

BARBARA ZWEZERIJNEN

DE EERSTE VERJAARDAG VAN DE WWZ...



Vorig jaar, in de nacht van 30 juni op 1 juli 2015, hebben een groot aantal arbeidsrechtadvocaten "oud en nieuw" gevierd. Aftellen naar het nieuwe ontslagrecht... Na eerst een inhoudelijk symposium en een discussie waar ook minister Asscher bij aanwezig was, werd op ludieke wijze stilgestaan bij dit historische moment.

En nu, bijna 1 jaar later, ben ik uitgenodigd om de eerste verjaardag van de WWZ te komen vieren. Alhoewel, ook de organisatoren vragen zich af of deze eerste verjaardag reden is voor een feestje. Vorige week ontving ik een e-mail van de organisatoren of ik mee wilde doen aan een enquête over mijn ervaringen met de WWZ afgelopen jaar. De uitkomsten van de enquête zullen we op het verjaardagsfeestje bespreken en zullen uiteraard ook aan minister Asscher gepresenteerd worden.

Ik heb al eerder in mijn column geschreven over de WWZ. Ik heb daarbij ook aangegeven dat de minister er in mijn ogen niet in geslaagd is om het ontslagrecht flexibeler en eenvoudiger te maken. Bij het invullen van de enquête heb ik me wel afgevraagd of ik geen vertekend beeld heb van de werkelijkheid.

Zo heb ik de indruk dat veel werkgevers minder snel een contract voor onbepaalde tijd aanbieden aan een werknemer. Veel werkgevers zijn toch wat huiverig geworden voor de risico's van het contract voor onbepaalde tijd. Het gevolg is dat na 3 tijdelijke contracten veelal afscheid wordt genomen van werknemers.

Ook heb ik de indruk dat de werkgevers in het MKB het als zeer lastig ervaren om te voldoen aan de strenge eisen van de redelijke ontslaggronden. Wanneer is sprake van disfunctioneren; hoe lang moet het verbetertraject zijn, etc.

Verder hoor ik vaak van werkgevers dat een aantal nieuwe regels tot discussies leiden. Daarbij wordt gedacht aan de aanzegverplichting, de transitievergoeding die betaald moet worden aan werknemers die langer dan 2 jaar ziek zijn en aan de regeling inzake opvolgend werkgeverschap.

Al met al heb ik het beeld dat de werkgevers in het MKB het nieuwe ontslagrecht niet bepaald als een vooruitgang zien. Door de grote risico's en de onduidelijkheden zie ik werkgevers voor alternatieven kiezen zoals langere tijdelijke contracten, maar ook contracten met uitzendorganisaties of payrollers. Naar mijn idee een onwenselijke situatie, omdat deze alternatieven ook weer risico's met zich mee brengen.

Maar klopt mijn beeld wel? Is dit wat leeft onder werkgevers? Laat het me vooral weten als u het nieuwe ontslagrecht als zeer positief ervaart of daar andere ideeën over heeft.



Barbara Zwezerijnen
Edisonweg 17C
3404 LB IJsselstein
T 030 68761 81
barbara@zwezerijnen-advocatuur.nl

REAGEREN OP BARBARA?
Mail naar lopikerwaard@ondernamen.nl!