

Afstudeeronderzoek

‘een nieuwe mogelijkheid van ontbinding voor
meer vaste arbeidsovereenkomsten’



Auteur - Silke Harbers

Eerste lezer - Robert Veldman

Tweede lezer - Eric de Olde

Plaats – Deventer

Opleiding – Sociaal Juridische Dienstverlening

Datum - 14 augustus 2019

Student	Silke Harbers
Studentnummer	346574
Klas	DSJ4VB
Eerste lezer	Robert Veldman
Tweede lezer	Eric de Olde
Organisatie	Saxion Hogeschool
Plaats	Deventer
Datum	14 augustus 2019

Begrippenlijst

Flexibele arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder vaste uren, een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, een oproepovereenkomst en een uitzendovereenkomst.¹

Flexibele schil

De flexibele schil bevat alle werknemers die in een flexibele baan zitten of een korte periode tussen twee flexibele banen in zonder werk zitten. Deze tussenperiode mag maximaal drie maanden zijn.²

Ontbindingsgronden

Onder ontbindingsgronden van ontslag worden de gronden in artikel 7:669 lid 3 onder c tot en met h Burgerlijk Wetboek verstaan die de werkgever kan aanvoeren voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.

Opdrachtgever

De derde partij betrokken in de payroll overeenkomst, naast de werknemer en werkgever.

Payroll werkgever

De payrollonderneming die op basis van een overeenkomst met een derde een werknemer ter beschikking stelt om in opdracht en onder toezicht en leiding van de derde arbeid te verrichten. De arbeidsovereenkomst is niet tot stand gekomen in het kader van het samenbrengen van vraag en aanbod.

Payroll werknemer

De werknemer in dienst van de payrollonderneming die een opdracht uitvoert voor de opdrachtgever.

Vakkracht

De werknemer van 18 jaar of ouder die aantoonbaar over voldoende ervaringsuren in de desbetreffende functie beschikt. Dat is

¹ CBS 2019.

² CBS 2019.

in ieder geval zo als hij in de functie feitelijk 1.976 ervaringsuren bij zijn eigen werkgever heeft opgebouwd vanaf zijn achttiende verjaardag, ongeacht voltijd of deeltijd.³

Vaste arbeidsovereenkomst

Onder een vaste arbeidsovereenkomst wordt verstaan een overeenkomst van onbepaalde tijd voor een vast aantal uren.⁴

Vaststellingsovereenkomst

De vaststellingsovereenkomst is vastgelegd in artikel 7:900 BW. Het houdt een overeenkomst in betreffende voorkoming van onzekerheid of een geschil bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Verzuimverzekering

Hiermee verzekert de werkgever zich tegen de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van de werknemer en de kosten van re-integratieverplichtingen.⁵

Werkgever

De werkgever in de horeca die zich door middel van een arbeidsovereenkomst volgens artikel 7:610 BW en als opdrachtgever van de uitzendovereenkomst volgens artikel 7:690 BW heeft verbonden aan de werknemer in een hotel, pension, restaurant, cafetaria of café.⁶

Werknemer

Degene die zich door middel van een overeenkomst volgens artikel 7:610 BW of artikel 7:690 BW heeft verbonden aan de werkgever of opdrachtgever.⁷ In dit onderzoek wordt verstaan onder werknemer de horecamedewerker als keukenhulp, bedieningsmedewerker en ander barpersoneel.⁸

³ Koninklijke Horeca Nederland 2018, p. 14.

⁴ CBS 2019.

⁵ Stcrt 2016, 21703, p. 16.

⁶ Artikel 7:610 lid 1 BW. Zie ook; CBS 2019. Zie ook; Koninklijke Horeca Nederland 2018, p. 10.

⁷ Artikel 7:610 lid 1 BW.

⁸ CBS 2019.

Afkortingenlijst

ABU	Algemene Bond Uitzendondernemingen
BW	Burgerlijk Wetboek
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond (werknemersorganisatie)
CRvB	Centrale Raad van Beroep
EU	Europese Unie
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging (werknemersorganisatie)
HR	Hoge Raad
HSI	Hugo Sinzheimer Instituut
ILO	International Labour Organisation (internationale arbeidsorganisatie)
Ktr.	Kantonrechter
KHN	Koninklijke Horeca Nederland
MKB	Midden- en Klein Bedrijf Nederland (organisatie van werkgevers met een midden of klein bedrijf)
NBBU	Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen
NHG	Nederlands Horeca Gilde
Rb.	Rechtbank
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
VAAN	Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland
VvA	Vereniging voor Arbeidsrecht
WAB	Wet Arbeidsmarkt in Balans
Wvp	Wet verbetering poortwachter
Wwz	Wet werk en zekerheid

Samenvatting

Het aantal flexibele arbeidsovereenkomsten in Nederland neemt toe. Dit betekent dat er voor werknemers minder zekerheid in het contract zit en voor werkgevers dat de werknemers minder geschoold en verbonden met het bedrijf zijn. De regering komt in reactie op deze ontwikkeling met de Wet Arbeidsmarkt in Balans die flexibele arbeid minder flex moet maken en vaste arbeid minder vast. Een onderdeel van deze wetswijziging is de invoering van de cumulatieggrond in het ontbindingsrecht. Deze zal bij moeten dragen aan een toename van vaste arbeidsovereenkomsten door het risico te verminderen een arbeidsovereenkomst niet te kunnen ontbinden. De probleemstelling in dit onderzoek is dan ook: "In hoeverre zal de cumulatieggrond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans volgens werkgevers de toename van vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca bevorderen?"

Het doel van deze opdracht is om kritisch door te lichten welke invloed de cumulatieggrond van de WAB heeft op het ontstaan van vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca. Om antwoord te kunnen geven op de onderzoeksvraag is er literatuuronderzoek gedaan en zijn er interviews afgenomen bij werkgevers in de horeca. De vier respondenten hebben verschillende varianten van horeca ondernemingen in Deventer en omgeving. Uit het literatuuronderzoek is gebleken dat in de praktijk bewijs ter onderbouwing van de ontbindingsgronden onvoldoende is voor ontbinding. Rechters kunnen geen maatwerk leveren in zaken waarin ontbinding net wel of net niet aan de orde is. Om deze knelpunten te verhelpen wordt de cumulatieggrond ingevoerd. De Staten-Generaal heeft ingestemd met het wetsvoorstel met de cumulatieggrond en de extra vergoeding. De regering stelt dat er in de praktijk nu behoefte is aan verandering van het ontbindingsstelsel. Er zijn veel vragen over de invulling en uitvoering van de cumulatieggrond en de vergoeding die hieraan ten grondslag ligt vanuit experts. Volgens experts is de cumulatieggrond van de WAB een achterhaalde regeling en zal de evaluatie van de Wvz die in 2020 uit zal komen afgewacht moeten worden. Er zal volgens experts geen toename zijn van vaste arbeidsovereenkomsten door invoering van de cumulatieggrond. Uit de interviews is gebleken dat de cumulatieggrond invloed zou kunnen hebben op ontbinding, maar niet op de toename van vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca. Door middel van toetsing van de theorieën van de regering en de experts aan de interviews met werkgevers is de conclusie van dit onderzoek getrokken.

Mijn conclusie is dat de regering te optimistisch denkt over de invloed van de cumulatieggrond op het aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst. Het gewenste effect van een toename van vaste arbeidsovereenkomsten zal door de cumulatieggrond niet bereikt worden in de horeca. Er zal wellicht eerder in de keten van bepaalde arbeidsovereenkomsten een vaste arbeidsovereenkomst afgesloten worden, echter zal er altijd behoefte zijn aan een flexibele schil.

Op basis van de uitkomsten van dit onderzoek wordt aanbevolen om werkgevers in de horeca meer in te lichten over wetgeving en de toepassing ervan. Tevens is mijn aanbeveling vervolgonderzoek uit te voeren in een andere omgeving in Nederland of in een andere branche om de invloed van de cumulatieggrond op het aantal vaste arbeidsovereenkomsten te onderzoeken. Ook wordt aanbevolen om de invloed op toename van het aantal vaste arbeidsovereenkomsten van de andere regelingen in de Wet Arbeidsmarkt in Balans te onderzoeken.

Voorwoord

Voor u ligt het afstudeeronderzoek ‘een nieuwe mogelijkheid van ontbinding voor meer vaste arbeidsovereenkomsten’. Dit onderzoek is uitgevoerd vanuit het perspectief van werkgevers in de horeca in de omgeving van Deventer. Het onderzoek is geschreven in het kader van afstuderen in opdracht van Robert Veldman namens de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening aan het Saxion te Deventer. Van februari 2019 tot augustus 2019 ben ik bezig geweest met het schrijven van dit afstudeeronderzoek.

Toen ik op zoek was naar een afstudeeropdracht heb ik verschillende bedrijven benaderd voor een opdracht binnen het arbeidsrecht. Het werd mij na een aantal benaderpogingen duidelijk dat het werkveld niet zat te wachten op mij en mijn idee voor een afstudeeropdracht. Ik was dan ook erg blij dat Robert Veldman mij het voorstel deed om bij hem af te studeren. Samen met Tessa Kieft heb ik mij ingelezen in het wetsvoorstel van de Wet Arbeidsmarkt in Balans. In overleg met de Robert Veldman en de andere afstudeerders in zijn groep ben ik tot de onderzoeksvraag van dit afstudeeronderzoek gekomen.

Tijdens het afstudeeronderzoek ben ik erachter gekomen dat het soms complex kan zijn om een goed onderzoek uit te voeren. Dit heb ik vooral gemerkt in het begin van mijn onderzoek bij het formuleren van mijn probleemstelling en de afbakening van mijn onderzoek. Daarnaast bleek het werven van respondenten lastig. Na meerdere gesprekken binnen de afstudeerkring en met Robert Veldman heb ik de onderzoeksvraag kunnen beantwoorden.

