

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
T.b.v. Internetconsultaties besluiten WAB

Blekerijlaan 1
NL 3447 GR Woerden

Geplaatst op www.internetconsultatie.nl

- Besluit loonbegrip (transitievergoeding en aanzegtermijn)
- Besluit nadere regels oproepovereenkomsten
- Wijziging besluit Wfsv op aanpassen premiedifferentiatie en afschaffen Sectorfondsen

T 0348 41 97 71
F 0348 42 18 01
E info@vakcentrum.nl
I www.vakcentrum.nl

Woerden, 10 december 2018

Betreft: Internetconsultatie Wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in balans'
Onze ref.: PEHH/cn/b18.078

Geachte heer, mevrouw,

Het Vakcentrum is de brancheorganisatie voor zelfstandige detaillisten en franchisenemers. De leden van het Vakcentrum vertegenwoordigen 2.800 winkels en in deze winkels zijn zo'n 200.000 werknemers werkzaam. Onderstaand geven wij graag een reactie op verschillende onderdelen van het wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in balans' (WAB).

Doel van het wetsvoorstel is om het aannemen van vaste krachten te bevorderen en flex in te perken. In de branche waar onze mkb-ondernemers werkzaam zijn: detailhandel, is een flexibele schil van werknemers, absoluut onmisbaar. Dit is zowel door werkgevers als werknemers diverse malen onderschreven in het kader van CAO onderhandelingen. Wij betreuren het dat hieraan wordt voorbijgegaan.

In het wetsvoorstel lijkt het contract belangrijker dan het behoud van Werkgelegenheid, het belang van de werkgever én het belang van de werknemer om 'flexibel' te mogen werken. Want zekerheid voor werkenden is niet alleen afhankelijk van de contractvorm, maar juist ook van eigen mobiliteit op de arbeidsmarkt en investeringen in de ontwikkelingen en inzetbaarheid van de medewerker. In onze CAO moderniseringsgesprekken hebben wij vastgesteld dat rond de vaste kern in een winkel, een flexibele schil onmisbaar is! En dat wij ons inzetten op duurzaamheid en mobiliteit.

Onze bezwaren staan ook reeds opgesomd in de Internetconsultatie wetsvoorstel 'Arbeidsmarkt in balans' dd. 4 mei 2018. Onderstaand komen we op enkele elementen terug. Wij sluiten ons tevens aan bij de opmerkingen zoals door Detailhandel Nederland naar voren gebracht.

I. Besluit loonbegrip (transitievergoeding en aanzegtermijn)

Met de WAB krijgen werknemers al vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding. Er komt een regeling voor kleine werkgevers om de transitievergoeding te compenseren als ze hun bedrijf moeten beëindigen wegens pensionering of ziekte.

ING bank BIC INGBNL2A
NL30INGB0698211979
KvK Utrecht 40530152
BTW nr. 0038.50.456.B.01

Op grond van het ontwerpbesluit ter zake gaat het om compensatie van vergoedingen die de werkgever verschuldigd is in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de periode van 6 maanden voorafgaand aan het verzoek aan UWV of kantonrechter tot 9 maanden na honorering van het verzoek, wanneer:

- arbeidsplaatsen vervallen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming door pensionering of ziekte, waarbij:
 - o de onderneming ten minste 2 jaar aan dezelfde natuurlijke persoon, VOF, CV (niet commanditaire vennoot) of maatschap moet toebehoren of de natuurlijke persoon ten minste 2 jaar DGA van de onderneming is, en
 - de werkgever de AOW gerechtigde leeftijd heeft bereikt of zal bereiken binnen zes maanden na indiening van dat verzoek; of
 - de werkgever vanwege ziekte of gebreken van die persoon niet verwacht kan worden dat die persoon zijn werkzaamheden redelijkerwijs kan voortzetten binnen zes maanden na een zodanig advies van een bedrijfsarts.
- zodra voor ten minste 1 werknemer door het UWV een ontslagvergunning is verleend of zodra de kantonrechter de arbeidsovereenkomst van ten minste 1 werknemer daarom heeft ontbonden;
- wanneer de werkgever op 1 januari van het kalenderjaar, waarin het verzoek om een ontslagvergunning of om ontbinding, minder dan 25 werknemers in dienst had (bij een groep moet worden gekeken naar het gezamenlijke aantal werknemers in de groep, tenzij de onderneming toebehoort aan een VOF, CV of maatschap).

