoeven de onderstaande punten nog aanpassing.

Definiëring van voorwaarden

ONL merkt op dat de voorwaarden onduidelijk zijn waarop gebaseerd gaat worden dat er geen koper gevonden kon worden voor een bedrijf. Tevens is het onduidelijk hoe bepaald gaat worden dat er werkelijk geen vervanging gevonden kon worden in het geval dat één van de natuurlijke personen, binnen een bedrijf waar meerdere natuurlijke personen actief zijn, ziek wordt of met pensioen gaat. ONL voor Ondernemers wijst erop dat voor partners, en niet uitsluitend echtparen, die (vaak al vele jaren) samen een onderneming runnen de mate van wederzijdse afhankelijkheid soms enorm is. Als één van de twee het bedrijf verlaat, door pensionering dan wel ziekte, kan niet verwacht worden dat met het uitschrijven van een vacature zomaar adequate vervanging gevonden kan worden. Noodgedwongen iemand aannemen om beëindig van het bedrijf te voorkomen om zo transitievergoedingen te vermijden is niet wenselijk. Dit kan de bedrijfsvoering binnen de onderneming flink verstoren. ONL voor Ondernemers wil dat de voorwaarden uitgebreider gedefinieerd worden en rekening gehouden wordt met bedrijven waarbinnen grote onderlinge afhankelijkheid bestaat tussen de natuurlijke personen.

Overlijden

Naast pensionering of ziekte kan ook het overlijden van de werkgever, of een van de werkgevers, een noodgedwongen beëindiging van het bedrijf tot gevolg hebben. Het huidige besluit voorziet in dit geval enkel in compensatie van de transitievergoeding door het UWV wanneer een aanvraag daartoe reeds was ingediend. ONL is van mening dat naast pensionering en ziekte, ook bij genoodzaakte beëindiging door overlijden aanspraak gemaakt moet kunnen worden op compensatie.

Terugwerkende kracht

Ook acht ONL het onwenselijk dat de wet pas in 2021 in werking zal treden. ONL ziet graag een eerdere inwerkingtreding en roept met klem op de regeling met terugwerkende kracht in te laten gaan.

Voorschotregeling

Kleinere ondernemers zijn vaak genoodzaakt hun privévermogen te gebruiken om de transitievergoeding te betalen. In veel gevallen gaat het hier om vermogen opgebouwd voor bijvoorbeeld het pensioen. De huidige regeling bepaalt dat de ondernemer een voorschot moet uitkeren waarmee dit privé vermogen aangesproken wordt. Dit vindt ONL onwenselijk. Helemaal in de gevallen waarbij de uitbetalingen tot faillissement kan leiden.

ONL wil dat gekeken wordt naar de mogelijkheid om deze voorschoten door het UWV te laten uitbetalen.