

Verlangend naar het verleden of vertrouwen in de toekomst?

Na 225 dagen is dan eindelijk het kabinet Rutte-III geformeerd. Met het op 10 oktober 2017 gepresenteerde regeerakkoord als basis, gaan VVD, CDA, D66 en CU de komende vier jaar met vertrouwen tegemoet. Werken moet lonen en werkgeverschap moet aantrekkelijk zijn is hun devies. Op arbeidsrechtelijk gebied staan er nogal wat veranderingen op stapel.

Cumulatiegrond in het ontslagrecht

Het kabinet erkent in haar regeerakkoord dat de Wet werk en zekerheid tot onwenselijke ontslagsituaties kan leiden. Werkgevers lopen tegen situaties aan waarin op basis van elk van de afzonderlijke bestaande ontslaggronden onvoldoende wettelijke basis is voor ontslag, maar het tegelijkertijd ook onwenselijk is om de arbeidsovereenkomst te laten voortduren (bijvoorbeeld verwijtbaar handelen gecombineerd met disfunctioneren en een verstoorde arbeidsrelatie). In dergelijke gevallen moet het volgens het kabinet mogelijk zijn om de rechter de afweging te laten maken of het van een werkgever verlangd kan worden de arbeidsovereenkomst voort te zetten of dat ontslag gerechtvaardigd is op basis van de cumulatie van omstandigheden. Hier staat voor de werknemer echter wel tegenover dat de rechter een extra vergoeding kan toekennen van maximaal de helft van de transitievergoeding (bovenop de reeds verschuldigde transitievergoeding).

Aanpassing transitievergoeding

Mede gelet op bovenstaande herziening van het ontslagrecht, wenst het nieuwe kabinet meer balans aan te brengen in de opbouw van de transitievergoeding. Ten eerste krijgen werknemers vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding en niet pas na twee jaar dienstverband. Ten tweede gaat voor elk jaar in dienstverband de transitievergoeding 1/3 maandsalaris bedragen, ook voor contractduren langer dan tien jaar. De overgangsregeling voor 50-plussers wordt gehandhaafd. Bovendien wordt de mogelijkheid verruimd om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding.

Tijdelijke contracten voor tijdelijk werk

De mogelijkheden voor het sluiten van tijdelijke contracten worden weer verruimd. Met de invoering van de WWZ werd de ketenregeling aangepast en kon er nog maximaal gedurende een periode van twee jaar (of maximaal drie tijdelijke contracten) tijdelijke contracten worden overeengekomen. Dit wordt weer teruggedraaid, zodat pas na een periode van maximaal drie jaar elkaar opeenvolgende tijdelijke contracten overgaan in een contract voor onbepaalde tijd. Daarnaast worden de mogelijkheden voor het aangaan van een proeftijd verruimd om het sluiten van een contract voor onbepaalde tijd aantrekkelijker te maken voor werkgevers. Indien een werkgever direct (als eerste contract) een contract voor onbepaalde tijd aanbiedt, wordt de proeftijd verruimd naar vijf maanden. Voor meerjaarscontracten (meer dan twee jaar) wordt de proeftijd drie maanden. In overige gevallen blijft de proeftijd zoals hij nu is.

Loondoorbetaling bij ziekte

Om te bevorderen dat het MKB weer meer personeel in (vaste) dienst durft te nemen, wordt de loondoorbetalingsperiode voor kleine werkgevers (tot 25 werknemers) verkort van twee naar één jaar. De verantwoordelijkheid voor loondoorbetaling en een aantal re-integratieverplichtingen in dat jaar gaan over naar het UWV (de ontslagbescherming van twee jaar blijft in stand). De collectieve kosten van het tweede jaar worden gedekt via een uniforme lastendekkende premie, te betalen door kleine werkgevers.

Payrolling

Payrolling als zodanig blijft mogelijk, maar wordt zo vormgegeven dat het een instrument is voor het 'ontzorgen' van werkgevers en niet voor concurrentie op arbeidsvoorwaarden. Het kabinet wil met een wetsvoorstel komen waarin het soepeler arbeidsrechtelijk regime van de uitzendovereenkomst buiten toepassing wordt verklaard, werknemers qua arbeidsvoorwaarden ten minste gelijk moeten worden behandeld met werknemers bij de inleners, en de definitie van de uitzendovereenkomst ongemoeid blijft. Tevens gaat het kabinet payrolling fundamenteel bezien in het licht van het bij elkaar brengen van formeel en materieel werkgeverschap. Dat wil zeggen dat daarbij ook aanpassing van de definitie van de uitzendovereenkomst bespreekbaar is. Uitzendwerk en detachering als zodanig staan niet ter discussie.

Ten slotte

Met het regeerakkoord heeft het kabinet een eerste piketpaal willen slaan om op te kunnen bouwen voor de toekomst. In de toekomst zal moeten blijken of alle genoemde maatregelen ook daadwerkelijk gerealiseerd zullen worden. De tijd zal ons moeten leren of we straks een verlangen hebben naar het verleden of dat we vertrouwen blijven houden in de toekomst. ■

Mr. M. Maaijen en mr. P. de Ruiter, Pallas Advocaten, www.pallasadvocaten.nl

Bron: RTK 2017-2018, 34 700, nr. 34, Regeerakkoord 2017-2021 'Vertrouwen in de toekomst', VVD, CDA, D66 en ChristenUnie