1. De compensatie zou ook moeten gelden in geval van een beëindiging van de arbeidsovereenkomst met wederzijdse instemming.
 - In de levensmiddelenbranche en bij retailers in food en non-food is het gebruikelijk om in geval van een gewenste beëindiging van de arbeidsovereenkomst om welke reden dan ook eerst te onderzoeken of een beëindiging met wederzijdse instemming tot de mogelijkheden behoort. Dit geldt zeker voor werkgevers met minder dan 25 werknemers in dienst. Juist vanwege de beperkte omvang en juist in situaties van ziekte en/of pensionering;
 - De huidige compensatieregeling voor de transitievergoeding na beëindiging van de arbeidsovereenkomst na twee jaar van arbeidsongeschiktheid houdt ook rekening met de mogelijkheid van een beëindiging met wederzijdse instemming.
2. De werkgever zou een voorlopig oordeel over de compensatie moeten kunnen vragen, voorafgaand aan de aanvraag van een ontslagvergunning.
 - Er zal behoefte zijn aan zekerheid, voorafgaand aan het besluit tot beëindiging van de onderneming. Die zekerheid zal in veel gevallen de financiële afwikkeling betreffen. Zal compensatie niet in de rede liggen, dan kan een werkgever besluiten de onderneming tijdelijk voort te zetten en te verkopen. Of bedrijfsopvolging wel of niet mogelijk is, is geen statisch gegeven en het doel van de regeling is het voorkomen van financiële moeilijkheden of zelfs faillissement bij ziekte en of pensionering.
3. Het is in dit verband absoluut noodzakelijk te verduidelijken hoe wordt omgegaan met compensatieverzoeken wanneer een verzoek niet in eerste instantie wordt gehonoreerd, maar wel in hoger beroep. De kosten zullen in zo'n geval behoorlijk zijn opgelopen.

II. Besluit nadere regels oproepovereenkomsten

In het wetsvoorstel WAB zijn maatregelen voorgesteld om verplichte permanente beschikbaarheid van oproepkrachten te voorkomen. Een werknemer zou minstens 4 dagen van tevoren door de werkgever moeten worden opgeroepen (tenzij de Cao dit verkort tot minimaal 1 dag) en oproepkrachten behouden recht op loon als het werk wordt afgezegd. In het ontwerpbesluit wordt geduid welke arbeidsovereenkomsten niet zouden moeten worden gezien als oproepovereenkomst, te weten: arbeidsovereenkomsten met een als een aantal uren per tijdseenheid vastgelegde arbeidsomvang en arbeidsovereenkomsten met vergoede consignatiediensten of vergoede beschikbaarheidsdiensten.

In het wetsvoorstel WAB staat ook dat als de oproepovereenkomst een jaar heeft geduurd de werkgever de werknemer een aanbod moet doen voor een arbeidsovereenkomst voor het aantal uur dat hij het jaar ervoor gemiddeld heeft gewerkt ("vastklikken"). Hierop willen we het volgende toevoegen:

1. Wanneer het doel is om middels besluit aan werkgevers duidelijk te maken welke arbeidsovereenkomsten aangemerkt moeten worden als oproepovereenkomst, dan kan het onvoldoende zijn als "slechts" duidelijk wordt gemaakt welke arbeidsovereenkomsten niet zouden moeten worden gezien als oproepovereenkomsten.
2. Het wetsvoorstel WAB bepaalt in nieuw artikel 7:628a BW aangepast dat sprake is van een oproepkracht wanneer een werknemer werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst waarin de omvang van de arbeid niet of niet eenduidig is vastgesteld.

Volgens de Minister gaat het dan over werknemers met een nul-urencontract, maar ook over werknemers met een min-max contract. Gelijk de Raad voor de Rechtspraak in haar advies heeft opgemerkt, zou een min-max contract met een betrekkelijk geringe bandbreedte niet behoren te vallen onder de gegeven definitie van oproepkracht. Die werknemers met zo'n min-max contract hebben doorgaans geen last van onzekerheid over inkomen en arbeidsduur.