Bij dezen wil ik graag Robert Veldman bedanken, omdat ik bij het uitvoeren van mijn afstudeeronderzoek altijd met mijn vragen bij hem terecht kon. Ook wil ik de andere studenten in de afstudeergroep bedanken met wie ik gediscussieerd heb over het doen van onderzoek en de moeilijkheden waar wij tegenaan liepen. Tevens wil ik graag de respondenten bedanken die mee hebben gewerkt aan het onderzoek, omdat ik zonder hen mijn afstudeeronderzoek niet uit had kunnen voeren. Ook wil ik graag mijn vrienden, familie en collega's bedanken die mij hebben geholpen bij het zoeken van respondenten en de morele ondersteuning die zij hebben gegeven tijdens het afstudeerproces.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Silke Harbers

Deventer, 22 juli 2019

Inhoudsopgave

Begrippenlijst	3
Afkortingenlijst.....	5
Samenvatting.....	6
Voorwoord.....	7
1. Inleiding	10
1.1 Aanleiding	11
1.2 Doelstelling.....	12
1.3 Probleemstelling.....	12
1.4 Onderzoeksvragen.....	12
2. Methode.....	13
2.1 Literatuuronderzoek	13
2.2 Interviews	14
3. Wetgeving arbeidsovereenkomsten.....	16
3.1 De arbeidsovereenkomst in Nederland	16
3.2 Wetgeving van de arbeidsovereenkomst en de uitzendovereenkomst.....	16
3.3 Opzegging en ontbinding volgens de collectieve arbeidsovereenkomsten	20
4. Werking huidige ontbindingsstelsel Wet werk en zekerheid	21
4.1 Ontbinding vóór de Wet werk en zekerheid	21
4.2 Ontbinding tijdens de Wet werk en zekerheid	22
4.3 De werking van ontbinding bij de Wet werk en zekerheid	28
5. Invoering Wet Arbeidsmarkt in Balans	30
5.1 Ontbinding bij de Wet Arbeidsmarkt in Balans	30
5.2 Wetenschappelijke benadering over de cumulatiegrond	34
6. Het perspectief van werkgevers in de horeca op de Wet Arbeidsmarkt in Balans.....	39
6.1 Knelpunten bij vaste arbeidsovereenkomsten	39
6.2 Risico ziekte bij vaste arbeidsovereenkomsten	40
6.3 Invloed van de cumulatiegrond op ontbinding.....	40
6.4 Invloed van de cumulatiegrond op vaste arbeidsovereenkomsten	41
6.5 Andere veranderingen.....	42
7. Analyse.....	43
7.1 Deelvraag I.....	43

7.2 Deelvraag II.....	45
7.3 Deelvraag III.....	48
7.4 Deelvraag IV.....	49
7.5 Onderzoeksvraag.....	49
8. Conclusies en discussie	53
8.1 Conclusies.....	53
8.2 Discussie.....	54
9. Aanbevelingen	55
Literatuurlijst	56
Bijlage 1 Zoekplan.....	62
Bijlage 2 Informatieblad werkgevers.....	65
Bijlage 3 Tabel variabelen en interviewvragen	66
Bijlage 4 Codering interviews.....	71
Bijlage 5 Transcripten interviews	90

1. Inleiding

Dit onderzoek gaat over de invloed van ontbindingsgronden op het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst. Werkgevers komen soms in situaties terecht met werknemers in dienst waarbij het wenselijk zou zijn een arbeidsovereenkomst te beëindigen. In Nederland zijn ten opzichte van andere landen in de EU flex overeenkomsten meer toegenomen. Dit zou aan de vormgeving van de Nederlandse wet- en regelgeving liggen, onder andere aan de wijze waarop het ontbindingsstelsel is vormgegeven. In reactie hierop komt het kabinet met het wetsvoorstel van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), dat 21 mei 2019 is aangenomen door de Eerste Kamer. In de Wet werk en zekerheid (Wwz) is een gesloten (limitatief) grondenstelsel gecreëerd. Dit stelsel wordt aangepast met de cumulatiegrond van de WAB, omdat uit de praktijk blijkt dat het huidige stelsel voor werkgevers te beperkt is. De cumulatiegrond moet zorgen voor gemakkelijkere ontbinding. De verwachting van het kabinet is dat er meer vaste arbeidsovereenkomsten gesloten worden met een soepeler ontbindingssysteem, die de risico's bij een vaste arbeidsovereenkomst voor werkgevers zal verminderen.

Om kritisch door te kunnen lichten hoe de cumulatiegrond van invloed zal zijn op het ontstaan van een vaste arbeidsovereenkomst met werknemers, is de hoofdvraag in het kader van dit afstudeeronderzoek voor de hbo-opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening als volgt geformuleerd: "In hoeverre zal de cumulatiegrond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans volgens werkgevers de toename van vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca bevorderen?" Het is van belang om onderzoek te doen vanuit het perspectief van de werkgever. Door deze groep te onderzoeken zal de invloed en werking van de cumulatiegrond op het ontstaan van vaste arbeidsovereenkomsten duidelijk worden. De verwachting van de wetgever is dat de wetswijziging zal zorgen voor meer vaste arbeidsovereenkomsten. De focus in dit onderzoek zal liggen op werkgevers in de horeca, omdat hier volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) de meeste flexwerkers werkzaam zijn.

Eerst zal de aanleiding van het onderzoek aan bod komen samen met de doelstelling en probleemstelling die hieruit voortvloeien. Aan de hand hiervan zijn vier onderzoeksvragen opgesteld die elk een aandeel hebben om tot de uiteindelijke conclusie van dit onderzoek te komen.

De methode van onderzoek is in hoofdstuk 2 weergegeven. In hoofdstuk 3 zal aandacht zijn voor de voordelen van een vaste arbeidsovereenkomst om aan te geven waarom de regering streeft naar meer vaste arbeidsovereenkomsten. Dan zullen de verschillende varianten arbeidsovereenkomsten en de uitzendovereenkomst behandeld worden om de verschillen uit te leggen en duidelijkheid te verschaffen. Het is van belang om te weten wat de voor- en nadelen zijn van deze overeenkomsten om een duidelijk beeld te schetsen welke invloed ontbinding heeft op een toename van het aantal vaste arbeidsovereenkomsten en waarom dit gewenst is.

In hoofdstuk 4 is wordt eerst ingegaan op de wetgeving vóór invoering van de Wwz 1 juli 2015, omdat de werking van de Wwz alleen goed geëvalueerd kan worden indien duidelijk is hoe de wetgeving geregeld was voor de Wwz. De Wwz wordt uitgebreid besproken door de behandeling van het wetsvoorstel na te lopen en de werking van de Wwz te bespreken. De knelpunten van de Wwz worden duidelijk gemaakt door de evaluatieonderzoeken van de Wwz en uitspraken die experts in het arbeidsrecht over de Wwz hebben gedaan.

In hoofdstuk 5 komt de wetgeving van de cumulatiegrond van de WAB aan bod. Door de knelpunten van de Wwz die in hoofdstuk 4 naar voren zijn gekomen wordt de cumulatiegrond ingevoerd. In dit hoofdstuk zal dan ook de visie van de rechtspraak, experts in het arbeidsrecht

en van werknemers- en werkgeversorganisaties besproken worden op de cumulatiegrond. Dit zal een beeld geven van de verschillende perspectieven op invoering van de cumulatiegrond.

Na dit hoofdstuk wordt er in hoofdstuk 6 toegespitst op de visie van werkgevers in de horeca die zijn geïnterviewd. Er wordt door middel van codes, weergegeven in bijlage 4, verwezen naar de inhoud van de interviews.

Aan de hand van al deze informatie zal in hoofdstuk 7 een analyse gemaakt worden waaruit de conclusies op de deelvragen en de onderzoeksvraag in hoofdstuk 8 voortvloeien. Hierbij wordt de verantwoording en discussie over de onderzoeksmethoden die gebruikt zijn in dit onderzoek gegeven. Er wordt afgesloten met de aanbevelingen in hoofdstuk 9.

1.1 Aanleiding

De Wet werk en zekerheid (Wwz) is per 1 juli 2015 in werking getreden. De veranderingen in deze wet zijn ingevoerd om het ontbindingsstelsel eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar te maken. Ook is dit stelsel meer gericht op het vinden van een nieuwe baan.⁹ Wat betreft de opzeggings- en ontbindingsgronden houdt de verandering van de Wwz in dat de gronden a tot en met h gedetailleerd zijn opgenomen in de wet. Er is geen ruimte meer voor een ruime, algemene maatstaf voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Er is sprake van een gesloten stelsel. De werkgever kan bij dit stelsel niet kiezen via welke instantie, de kantonrechter of het UWV, de procedure van beëindiging gaat. Gronden a en b (de bedrijfseconomische reden, arbeidsongeschiktheid of ziekte) gaan via het UWV. Gronden c tot en met h gaan via de kantonrechter.¹⁰

Het in de Wwz gecreëerde limitatieve grondenstelsel wordt aangepast, omdat uit de praktijk blijkt dat dit stelsel voor werkgevers te beperkt is. De Wwz heeft geleid tot situaties waarbij ontbinding redelijkerwijze aan de orde is, maar dit moeilijk of zelfs niet kan.¹¹ De situatie waar werkgevers tegenaan lopen is dat er op basis van de limitatieve ontbindingsgronden onvoldoende wettelijke basis is voor ontbinding.¹² De restgrond (grond h) is onvoldoende gebleken, omdat deze voor situaties bedoeld is die niet onder grond a tot en met g vallen.¹³ In gevallen zijn er bij meerdere gronden gedeeltelijk sprake van problemen, maar van één grond niet voldoende voor de rechter om de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In de WAB komt er een grond bij, de cumulatiegrond, die ervoor moet zorgen dat ook in deze gevallen de arbeidsovereenkomst ontbonden kan worden.¹⁴

In het regeerakkoord van de huidige coalitie is weergegeven dat de huidige arbeidsmarkt gemoderniseerd moet worden. Het kabinet constateert dat het perspectief op een vaste baan voor werknemers ver weg is.¹⁵ Uit cijfers van het CBS blijkt dat er een stijging zit in het aantal flexibele arbeidsovereenkomsten. Van de flexwerkers heeft ongeveer 19% uitzicht op een vaste arbeidsovereenkomst.¹⁶ Voor werkgevers moet het financieel aantrekkelijker en minder risicovol worden om mensen een vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden. Er bestaat een grotere vraag naar flexibele arbeidsovereenkomsten door toegenomen internationale concurrentie, de opkomst van ICT, privatisering, deregulering en de hogere mate van ontslagbescherming.¹⁷ Deze laatste reden heeft bijvoorbeeld te maken met de Wet verbetering poortwachter (Wvp) die er-

⁹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 2. (MvT)

¹⁰ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 22-51. (MvT)

¹¹ Raad van State, 2018, p. 15-16. Zie ook; *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 4, p. 25-28. Zie ook; Ktr. Noord-Holland 13 december, ECLI:NL:RBNHO:2018:10651. Zie ook; Ktr. Noord-Holland 29 augustus 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8280.

¹² *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 3, p. 51-53. (MvT)

¹³ Barentsen, Erkens, Weber & Bulk 2018, p.19-23. Zie ook; HR 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218.

¹⁴ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 3, p. 51-53. (MvT)

¹⁵ VVD, CDA, D66 en ChristenUnie 2017, p. 22.

¹⁶ CBS 2019.

¹⁷ Dekker 2017, p. 69-82.

voor heeft gezorgd dat werkgevers meer verantwoordelijkheid dragen indien een werknemer ziek wordt.¹⁸ Volgens het kabinet werkt de huidige vormgeving van de arbeidsmarkt voor zowel werknemers als werkgevers niet voldoende.¹⁹ Het huidige systeem van arbeidsverhoudingen ondersteunt onvoldoende bij aangaan van een (goede) arbeidsrelatie voor zowel werknemer als werkgever.²⁰ De precieze knelpunten worden volgens de Raad van State niet genoemd.²¹

In het wetsvoorstel van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) zijn er wetswijzigingen weergegeven die ervoor moeten zorgen dat de arbeidsmarkt, waaronder ook de arbeidsrelatie, weer in balans komt.²² Eén van de wetswijzigingen om dit te bereiken is het toevoegen van de cumulatiegrond. Het huidige systeem betreft acht gronden, a tot en met h.²³ Hieraan wordt de cumulatiegrond, grond i, toegevoegd die een combinatie van omstandigheden van gronden c tot en met h mogelijk maakt. Als voorbeeld van een situatie waarin einde van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijze aan de orde is. Het disfunctioneren van een werknemer bevat onvoldoende grond om een werknemer te ontslaan, maar in combinatie met de grond van een verstoorde arbeidsrelatie die is ontstaan is dit wel voldoende voor ontbinding.²⁴

Uit cijfers van het CBS blijkt dat het aantal flexibele arbeidsovereenkomsten in de horeca het hoogst zijn.²⁵ De focus in dit onderzoek ligt op werkgevers in de horeca, omdat de cumulatiegrond hier het meest merkbaar zou moeten zijn. De belanghebbende in dit onderzoek is de wetgever, omdat het voor hen van belang is om te weten hoe het werkveld om zal gaan met deze wetswijziging en hoe dit tot uitvoering zal worden gebracht in de praktijk. Ook is het voor werkgevers in de horeca van belang om na te denken over de wetswijziging en veranderingen die dit voor hen zal gaan hebben.

1.2 Doelstelling

Met dit onderzoek wordt de invloed van de cumulatiegrond van de WAB die wordt toegevoegd aan de ontbindingsgronden van artikel 7:669 lid 3 BW op het ontstaan van vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca kritisch doorgelicht.

1.3 Probleemstelling

De probleemstelling luidt als volgt: “In hoeverre zal de cumulatiegrond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans volgens werkgevers de toename van vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca bevorderen?”

1.4 Onderzoeksvragen

- Hoe is de huidige wet- en regelgeving van ontbindingsgronden vormgegeven en welke knelpunten geeft deze wetgeving bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst?
- Hoe zal de cumulatiegrond van de WAB de knelpunten in de huidige wet- en regelgeving verhelpen?
- Welke knelpunten ervaren werkgevers in de horeca onder de huidige ontbindingswetgeving om vaste arbeidsovereenkomsten aan te bieden?
- Zal de cumulatiegrond van de WAB zorgen voor het verhelpen van de knelpunten bij werkgevers of zijn er nog andere veranderingen nodig?

¹⁸ *Kamerstukken I* 2005/6, 27 678, A, p. 1.

¹⁹ VVD, CDA, D66 en ChristenUnie 2017, p. 22.

²⁰ VVD, CDA, D66 en ChristenUnie 2017, p. 22.

²¹ Raad van State 2018 p. 15-16. Zie ook; *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 4, p. 25-28.

²² *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 22-51. (MvT)

²³ Artikel 7:669 lid 3 BW.

²⁴ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 3, p. 136. (MvT)

²⁵ CBS 2019.

2. Methode

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke methoden en instrumenten er zijn gebruikt bij het onderzoek om inzicht te geven in de wijze van onderzoek die is toegepast. Het is van belang om deze informatie te geven ter verduidelijking van de manier van onderzoek. Dit kan mee worden genomen in het lezen van de resultaten en conclusies. In dit fundamentele onderzoek is er gebruik gemaakt van kwalitatief onderzoek om antwoord te geven op de vraag: “In hoeverre zal de cumulatiegroond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans volgens werkgevers de toename van vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca bevorderen?” Om deze vraag te kunnen beantwoorden is er literatuuronderzoek gedaan en zijn er interviews afgenomen onder werkgevers in de horeca. Er is sprake van een fundamenteel onderzoek, omdat er geen concrete toepassing van de uitkomsten zal zijn en er door middel van dit onderzoek nieuwe kennis gegenereerd is.²⁶ In paragraaf 2.1 is er aandacht voor de methode van onderzoek die bij het literatuuronderzoek is toegepast om antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen en de probleemstelling. In paragraaf 2.2 wordt er inzicht gegeven in de methode van onderzoek en de gebruikte instrumenten bij de interviews. De betrouwbaarheid, bruikbaarheid en validiteit van het onderzoek wordt toegelicht.

2.1 Literatuuronderzoek

De informatie die hoofdstuk 3 vormt is verkregen via literatuuronderzoek. Er is informatie opgezocht over de kenmerken van de verschillende varianten contracten. Er is hier vooral gekeken naar opzegging en ontbinding. In eerste instantie is er ook informatie over ziekte, arbeidsongeschiktheid en kosten opgezocht. Bij uitvoering van de interviews is gebleken dat de cumulatiegroond weinig tot geen invloed zal hebben op ziekte en niet op kosten (hoofdstuk 6). Daarom is de informatie over kosten uit hoofdstuk 2 gehaald. De eerste twee onderzoeksvragen “Hoe is de huidige wet- en regelgeving van ontbindingsgronden vormgegeven en welke knelpunten geeft deze wetgeving bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst?” en “Hoe zal de cumulatiegroond van de WAB de knelpunten in de huidige wet- en regelgeving verhelpen?” zijn beantwoord aan de hand van literatuuronderzoek.²⁷ Dit onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode februari 2019 tot en met juli 2019. De huidige en toekomstige wetgeving is geraadpleegd om een duidelijk overzicht van de wettelijke kaders te maken. De wetgeving die geraadpleegd is, zijn de kamerstukken van de Wet werk en zekerheid (Wwz) en de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) met de bijbehorende artikelen van het Burgerlijk Wetboek (BW). Onder de kamerstukken vallen onder andere de memorie van toelichting en het advies van de Raad van State. De artikelen zijn gezocht via Kluwer Navigator en Google Scholar, omdat deze databanken wetenschappelijk zijn en daardoor bruikbaar in dit onderzoek. Tevens zijn de websites www.officielebekendmakingen.nl, www.eerstekamer.nl en www.tweedekamer.nl geraadpleegd. Om de validiteit van het onderzoek te waarborgen is alleen de relevante wet- en regelgeving van de Wwz en de WAB betreft opzeggings- en ontbindingsgronden geraadpleegd. De informatie is via meerdere wetenschappelijke bronnen verkregen. Door het perspectief vanuit meerdere visies is de informatie betrouwbaar.²⁸

De experts die gebruikt zijn in dit onderzoek zijn personen of instanties die kennis hebben van het arbeidsrecht en in het bijzonder het ontbindingsrecht. Per expert zal daarom gemotiveerd worden waarom er is gekozen voor informatie vanuit dit perspectief. Informatie over de

²⁶ Van Schaaijk 2011, p. 88

²⁷ Verschuren & Doorewaard 2007, p. 202.

²⁸ Doorewaard, Kil & Van de Ven 2015, p. 142-147.

experts zijn in het zoekplan van bijlage 1 weergegeven. Barentsen is professor sociaal recht en heeft artikelen geschreven over zowel de Wwz als de WAB. Het perspectief van iemand die zich in beide wetten verdiept heeft is erg waardevol in mijn onderzoek. Hetzelfde geldt voor professor Verhulp. Hij heeft meegewerkt aan het evaluatieonderzoek van het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI) over de Wwz en is aanwezig geweest tijdens de deskundigenbijeenkomst van de behandeling van de WAB. Voor professor Kruit geldt dat hij mee heeft gewerkt aan het evaluatieonderzoek van VAAN en VvA. Hij is niet aanwezig geweest bij de deskundigenbijeenkomst. Dit is naar mijn mening juist waardevol, omdat hij wellicht weer een heel ander perspectief heeft op de wetgeving dan welke zijn besproken tijdens de deskundigenbijeenkomst. Voor het perspectief van rechter De Laat is gekozen, omdat hij aanwezig was tijdens de deskundigenbijeenkomst van de behandeling van de WAB. Om een meer objectieve visie te krijgen vanuit de rechtspraak is de visie van de Raad voor de Rechtspraak meegenomen. Voor het perspectief van werknemers- en werkgeversorganisaties is gekozen voor het CNV, de FNV en het MKB omdat zij aanwezig waren bij de deskundigenbijeenkomst en een goed inzicht geven in het perspectief vanuit het werkveld. Het CNV is ook partij bij de cao van KHN die Algemeen Verbindend Verklaard is binnen de horeca branche.

2.2 Interviews

Bij de derde onderzoeksvraag “Welke knelpunten ervaren werkgevers in de horeca onder de huidige ontbindingswetgeving om vaste arbeidsovereenkomsten aan te bieden?” en de vierde onderzoeksvraag “Zal de cumulatiegrond van de WAB zorgen voor het verhelpen van de knelpunten bij werkgevers of zijn er nog andere veranderingen nodig?” is er gebruik gemaakt van semigestructureerde interviews met werkgevers.²⁹ De selectie van de respondenten (steekproef) die geïnterviewd zijn is gedaan op basis van locatie, namelijk Deventer en omgeving. Er is geselecteerd op functie in het bedrijf voor de informatie die de respondenten kunnen geven over arbeidsovereenkomsten.³⁰ De bedrijven zijn allemaal benaderd via de mail en geselecteerd op de volgende factoren: zo min mogelijk seizoensafhankelijke arbeid bieden, horecabedrijf op zichzelf en gebonden aan Nederlandse wetgeving. Deze factoren, die de validiteit zullen verhogen, zorgen ervoor dat bedrijven onderzocht worden waarbij er zo min mogelijk sprake is van seizoensarbeid en juist sprake is van Nederlandse wetgeving waarbij de horeca cao wordt toegepast. Het is van belang om verschillende bedrijven in de horeca te hebben, zodat er werkgevers van verschillende typen horeca geïnterviewd worden. Respondent 1 (directeur van Tenura-Groep, Grand Café Samen, Feestcafé De Tijd, Café De Heeren) antwoordde gelijk op de mail dat hij mee wilde werken aan het onderzoek. Respondent 2 (de eigenaar van Horeca Stegeman, cateraar van o.a. Go Ahead Eagles) is via de werkgever van de onderzoeker benaderd via de mail. Respondent 3 (de Human Resource Business Partner van International Hotel Management Group, o.a. Sandton IJsselhotel) is eveneens benaderd via de mail, maar wel via haar persoonlijke e-mail nadat deze verkregen is via het netwerk van de onderzoeker. Respondent 4 (de eigenaar van Bekedam Food & Events en Nr 10 (lunchroom) is opgebeld nadat de onderzoeker een mail had gestuurd. De interviews zijn allemaal eind april of begin mei uitgevoerd.