3. In zijn voorstel gaat de Minister er aan voorbij dat werkgevers én werknemers in de levensmiddelenbranche en in de food en non-food retail er belang bij hebben arbeidsovereenkomsten te kunnen sluiten met een bepaalde - redelijke - rek. Werkgevers moeten kunnen inspelen op fluctuerende behoeften aan arbeid in de winkel en maakt daarbij veel gebruik van zogenaamde 'erbij-baners' die het helpen in de winkel beschouwen als een middel om een zakcentje te verdienen, terwijl ze studeren. De gevraagde en geleverde studie inspanningen fluctueren evenzeer en het gaat hier niet om een kwetsbare groep werknemers.

Scholieren, studenten, herintredende moeders en 65-plussers willen niet elke week hetzelfde aantal uren draaien. Een scholier wil in vakanties meer werken, terwijl herintredende moeders dan juist thuis willen zijn voor de kinderen. Een student heeft op zijn beurt weer tentamenperiodes die veel tijd vergen. De WAB lost een probleem op dat er niet is. Het creëert er eerder een. Wanneer een contract van 15 uur moet worden aangeboden zit iedereen er aan vast. Daarnaast kunnen omzetten balanceren tussen pieken en dalen.

4. Werknemers hebben op grond van wet en Cao het recht om van hun werkgever te vragen dat die rekening houdt met de door hen gewenste arbeidstijden. Roosterplanning op basis van wet en Cao is een bijzondere uitdaging, te meer nu in de branche wordt geëxperimenteerd met zelfroosteren, dat wordt gezien als een modern werknemersrecht. Deze ontwikkeling zal onder druk komen, zodra de rek uit de arbeidsovereenkomsten volledig verdwijnt.

5. In de levensmiddelenbranche is de min-max arbeidsovereenkomst van 2-12 uur gebruikelijk, gewenst door beide partijen en werkbaar. De gevolgen van het wetsvoorstel zullen bijzonder verstorend en belastend zijn in deze branche zowel voor werkgevers als werknemers, zoals scholieren, studenten, en personen die met kinderopvang in vakanties te maken hebben.
 6. Onduidelijk is hoe de wetgever vindt dat moet worden omgegaan met gewijzigde, geweigerde en/of ingetrokken roostervoorstellen. Wanneer een werkgever op zaterdag verzoekt om een roosterindeling voor 4 uur op een maandag te mogen wijzigen naar 4 uur op een dinsdag en de werknemer neemt dit aan. Heeft de werknemer dan recht op 4 uur of 8 uur uitbetaling? Is dit anders als het verzoek van de werknemer komt? Wat als een werknemer de eerste inroostering weigert?
- III. **Wijzigen regeling Wfsv premiedifferentiatie (uitzenden-payroll)**
 - IV. **Wijzigen besluit in mindering brengen kosten op transitievergoeding**
 - V. **Besluit compensatie transitievergoeding beëindiging onderneming**
 - VI. **Wijziging besluit Wfsv op aanpassen premiedifferentiatie en afschaffen Sectorfondsen**

De gepresenteerde maatregelen leiden per definitie tot hogere arbeidskosten, waarbij 'flexwerk' naar onze mening veel te ruim wordt gedefinieerd. Zo worden werkgevers die investeren in meerjarige contracten, toch 'afgestraft' met een hogere WW-premie. In onze sector is de afgelopen jaren een gunstige ontwikkeling met betrekking tot werkloosheid te zien, toch zal de WW-premie flink gaan stijgen. Door het afschaffen van de Sectorfondsen wordt de directe schadelast niet meer neergelegd bij de sector en dit betekent dat de druk op beperking zal afnemen.

In verwachting u hiermede voldoende te hebben geïnformeerd en in de hoop op een bijstelling leggen wij bovenstaande (en eerdere suggesties) aan u voor. Graag denken wij mee om het wetsvoorstel zodanig aan te passen dat het ook voor de ondernemer werkbaar en betaalbaar blijft. Natuurlijk kunt u ons hiervoor altijd benaderen.

Met vriendelijke groeten,



mr. Patricia E.H. Hoogstraaten RAE
directeur