Het was de bedoeling om minstens vijf werkgevers te interviewen om de betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen. Het is echter gebleken dat werkgevers in de horeca slecht bereikbaar zijn en weinig interesse toonden in medewerking voor mijn onderzoek. Van alle dertig mails en telefoongesprekken die zijn gevoerd waren slechts vier werkgevers bereid een interview af te geven. Er is geprobeerd om de respons te verhogen door meerdere keren te bellen

²⁹ Verschuren & Doorewaard 2007, p. 196-200.

³⁰ Doorewaard, Kil & Van de Ven 2015, p. 59-60.

en mijn waardering voor medewerking te uiten. Een grotere onderzoeksgroep met meer perspectieven houdt in dat de betrouwbaarheid van de uitkomsten hoger zal zijn. Vier respondenten is geen grote onderzoeksgroep en zal daarom ook niet representatief en betrouwbaar genoeg zijn om uitspraken te doen over alle werkgevers in de horeca en ook niet voor de horeca in Deventer. Doordat de informatie die in de afgenomen vier interviews naar mijn mening wel een goed beeld geven van de werkgever in de horeca is er niet voor nog een vijfde gekozen.

Bij het uitvoeren van de interviews zijn vragen gesteld die de onderzoeksvariabelen moeten meten, waardoor dit ten goede komt aan de validiteit. De vragen zijn gesteld aan de hand van topics en zijn weergegeven in bijlage 3.³¹ Doordat de vragen gebaseerd zijn op wetenschappelijke literatuur zijn deze vragen betrouwbaar opgesteld. De antwoorden van de werkgevers uit de interviews zijn zeer bruikbaar voor dit onderzoek, omdat dit onderzoek de kant van werkgevers op de wetgeving wil belichten. De betrouwbaarheid bij de interviews met de werkgevers is echter wel beperkt, omdat werkgevers een belang hebben en hun mening zullen geven in het interview.³² Tijdens de interviews is eerst aan de werkgevers gevraagd of zij wel eens in aanraking waren gekomen met een ontbindingsprocedure via de rechtbank. Daarna is doorgevraagd over knelpunten die werkgevers ervaren onder de huidige ontbindingswetgeving om vaste arbeidsovereenkomsten aan te bieden. Deze vraag is gesteld om te achterhalen wat werkgevers precies tegenhoudt bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst. Er is specifiek ingegaan op knelpunten die uit literatuur zijn gebleken, zoals loondoorbetaling bij ziekte en andere kosten. Daarna is ingegaan op het onderwerp of wetgeving, specifiek ontbindingswetgeving, een rol speelt bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst. Hier is uit het literatuuronderzoek discussie gebleken. Er wordt gemeten of verandering in het ontbindingsrecht tot de gewenste toename van vaste arbeidsovereenkomsten zal leiden. Door deze vraag kon er aan de werkgevers worden gesteld of de cumulatiegrond invloed zal hebben op ontbinding van de arbeidsovereenkomst en op de toename van vaste arbeidsovereenkomsten. Uit het literatuuronderzoek blijkt dat hier veel discussie over bestaat. Door de opbouw die in het interview gehanteerd is wordt er toegewerkt naar het antwoord op de probleemstelling.

Voorafgaand aan het interview hebben alle werkgevers een informatieblad (bijlage 2) ontvangen met daarop alle informatie die zij nodig hebben bij het beantwoorden van de interviewvragen. Dit is gedaan om de betrouwbaarheid en validiteit te verhogen. Bij het uitvoeren van de interviews gaven de respondenten echter aan het een snelle blik te hebben gegeven en het niet echt goed doorgelezen hadden. Bij de interviews zijn alle details beschreven, zoals de datum, het tijdstip en de locatie, om de betrouwbaarheid te verhogen.³³ De transcripties zijn in bijlage 6 toegevoegd, zodat transparant weer wordt gegeven wat er besproken is met de respondenten. Van de antwoorden op de gestelde vragen zijn eerst transcripties gemaakt. De belangrijkste antwoorden zijn eerst open gecodeerd en daarna axiaal. Naar deze codes is verwezen bij de uitwerking van de resultaten. In de resultaten is er een selectie gemaakt naar de belangrijkste codes die uit de interviews voortvloeien.³⁴ Bij de analyse is rekening gehouden met de belangen van de respondenten en het verschil in functie van de respondenten.

Voor beantwoording van de onderzoeksvraag “In hoeverre zal de cumulatiegrond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans volgens werkgevers de toename van vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca bevorderen?” wordt de theorie van de regering en van de experts uit de literatuur (hoofdstuk 4 en 5) gebruikt om te toetsen aan de resultaten van de interviews (hoofdstuk 6).

³¹ Doorewaard, Kil & Van de Ven 2015, p. 47-52.

³² Doorewaard, Kil & Van de Ven 2015, p. 142-147.

³³ Doorewaard, Kil & Van de Ven 2015, p. 142-147.

³⁴ Verschuren & Doorewaard 2007, p. 196-200.

3. Wetgeving arbeidsovereenkomsten

In dit hoofdstuk worden de verschillende soorten arbeidsovereenkomsten en de uitzendovereenkomst behandeld. Dit hoofdstuk is een afbakening en overzicht van wetgeving over arbeidsovereenkomsten in dit onderzoek, omdat er bij de uitkomsten van het onderzoek beargumenteerd kan worden of er door de cumulatiegrond van de verschillende vormen flexibele arbeidsovereenkomsten een toename zal ontstaan van vaste arbeidsovereenkomsten. Als eerste zal in paragraaf 2.1 worden weergegeven waarom het van belang is om een toename van het aantal vaste arbeidsovereenkomsten in Nederland te bewerkstelligen. In paragraaf 2.2 zal de wetgeving betreffen de arbeidsovereenkomsten en uitzendovereenkomsten aan bod komen. In deze paragraaf worden eveneens verschillende typen arbeidsovereenkomsten genoemd met de kenmerken die zij hebben. Enkel de payroll overeenkomst wordt genoemd als uitzendovereenkomst, omdat alleen van deze overeenkomst sprake is bij de geïnterviewde werkgevers. Er is kort aandacht voor de kenmerken bij een uitzendovereenkomst, omdat het uitzendbureau de formele werkgever is en niet de werkgever in de horeca. In paragraaf 2.3 worden de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) van de horeca beschreven met de belangrijkste arbeidsvoorwaarden voor dit onderzoek. Er wordt uitgelegd in welke gevallen er (geen) sprake is van toepassing van de cao en op welke regels de werknemer in de horeca zich kan beroepen.

3.1 De arbeidsovereenkomst in Nederland

Er is in het Nederlandse arbeidsrecht niet vastgelegd dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, de vaste arbeidsovereenkomst, als uitgangspunt geldt. In de definitie van de arbeidsovereenkomst in artikel 7:610 BW staat echter wel beschreven dat deze 'gedurende zekere tijd' is. In het beleid wordt niet de vorm van de overeenkomst maar het belang van de duurzaamheid van de arbeidsrelatie benadrukt. In artikel 6 preambule Richtlijn 99/70/EG is echter wel het volgende vastgelegd: "Overwegende dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de normale arbeidsverhouding zijn en bijdragen tot de levenskwaliteit van de betrokken werknemers en de rendementsverhoging." Een vaste arbeidsovereenkomst zal dus leiden tot meer productiviteit op de werkvloer voor de werkgever.³⁵ Een teveel aan flexibele arbeidsovereenkomsten kan leiden tot te weinig scholing van werknemers en minder verbondenheid van werknemers met het bedrijf. Wanneer werknemers een vaste arbeidsovereenkomst hebben, zal hier wel in geïnvesteerd worden. Dit zal ten goede komen aan de productiviteit en de innovatiekracht van het bedrijf. Op langere termijn zijn vaste arbeidsovereenkomsten dus voordeliger.³⁶ Redenen voor werkgevers om juist vaste arbeidsovereenkomsten te hebben binnen hun bedrijf zijn bijvoorbeeld de constante van het werkaanbod, kwaliteit van werknemers of een lange inwerktijd waardoor een grote flexibele schil niet handig is. In het onderzoek van het Verwey Jonkers Instituut komt naar voren dat in de horeca slechts als reden wordt gegeven dat zij er niet aan denken om werknemers een vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden.³⁷

3.2 Wetgeving van de arbeidsovereenkomst en de uitzendovereenkomst

Er wordt bij het verschaffen van arbeid gebruik gemaakt van verschillende soorten overeenkomsten om de arbeidsrelatie vast te leggen. Dit kan door een arbeidsovereenkomst waarbij een werknemer arbeid verricht voor een werkgever, maar dit kan ook door een overeenkomst tus-

³⁵ Verhulp 2014, p. 16-21.

³⁶ Asberg, De Beer & Wilthagen 2017, p. 300; Dekker 2017, p. 69-82.

³⁷ Van der Klein, Jansma & Aussems 2016, p. 19.

sen een werknemer en een werkgever waarbij de werknemer arbeid verricht voor een derde. Dit is de uitzendovereenkomst.

3.2.1 De arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.³⁸ Er vloeien verschillende elementen voort uit deze definitie. De werknemer is in dienst van de werkgever, waardoor dit een gezagsverhouding tussen de werknemer en werkgever met zich meebrengt. Tevens moet er sprake zijn van een productieve arbeidsprestatie. Dit houdt in dat de werkgever voldoende voordeel moet hebben van de arbeid van de werknemer. Ook zal de werkgever de werknemer loon in de zin van artikel 7:617 BW moeten betalen als tegenprestatie voor de te verrichten arbeid.³⁹

Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

Bij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is er objectief geen eindpunt van de arbeidsrelatie vastgelegd. Deze arbeidsovereenkomst geeft een vaste arbeidsrelatie. Bij de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is de werknemer beter beschermd tegen ontbinding. Tevens heeft de werknemer meer bescherming bij ziekte en arbeidsongeschiktheid volgens artikel 7:629 jo. 7:658a BW. Voor de werkgever ligt er dus risico in om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te bieden, mede door het risico van langdurig ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid. Wanneer de werknemer de werkgever, om welke reden dan ook, niet meer goed bevalt, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst niet zonder redelijke grond opzeggen.⁴⁰

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Bij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is een eindpunt van de arbeidsovereenkomst bepaald. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege of via opzegging of ontbinding.⁴¹ Deze arbeidsovereenkomst kan als een flexibele arbeidsrelatie worden aangemerkt, omdat de duur van de overeenkomst beperkt is. Volgens de Wvz is het slechts mogelijk drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd aan te bieden en slechts voor twee jaar. Bij deze arbeidsovereenkomst is de werkgever verantwoordelijk bij langdurig ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt volgens artikel 7:629 jo. 7:658a BW.⁴²

Oproepovereenkomst

De oproepovereenkomst kan onderverdeeld worden in het nulurencontract en het minimumurencontract. Deze arbeidsovereenkomst kan worden aangemerkt als flexibel, omdat het niet duidelijk is wat de daadwerkelijke omvang en duur van de arbeid zal zijn.⁴³

Nulurencontract

Bij de oproepovereenkomst is er van te voren niet bepaald hoeveel uren de werknemer per week, maand of jaar arbeid gaat verrichten. Bij een nulurencontract is het afhankelijk van de afspraken die de werknemer en werkgever maken bij aanvang van de arbeidsovereenkomst. Daarom wordt er bij een nulurencontract onderscheid gemaakt tussen de voorovereenkomst en

³⁸ Artikel 7:610 lid 1 BW.

³⁹ Verhulp 2017, p. 7-9.

⁴⁰ Verhulp 2014, p. 16-21. Zie ook; artikel 7:669 lid 3 BW.

⁴¹ De Wolff 2014, p. 1.

⁴² Artikel 7:668a lid 1 BW.

⁴³ Cremers-Hartman 2016, D.5.1. Zie ook; HR 25 januari 1980 ECLI:NL:PHR:1980:AC6801.

de arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (MUP).⁴⁴ Onderstaand volgt een uitleg over de twee varianten.

Voorovereenkomst

Bij een voorovereenkomst worden er in twee fasen contracten gesloten. Bij het ontstaan van de voorovereenkomst wordt er een oproepcontract afgesloten waarin afspraken over loon, de functie en de manier van oproepen vastliggen. Deze vormt de basis voor de arbeidscontracten van bepaalde tijd die in de toekomst worden afgesloten voor verschillende oproepen. Wanneer de werknemer een oproep heeft ontvangen en deze accepteert is er een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ontstaan. In de perioden tussen oproepen door bestaat er geen arbeidsovereenkomst.⁴⁵ Hierdoor heeft de werkgever geen gezag over de werknemer en heeft de werknemer geen verplichtingen tegenover de werkgever en geen risico bij langdurig ziekteverzuim.⁴⁶ De werkgever loopt echter risico op het onbewust verlenen van een vaste arbeidsovereenkomst, doordat de werknemer na drie oproepcontracten recht heeft op een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.⁴⁷

Arbeidsovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (MUP)

Bij de arbeidsovereenkomst MUP is er voor bepaalde of onbepaalde tijd een arbeidsovereenkomst afgesloten. De werknemer wordt opgeroepen wanneer de werkgever arbeid voor de werknemer heeft. In de arbeidsovereenkomst MUP is afgesproken voor welke arbeid de werknemer in dienst is genomen en welke arbeid de werknemer dan ook moet accepteren. De arbeidsovereenkomst blijft bestaan indien de werknemer niet wordt opgeroepen voor arbeid. Hierdoor is de werknemer verplicht arbeid te verrichten indien de werkgever hier opdracht toe geeft. De werkgever heeft gezag over de werknemer en zal het risico dragen bij ziekte. Dit risico strekt tot de arbeidsomvang waar de werknemer volgens artikel 7:610b BW recht op heeft.⁴⁸

Minimumuren- en min-maxcontract

De partijen komen overeen dat de werknemer een bepaald aantal uren of dagen arbeid zal verrichten per week, maand of jaar. Naast deze vooraf bepaalde uren kan de werknemer opgeroepen worden en flexibel ingezet worden voor meer uren. Wanneer er naast dit minimum aantal ook een maximum aantal uren is afgesproken wordt er gesproken van een min-maxcontract. De werkgever loopt het risico van loondoorbetaling bij ziekte voor de marge tussen de minimum en maximum vastgestelde arbeid. Wanneer de werknemer drie maanden meer arbeid verricht dan het maximum aantal uren zal het rechtsvermoeden arbeidsomvang van artikel 7:610b BW van toepassing zijn. De arbeidsomvang ligt dan hoger dan is vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, waardoor de werknemer recht heeft op loondoorbetaling volgens de daadwerkelijk gewerkte uren en niet de uren die vastgelegd staan in de arbeidsovereenkomst.⁴⁹

Payroll overeenkomst variant 1

De payroll overeenkomst heeft verschillende varianten. De eerste variant in dit onderzoek valt onder de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW. Bij deze variant verzorgt de payrollonderneming de salarisadministratie en alle juridische zaken betreffende de arbeids-

⁴⁴ Cremers-Hartman 2016, D.5.2.

⁴⁵ Cremers-Hartman 2016, D.5.3.

⁴⁶ Klein Hesselink, Kooij-de Bode & Koppenrade 2008, p. 19. Zie ook; artikel 7:629 jo. 7:658a BW.

⁴⁷ Artikel 7:668a lid 1 BW.

⁴⁸ Artikel 7:629 jo. 7:658a BW. Zie ook; Cremers-Hartman 2016, D.5.4.

⁴⁹ Cremers-Hartman 2016, D.5.5. Zie ook; Knipschild & Ridder 2015, p. 23.

overeenkomst voor de opdrachtgever. De werknemer is in dienst van de feitelijke werkgever waardoor deze ook de formele werkgever is.⁵⁰

3.2.2 De uitzendovereenkomst

Naast de arbeidsovereenkomst kan er ook sprake zijn van een uitzendovereenkomst. De definitie van de uitzendovereenkomst is vastgelegd in artikel 7:690 BW jo. 7:691 BW. Bij de uitzendovereenkomst wordt de werknemer voor de uitoefening van het beroep of bedrijf van de werkgever ter beschikking gesteld aan een derde om arbeid te verrichten voor een door deze aan de werkgever verstrekte opdracht. Bij een uitzendovereenkomst moet er sprake zijn van een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 lid 1 BW. Deze arbeidsovereenkomst bestaat tussen het uitzendbureau, de formele werkgever, en de werknemer. De formele werkgever is juridisch verantwoordelijk en beslist over beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De werknemer wordt voor een opdracht aan een opdrachtgever, de feitelijke werkgever, ter beschikking gesteld. Deze arbeidsrelatie is gebaseerd op de overeenkomst van opdracht van artikel 7:400 BW. De werknemer is formeel in dienst van een derde partij en voert de werkzaamheden uit voor de feitelijke werkgever. De uitzendovereenkomst wordt aangemerkt als flexibel.⁵¹

De feitelijke werkgever is niet verantwoordelijk voor het risico bij ziekte en arbeidsongeschiktheid van de uitzendkracht. Dit risico ligt bij het uitzendbureau. Bij ziekte worden er bij een uitzendovereenkomst twee groepen onderscheiden afhankelijk van de fase waarin de uitzendkracht zit. De arbeidsovereenkomst eindigt bij ziekte in fase A (ABU) en fase 1 en 2 (NBBU). De werkgever hoeft slechts loon te betalen indien de werknemer arbeid heeft verricht.⁵² Bij fase B en C (ABU) en fase 3 en 4 (NBBU) krijgt de werknemer loondoorbetaling van het uitzendbureau gedurende de periode van de overeenkomst van opdracht na één of twee *wachtdag(en)*.⁵³

Bij een uitzendovereenkomst kan afgeweken worden van de ketenregeling van artikel 7:668a BW volgens artikel 7:691 lid 1 BW indien de werknemer 26 weken arbeid heeft verricht en artikel 7:668a lid 5 BW. Bij een uitzendovereenkomst kan de periode van maximaal 24 maanden arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd verlengd worden tot ten hoogste 48 maanden met in plaats van drie, zes arbeidsovereenkomsten in deze periode.⁵⁴ Einde van de uitzendovereenkomst wordt altijd bepaald door de werknemer of de formele werkgever (het uitzendbureau). De werkgever in de horeca kan het uitzendbureau wel verzoeken tot ontbinding.⁵⁵

Payroll overeenkomst variant 2

Bij de tweede variant heeft de payrollonderneming de werknemer in dienst, waardoor deze ook de formele werkgever is. De opdrachtgever werft nieuwe werknemers. Deze wordt via een door de payrollonderneming verstrekte opdracht ter beschikking gesteld aan de opdrachtgever, de feitelijke werkgever. Bij een uitzendovereenkomst hoeft er geen *allocatiefunctie* te zijn. Dit houdt in dat de formele werkgever vraag en aanbod van arbeid bij elkaar brengt.⁵⁶ Wanneer de opdrachtgever zelf de werknemers werft is hier geen sprake van. De Hoge Raad heeft bepaald dat van de *allocatiefunctie* geen sprake hoeft te zijn bij een uitzendovereenkomst. Dit maakt dat een payroll overeenkomst kan vallen onder een uitzendovereenkomst.⁵⁷

⁵⁰ Van Houte 2011, p. 9.

⁵¹ Van Houte 2011, p. 9.

⁵² ABU 2019, p. 40. Zie ook; Stcrt 2018, 21703, p. 1-16. Zie ook; NBBU 2019, p. 13.

⁵³ Klein Hesselink, Kooij-de Bode & Koppenrade 2008, p. 19. Zie ook; ABU 2019, p. 41. Zie ook; Stcrt 2018, 21703, p. 1-16. Zie ook; NBBU 2019, p. 14-15.

⁵⁴ Heerma van Voss 2015, p. 339.

⁵⁵ ABU 2019, p. 9. Zie ook; Stcrt 2018, 21703, p. 1-16.

⁵⁶ Sick & Wevers 2017, p. 17-20. Zie ook; Van Houte 2011, p. 9-11.

⁵⁷ Artikel 7:690 BW. Zie ook; HR 4 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2356.

3.3 Opzegging en ontbinding volgens de collectieve arbeidsovereenkomsten

3.3.1 Collectieve arbeidsovereenkomsten Koninklijke Horeca Nederland en Nederlands Horeca Gilde

In de horeca zijn er twee collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) geldig, namelijk Koninklijke Horeca Nederland (KHN)⁵⁸ en Nederlands Horeca Gilde (NHG).⁵⁹ De cao van de KHN is Algemeen Verbindend Verklaard door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.⁶⁰ Dit betekent dat de regels die vastliggen in deze Algemeen Verbindend Verklaring geldig zijn in alle horeca zaken en dat zowel werknemer als werkgever een beroep kan doen op de regels die in de cao zijn vastgelegd.⁶¹ Wanneer een cao niet Algemeen Verbindend Verklaard is kan één van de partijen of leden van één der partijen van de afgesloten cao zich op de cao beroepen. Dit betekent dat de werknemer lid moet zijn van de vakbond die aangesloten is bij de cao om zich op de cao te kunnen beroepen en de voorwaarden af te dwingen. Deze werknemer zal dan recht hebben op de in het Burgerlijk Wetboek vastgelegde afspraken.⁶²

In de cao's moet de werkgever aangesloten bij de cao zich ten minste houden aan de vastgestelde regels en kan alleen in bepaalde gevallen afwijken indien dit gedaan wordt in het voordeel van de werknemer.⁶³ Bij opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst wordt er in de cao van KHN verwezen naar de regels voor opzegging en ontbinding die zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek. Bij ziekteverzuim heeft de werknemer na één *wachtdag* de eerste 52 weken recht op 95% en de tweede 52 weken 75% van het loon.⁶⁴ In de cao van het NHG wordt de arbeidsovereenkomst eveneens beëindigd volgens de regels in het Burgerlijk Wetboek. De werknemer heeft de eerste zes maanden recht op 100% loondoorbetaling en daarna volgens artikel 7:629 BW. Er gelden twee *wachtdagen* met een maximum van drie bij meerdere ziektegevallen.⁶⁵

3.3.2 Algemene regels Burgerlijk Wetboek

Er is volgens de ketenregeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan indien de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd de periode van 24 maanden hebben overschreden.⁶⁶ Ook is dit het geval wanneer er meer dan drie arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangeboden. De opzegtermijn verschilt voor de duur van de arbeidsovereenkomst.⁶⁷

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege en de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet worden opgezegd.⁶⁸ Opzegging geschiedt aan het einde van de kalendermaand en indien er geen sprake is van een opzegverbod of een dringende reden.⁶⁹ De zieke en arbeidsongeschikte werknemer recht op loondoorbetaling. De eerste 52 weken bedraagt dit minstens het wettelijk minimum vastgesteld loon en de tweede 52 weken 70% van het naar tijd en ruimte vastgestelde loon. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling de eerste twee dagen van ziekteverzuim (*wachtdagen*). De werkgever heeft re-integratieverplichtingen tegenover de werknemer en er geldt een opzegverbod tijdens ziekte.⁷⁰

⁵⁸ Koninklijke Horeca Nederland 2018.

⁵⁹ Nederlandse Horeca Gilde 2019.

⁶⁰ Stcrt 2018, 21703, p. 1-16.

⁶¹ Artikel 3 Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten.

⁶² Artikel 9 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Zie ook; artikel 12 Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

⁶³ Stege 2013, p. 32-36.

⁶⁴ Koninklijke Horeca Nederland 2018, p. 23. In artikel 17 lid 1 van de Wet Financiering Sociale Verzekeringen is het maximum door te betalen loon vastgelegd.

⁶⁵ Nederlands Horeca Gilde 2019, p. 4. Zie ook; artikel 7:629 BW.

⁶⁶ Artikel 7:668a lid 1 sub a BW.

⁶⁷ Artikel 7:672 BW. Zie ook; Artikel 7:668a lid 1 sub b BW.

⁶⁸ Artikel 7:667 lid 1 jo. lid 5 BW.

⁶⁹ Artikel 7:670 lid 1 BW. Zie ook; artikel 7:678 BW. Zie ook; artikel 7:672 lid 1 jo. lid 2 BW.

⁷⁰ Artikel 7:629 BW. Zie ook; artikel 7:658a BW. Zie ook; artikel 7:670 lid 1 BW.

4. Werking huidige ontbindingsstelsel Wet werk en zekerheid

In hoofdstuk 3 is er de nodige informatie verschaft over de verschillende varianten contracten waar werkgevers gebruik van kunnen maken. Een mogelijkheid tot beëindiging van deze contracten is door middel van ontbinding. In dit hoofdstuk wordt alle relevante wetgeving over opzeggings- en ontbindingsgronden behandeld om een overzicht te geven van de huidige wet- en regelgeving. De basis wordt gelegd voor het beantwoorden van de deelvraag: “Hoe is de huidige wet- en regelgeving van ontbindingsgronden vormgegeven en welke knelpunten geeft deze wetgeving bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst?” Er zal eerst aandacht zijn voor de wetgeving geldend vóór de Wet werk en zekerheid (Wwz) in paragraaf 4.1. Dit betreft wetgeving in het Burgerlijk Wetboek (BW) en in het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA 1945). Dit is van belang om duidelijk te maken op welke wetgeving de doelen van de Wwz gebaseerd zijn. Dan komt de inhoud van alle (opzeggings- en) ontbindingsgronden van de Wwz aan bod met de werking van deze gronden in paragraaf 4.2. Hierbij worden de doelen en argumenten achter de Wwz besproken evenals de discussiepunten tijdens de behandeling van de wet in de Eerste en Tweede Kamer. Om de volledige bedoeling van de wet weer te geven is het van belang om een weergave te geven van de punten die zijn behandeld tijdens de behandeling in de Eerste en Tweede Kamer. Er wordt afgesloten met de werking van ontbinding in de rechtspraak tijdens de Wwz in paragraaf 4.3. In deze paragraaf komen de evaluatieonderzoeken die uitgevoerd zijn van het ontbindingsstelsel van de Wwz aan bod om de knelpunten van het stelsel in de rechtspraak duidelijk te maken. In het zoekplan in bijlage 1 staat weergegeven hoe de wetenschappelijke bronnen gevonden zijn.

4.1 Ontbinding vóór de Wet werk en zekerheid

4.1.1 Historie ontbindingsrecht

Het arbeidsrecht is in de afgelopen jaren veranderd door de invoering van de Wwz. Voor invoering van de Wwz op 1 juli 2015 waren het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA 1945) en de regels in het BW geldig in Nederland. Bij dit stelsel werd opzegging of ontbinding van de arbeidsovereenkomst bepaald door de werkgever. De werkgever kon kiezen voor de UWV-procedure of de procedure via de kantonrechter. Bij de UWV-procedure volgens artikel 6 BBA 1945 moet de werkgever een vergunning hebben om een arbeidsovereenkomst te kunnen opzeggen. Opzegging dat zonder ontslagvergunning is gegeven is vernietigbaar. Bij deze wijze van opzegging is er geen sprake van een vergoeding.⁷¹

Bij de regelgeving volgens het oude Burgerlijk Wetboek was ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de werkgever en werknemer vastgelegd in artikel 7:685 BW (oud). Bij deze wetgeving moest er een gewichtige reden zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Gewichtige redenen zijn de omstandigheden die ervoor zorgen dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen. Dit was vastgelegd in artikel 7:685 lid 2 BW (oud). Het ontslagbesluit, dat tot 1 juli 2015 geldig was, bevatte nadere regelgeving. Door jurisprudentie is deze wijze van ontbinding verder uitgewerkt. Op deze uitwerking is het latere stelsel van de Wwz gebaseerd.⁷² Ontbinding via de kantonrechter geschiedde niet door middel van een vergunning. Bij ontbinding werd er een billijke vergoeding toegekend aan de

⁷¹ Van Zeijl 2014, p. 414-415. Zie ook; *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 24. (MvT)

⁷² Bennaars, Diepenbach, Knecht & Verhulst 2016, p. 3.

werknemer door middel van de *kantonrechttersformule* indien ontbinding werd uitgesproken. Wanneer er in een zaak verwijtbaar werd gehandeld door de werkgever of er onvoldoende bewijs was voor het onderbouwen van de ontbinding kon dit gecompenseerd worden met een hogere vergoeding voor de werknemer. Het verzoek tot ontbinding werd dus niet afgewezen.⁷³

De ontbindingsprocedure zoals deze voor de Wwz bestond was niet inzichtelijk genoeg en bracht rechtsonzekerheid met zich mee. Ook lag de keuze voor de ontbindingsprocedure bij de werkgever en lag dit niet ten grondslag aan de reden van ontbinding. De UWV-procedure was lange tijd de hoofdroute voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst doordat dit in kosten scheelde voor de werkgever. Het realiseren van de UWV-procedure duurde echter vaak te lang en werkgevers wendden zich tot de rechter om beëindiging sneller te realiseren. Ook moesten de hoge ontslagvergoedingen van de *kantonrechttersformule* beperkt blijven.⁷⁴

4.2 Ontbinding tijdens de Wet werk en zekerheid

4.2.1 Ontbindingsgronden en toepassing

Het uitgangspunt is dat opzegging en ontbinding gebaseerd moet zijn op een redelijke grond.⁷⁵ Deze eis komt uit het ILO Verdrag 158⁷⁶ die een wettelijk voorschrift voor een geldige reden voor beëindiging voorstelt. De gronden zorgen voor voorspelbaarheid bij de uitkomst van de ontbindingsprocedure, voorkomt juridisering en het bevordert de rechtszekerheid.⁷⁷ Wanneer de redelijke grond niet voldoende onderbouwd wordt door de werkgever zal dat niet leiden tot ontbinding.⁷⁸ Het was volgens het kabinet van belang dat het opzeggings- en ontbindingsrecht vereenvoudigd werd door limitatieve gronden op te nemen. De open norm zoals deze voor de Wwz bestond bracht rechtsonzekerheid met zich mee en zou zorgen voor appelzaken. De cumulatie van gronden, dat wil zeggen het samentellen van twee of meer onvoldragen ontbindingsgronden, is niet toegestaan onder de Wwz. De h-grond kan niet worden gebruikt om een niet-voldragen grond te 'repareren' en is alleen bedoeld voor ontbindingsgronden die losstaan van de eerder genoemde gronden (a t/m g). De h-grond is dus een soort vangnet.⁷⁹

De ruimte om te besluiten tot een verzoekschriftprocedure om een arbeidsovereenkomst op te zeggen of te ontbinden ligt bij de werkgever.⁸⁰ Deze besluiten worden genomen in het belang van het functioneren van de onderneming van de werkgever. De werkgever zal dus zelf eerst moeten beoordelen of er voldoende reden is voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst.⁸¹ Het recht op een transitievergoeding geldt als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt beëindigd door ontbinding van de rechter.⁸² Het uitgangspunt dat de ontslaggrond 'voldragen' moet zijn zorgt ervoor dat het 'tekort' aan ontslaggrond niet gecompenseerd mag worden met een (hogere) financiële vergoeding.⁸³

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen als er aan de voorwaarden wordt voldaan die genoemd zijn in artikel 7:669 lid 1 BW en aan één van de gronden genoemd in het derde lid. Er mag geen sprake zijn van een opzegverbod volgens artikel 7:670 BW of een dringende reden van ontslag volgens artikel 7:677 jo. 7:678 BW. De voorwaarden van herplaatsing

⁷³ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 24. (MvT)

⁷⁴ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 24. (MvT)

⁷⁵ Barentsen, Erkens & Bulk 2018, p. 19-34. Zie ook; Barentsen & Sagel 2018, p. 2723-2727.

⁷⁶ ILO Verdrag betreffende de beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever, Genève 7 februari 1984, trb-1984, 158.

⁷⁷ HR 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218.

⁷⁸ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 102. (MvT)

⁷⁹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33818, 3, p. 46. (MvT)

⁸⁰ Artikel 7:686a lid 2 BW jo. Artikel 261 e.v. Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering (Rv). Zie ook; artikel 278 Rv en artikel 7:686a lid 5 BW. Zie ook; artikel 7:282 BW. Zie ook; De Rechtspraak 2017, p. 10-13.

⁸¹ Van Slooten 2018, p. 35.

⁸² Artikel 93 onder c Rv jo. Artikel 7:671b lid 1 BW.

⁸³ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 22-51. (MvT)

binnen de redelijke termijn worden verder uitgewerkt in de ontslagregeling volgens artikel 7:669 lid 5 BW. In artikel 9 Ontslagregeling worden de betrokken arbeidsplaatsen benoemd die voor herplaatsing van de werknemer in aanmerking komen. In artikel 10 Ontslagregeling wordt verwezen naar de termijn voor opzegging en ontbinding in artikel 7:672 BW. De termijn is afhankelijk van het aantal gewerkte jaren van de werknemer. Wanneer de werknemer minder dan vijf jaar in dienst is geldt de termijn voor herplaatsing van één maand, voor vijf tot tien jaar is dit twee maanden, voor tien tot vijftien jaar is dit drie maanden en voor vijftien jaar of langer is dit vier maanden. Deze herplaatsing moet zijn in een passende functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van de werknemer.⁸⁴

Onderstaand zal per ontbindingsgrond specifiek uitgelegd worden waar aan voldaan moet zijn voor ontbinding op deze grond. Bij elke ontbindingsgrond zal een voorbeeld worden gegeven uit de rechtspraak van een dergelijke situatie. Bij invoering van de Wwz is er veel ruimte vrijgelaten aan de rechtspraak.⁸⁵ Alleen de ontbindingsgronden worden benoemd, omdat de deze worden ontbonden door de kantonrechter en volgens het wetsvoorstel van de WAB gecumuleerd kunnen worden.⁸⁶ Voor bewijsvoering van de gronden geldt dat de wettelijke bewijsregels van toepassing zijn in ontbindingsprocedures. De Hoge Raad heeft uitspraak gedaan in de Decor-zaak met verwijzing naar de Mediant-beschikking.⁸⁷ Voor bewijs in het burgerlijk procesrecht geldt dat feiten niet onomstotelijk vaststaan, maar dat deze voldoende aannemelijk worden. Deze bewijsregels staan los van de voorwaarden van gronden zelf. De werkgever kan door middel van dossiervorming bewijzen inbrengen, wat vooral bij disfunctioneren en de verstoorde arbeidsverhouding van belang is.⁸⁸

Veelvuldig ziekteverzuim

Bij deze ontbindingsgrond moet de werknemer de bedongen arbeid bij regelmaat niet kunnen verrichten als gevolg van ziekte of gebreken. Hierbij moet dit voor de werkgever onaanvaardbare gevolgen hebben door organisatorische problemen die de ziekmelding met zich meebrengt. Er is in deze situatie geen sprake van langdurige arbeidsongeschiktheid, maar van een onevenredig hoog, structureel ziekteverzuim. De werkgever moet met de werknemer hebben gesproken over zijn of haar storende ziekteverzuim. Er moet zijn gekeken naar oplossingen om het ziekteverzuim te verminderen.⁸⁹ Naast deze eisen geldt ook dat de werkgever voldoende zorg moet dragen de arbeidsomstandigheden van de werknemer te optimaliseren en aannemelijk moet maken dat bij de werknemer binnen 26 weken geen herstel zal optreden. De bedongen arbeid zal niet in aangepaste vorm kunnen worden verricht (al dan niet door middel van scholing) en de werkgever dient te beschikken over een voldoende recente deskundigenverklaring. Wanneer aan deze voorwaarden is voldaan kan de arbeidsovereenkomst ontbonden worden op deze grond.⁹⁰ Bij toetsing van deze ontbindingsgrond is het van belang dat de zieke werknemer voor de werkgever onaanvaardbaar is voor de bedrijfsvoering.⁹¹

Disfunctioneren

Bij deze grond moet sprake zijn van een werknemer die niet voldoet aan de gestelde functie-eisen. Ziekte, arbeidsongeschiktheid of andere gebreken worden hierbij niet meegerekend. De werknemer vervult zijn of haar werkzaamheden niet op de juiste wijze. Hij of zij disfunctioneert.

⁸⁴ Artikel 9 lid 3 Ontslagregeling. Zie ook; Van Slooten 2015, p. 1649-1655.

⁸⁵ Van Slooten 2015, p. 1649.

⁸⁶ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 3, p. 55. (MvT)

⁸⁷ HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182 (Decor). Zie ook: HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998 (Mediant).

⁸⁸ Van Capelle 2018, p. 8-11. Zie ook; Maats 2018, p. 16-17.

⁸⁹ Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015, paragraaf 6.3.1.

⁹⁰ Artikel 7:671b lid 4 BW. Zie ook; Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015, paragraaf 6.3.1.5.

⁹¹ Rb. Tilburg 6 september 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:6312. Zie ook; Rb. Maastricht 30 maart 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:2900.

Hierbij moet de werkgever de werknemer op tijd inlichten van zijn of haar disfunctioneren en moet de werknemer de kans krijgen om zijn of haar werkzaamheden te verbeteren. Het disfunctioneren mag geen gevolg zijn van onvoldoende zorg van de werkgever door bijvoorbeeld onvoldoende scholing of onvoldoende geschikte arbeidsomstandigheden. De werkgever heeft inspanningsverplichtingen gedaan om de werkzaamheden voor de werknemer te verbeteren.⁹² Herplaatsingsmogelijkheden in een alternatieve functie zijn onderzocht en niet mogelijk.⁹³ Er zijn twee vormen van disfunctioneren, namelijk het door de werknemer niet voldoen aan de redelijkerwijs gestelde functie-eisen of door eigenschappen of gedragskenmerken van de werknemer die niet passen binnen de bedrijfscultuur van de werkgever. Bij de tweede variant geldt dat wanneer er privéomstandigheden spelen waardoor deze eigenschappen of gedragskenmerken zich voordoen, er geen sprake hoeft te zijn van disfunctioneren.⁹⁴ Uit rechtspraak blijkt dat de duur van het dienstverband van invloed is op de ontbinding.⁹⁵

Verwijtbaar handelen of nalaten

Bij deze ontbindingsgrond moet er sprake zijn van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten, zodat er van de werkgever niet kan worden verwacht dat deze de arbeidsovereenkomst laat voortbestaan. Bij deze grond gaat het niet om de onmacht of onkunde van de werknemer, maar om de onwil of opzet om (niet) te functioneren.⁹⁶ De werkgever heeft een motiveringsplicht en moet aantonen dat disciplinaire maatregelen, zoals non-actiefstelling, schorsing of het stopzetten van loonbetaling, niet voldoende zijn.⁹⁷ De motiveringsplicht van de werkgever geldt niet indien het verwijtbaar handelen of nalaten dermate ernstig is dat een disciplinaire maatregel niets zal veranderen. Bij de werknemer moet duidelijk zijn wat de werkgever wel en niet toelaatbaar vindt.⁹⁸ De ontbindingsgrond verwijtbaar handelen of nalaten hoeft niet zo ernstig te zijn dat er sprake is van ontslag op staande voet volgens artikel 7:677 jo. 678 BW, maar dat ontbinding op termijn te rechtvaardigen is. Het bewijsrecht speelt een grote rol bij deze ontbindingsgrond, omdat door middel van waarschuwingsbrieven of e-mails bewezen zal moeten worden dat de werknemer verwijtbaar handelt of nalaat.⁹⁹ De werkgever heeft geen verplichting tot het herplaatsen van een werknemer.¹⁰⁰ De duur van het dienstverband of leeftijd van de werknemer is niet van belang.¹⁰¹

Weigering arbeid wegens ernstig gewetensbezwaar

Er is sprake van een gewetensbezwaar indien de werknemer door zijn of haar werkzaamheden wordt gedwongen om dingen te doen, te zeggen of na te laten die in strijd zijn met zijn of haar eigen normen en waarden.¹⁰² De voorwaarden voor ontbinding op deze grond zijn dat de werknemer zijn of haar gewetensbezwaar kenbaar moet maken aan de werkgever, arbeid moet weigeren en aannemelijk dient te maken dat er geen mogelijkheid bestaat tot herplaatsing van de werknemer in een alternatieve passende functie. Beide partijen zullen bij een gewetensbezwaar

⁹² Rb. Amersfoort 22 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5099. Zie ook; Hof Arnhem-Leeuwarden 24 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6796.

⁹³ Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015, paragraaf 6.3.2.

⁹⁴ Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015, paragraaf 6.3.2.1.

⁹⁵ Hof Arnhem-Leeuwarden 22 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6005. Zie ook; Hof Den Haag 5 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2430.

⁹⁶ Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015, paragraaf 6.3.3.

⁹⁷ Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015, paragraaf 6.3.3.1.

⁹⁸ Hof 's-Hertogenbosch 8 september 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4047.

⁹⁹ Hof Den Haag 9 mei 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:1220.

¹⁰⁰ Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015, paragraaf 6.3.3.4. Zie ook: *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 9.

¹⁰¹ Hof 's-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3346.

¹⁰² Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015, paragraaf 6.3.4.

moeten kijken naar een mogelijke oplossing, zoals een andere passende functie. Op basis van de mogelijkheden zal de kantonrechter de arbeidsovereenkomst voortzetten of ontbinden.¹⁰³

Verstoorde arbeidsrelatie

Er is sprake van een verstoorde arbeidsrelatie als van de werkgever niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voort te zetten. Er moet sprake zijn van een ernstig en duurzaam verstoorte arbeidsrelatie. Ook dient de werkgever aannemelijk te maken dat herplaatsing niet mogelijk is of niet in de rede ligt.¹⁰⁴ De werkgever dient te bewijzen dat er voldoende initiatieven, zoals mediation of een andere vorm van gesprekken of bemiddeling, zijn uitgevoerd om de arbeidsrelatie te verbeteren.¹⁰⁵ Bij deze ontbindingsgrond is het niet van belang dat de werknemer iets te verwijten valt. Er kunnen verschillende oorzaken zijn voor een verstoorte arbeidsverhouding. Er kan één concrete situatie zijn waardoor een verstoorte arbeidsverhouding ontstaat, maar er kunnen ook afzonderlijke gevallen aan ten grondslag liggen die samen zorgen voor een verstoorte arbeidsverhouding.¹⁰⁶ Bij deze grond kan het naast de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer ook gaan om de arbeidsrelatie tussen de werknemer en collega's. Er is bij deze laatste situatie wel sprake van een extra *onderbouwings verplichting*. Een door de werkgever veroorzaakte verstoorte arbeidsverhouding kan niet worden gezien als redelijke grond voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst.¹⁰⁷

Andere omstandigheden

Deze grond bestaat voor gevallen die buiten de vorige ontbindingsgronden horen. Deze grond kan niet gebruikt worden in situaties waarbij niet voldoet aan de voorwaarden van de eerder genoemde gronden. Het moet een totaal buiten deze grond vallende situatie betreffen.¹⁰⁸ Voorbeelden van een dergelijke situatie zijn wanneer de werknemer in detentie komt en het strafbare feit waarvan hij of zij wordt verdacht de werkgever of collega's in negatief daglicht brengt.¹⁰⁹ Tevens valt hier ook de situatie onder waarbij de werknemer geen tewerkstellingsvergunning heeft of illegaal in Nederland verblijft.¹¹⁰

4.2.2 Advies Raad van State

De afdeling Advisering van de Raad van State heeft in reactie op het wetsvoorstel van de Wwz positief gereageerd op de intrekking van het BBA 1945. Met de Wwz wordt een begin gemaakt met de verandering van wetgeving die de 21^e eeuw nodig heeft. De Raad merkt echter op dat verandering met de Wwz slechts een begin is van de aanpak naar een stelsel met werkzekerheid en vergroting van de dynamiek op de arbeidsmarkt. Volgens de Raad blijft fundamentele hervorming van het ontbindingsrecht uit. De reden die hiervoor gegeven wordt is dat *de preventieve toets* en het duale stelsel blijft bestaan. De Raad twijfelt eraan of de dynamische arbeidsmarkt door de veranderingen van de Wwz wel wordt bereikt. Er is een meer structurele hervorming nodig.¹¹¹

4.2.3 De memorie van toelichting

Volgens de memorie van toelichting van de Wwz moest het opzeggings- en ontbindingsrecht

¹⁰³ Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015, paragraaf 6.3.4.. Zie ook; CRvB 21 april 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1519.

¹⁰⁴ Hof Arnhem-Leeuwarden 26 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6058.

¹⁰⁵ Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015, paragraaf 6.3.5.

¹⁰⁶ Hof 's-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:3774.

¹⁰⁷ Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015, paragraaf 6.3.5.3. Zie ook; Maats 2018, p. 16-17.

¹⁰⁸ Rb. Zutphen 7 juni 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:4252.

¹⁰⁹ Rb. Tilburg 30 augustus 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:5505.

¹¹⁰ Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015, paragraaf 6.3.6.

¹¹¹ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 4, p. 8-13.

destijds veranderd worden door de veranderingen in de maatschappij.¹¹² Voor het ontbindingsrecht hielden deze veranderingen vooral in het extra waarborgen van de relatie tussen werkgever en werknemer. Hierbij moest rekening worden gehouden met de afhankelijkheid van de werknemer en de behoefte van de werkgever om zich aan te kunnen passen aan de economische conjunctuur en schommelingen in de afzetmarkt. De ontbindingskosten voor werkgevers waren volgens het kabinet te hoog, de ontbindingsprocedure duurde te lang en de vergoedingen werden onvoldoende productief ingezet. De veranderingen in deze wet zijn ingevoerd met als doel het stelsel eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar te maken. Tevens moest het stelsel beschermen tegen willekeur en een zorgvuldige procedure waarborgen.¹¹³ Er wordt in de memorie van toelichting benoemd dat positieve effecten van ontslagbescherming afhankelijk zijn van een goede vormgeving en dat wanneer deze te strikt geregeld is, dit voor werkgevers kan leiden tot onvoldoende flexibiliteit om zich aan te passen aan invloeden zoals drukte. Dit zal leiden tot meer flexibele arbeidsovereenkomsten of minder banen. Veel werknemers verrichten steeds langer arbeid op basis van flexibele contracten, waarbij er nauwelijks perspectief is op een vaste arbeidsovereenkomst. Er wordt gesproken van een groeiende flexibele schil.¹¹⁴

Met intreding van de Wwz had de werkgever geen keuze meer bij welke instantie hij de arbeidsovereenkomst zal beëindigen, de kantonrechter of het UWV. Door de invoering van de Wwz zal er per grond¹¹⁵ duidelijk worden naar welke instantie de ontslagbeslissing gaat.¹¹⁶ Voor gronden a en b, de bedrijfseconomische reden en arbeidsongeschiktheid of ziekte, wordt de opzegging door het UWV behandeld. De ontbindingsgronden, gronden c tot en met h, worden allemaal door de kantonrechter getoetst.¹¹⁷ De ontslagvergoeding van de *kantonrechtersformule* werd vervangen door de transitievergoeding en de mogelijkheid tot een billijke vergoeding. Bij intreding van deze wet is veel gedebatteerd over het gevolg van het limitatieve systeem. Het systeem zou met zich meebrengen dat het aantal ontbindingsverzoeken vaker zal worden afgewezen. Hierbij is op te merken dat het doel van de Wwz niet ligt in het terugdringen of het verhogen van het aantal succesvolle ontbindingsverzoeken.¹¹⁸

4.2.4 Behandeling wetvoorstel door de Staten-Generaal

Debat Tweede Kamer

De leden van de VVD-fractie waren van mening dat aanpassing van het opzeggings- en ontbindingsrecht ervoor zou zorgen dat de route voor werknemers duidelijk is. De wijzigingen zouden er volgens de VVD-fractie voor zorgen dat opzegging en ontbinding eenvoudiger en sneller zouden verlopen. Ook zou de doorstroom van een tijdelijk naar een vaste arbeidsovereenkomst bevorderd worden. De VVD-fractie vroeg zich echter wel af of een limitatieve mogelijkheid tot opzegging of ontbinding er niet toe zou leiden dat er vrijwel altijd een beroep zou worden gedaan op de zogenaamde restcategorie (h-grond). De regering was van mening dat de gronden overeenkomen met wat al geldig was en de restgrond slechts was bedoeld voor situaties die niet onder één van de andere gronden te scharen zijn.¹¹⁹

De leden van de PVV-fractie dachten dat ontbinding volgens de Wwz meer zekerheid zou bieden voor werkgevers over de kosten van de beëindiging. Dit kon zorgen voor een betere doorstroom van flex naar vast. Ook stelden zij dat er met de Wwz drie routes voor beëindiging

¹¹² Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 3, p. 22-51. (MvT)

¹¹³ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 3, p. 22-51. (MvT)

¹¹⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 3, p. 1-6. (MvT)

¹¹⁵ Artikel 669 lid 3 boek 7 BW.

¹¹⁶ Artikel 671a lid 1 boek 7 BW.

¹¹⁷ Artikel 671b lid 1 jo. lid 2 boek 7 BW.

¹¹⁸ Van Slooten 2018, p. 35-36.

¹¹⁹ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 7, p. 85-86.

zijn, namelijk het UWV, de kantonrechter en de geschillencommissie. Een keuze lijkt niet te bestaan, waardoor het recht juist complexer zou worden. De regering reageerde dat de aansluiting bij de expertise van elke instantie niet zou zorgen voor meer procedures. Leden van de CDA-fractie vreesden dat met de Wwz het ontbindingsrecht nog ingewikkelder, minder snel en voor de kleine werkgever duurder zou worden.¹²⁰

Volgens de CDA-fractie was het een pluspunt dat de keuze voor opzegging of ontbinding niet meer bij de werkgever zou liggen. De D66-fractie vond het onduidelijk dat er onderscheid gemaakt werd tussen langdurige arbeidsongeschiktheid (b-grond) en frequent ziekteverzuim (c-grond). Frequent ziekteverzuim zou een gevolg kunnen zijn van een chronische ziekte en het UWV is de beste instantie om een aanvraag tot opzegging te behandelen. Tevens is de toetsingsruimte voor de rechter erg beperkt, omdat de ontbindingsgronden limitatief zijn opgenomen. Situaties in de praktijk kunnen echter vragen om meer maatwerk.¹²¹

De ChristenUnie-fractie wilde graag motivatie van de regering zien waarom de huidige opzeggings- en ontbindingsprocedure volgens het BBA 1945 en het BW niet meer voorziet in rechtsbescherming tegen onredelijk beëindiging. De ChristenUnie-fractie vraagt zich af of het vaststellen welke instantie zich uitspreekt over opzegging of ontbinding bijdraagt aan efficiëntie. De SGP-fractie was van mening dat het voorgestelde stelsel van de Wwz te weinig ruimte bood voor situaties waarbij verwijtbaar handelen zowel bij de werknemer als bij de werkgever lag.¹²² De leden van de SGP-fractie gaven aan dat in de toelichting slechts gesproken werd van striktheid van het stelsel, terwijl de ongelijke uitkomsten en onduidelijkheden knelpunten bleken te zijn. Zij vroegen zich af of de striktheid in overeenstemming te brengen was met de invoering van de transitievergoeding. Er werd in het wetsvoorstel gesteld dat verlies van ontslagbescherming de mobiliteit van ouderen zou belemmeren. Volgens de 50PLUS-fractie moest er gekeken worden naar andere oorzaken van de slechte mobiliteit van oudere werknemers. De regering antwoordde hierop dat ontslagbescherming niet de belangrijkste reden is voor lage mobiliteit bij oudere werknemers.¹²³

Debat Eerste Kamer

In het debat in de Eerste Kamer stelde de D66-fractie ter discussie dat er een scherp onderscheid gemaakt werd tussen de opzeggingsgronden (a en b) en de ontbindingsgronden (c tot en met h). De rechter wordt in dit systeem een beperkte toetsingsruimte gegeven, terwijl de praktijk complexer is. De regering reageerde hierop dat de limitatieve gronden aansluiten op de huidige praktijk en bij de expertise van het UWV en de kantonrechter. Het is volgens de regering de taak van de wetgever om het ontbindingsrecht vorm te geven en niet aan de rechter. De limitatieve vormgeving van het ontbindingsrecht is in lijn met de eis van wetgeving dat er concreet invulling wordt gegeven aan rechten en plichten.¹²⁴

De PvdA-fractie en de ChristenUnie-fractie vroegen zich af in welk opzicht de verandering van de opzeggings- en ontbindingsgronden ervoor zouden zorgen dat het stelsel eenvoudiger werd vormgegeven. Door de toevoeging van regels zou het stelsel er niet eenvoudiger op worden. De CDA-fractie dacht dat er uitvoeringsproblemen zouden ontstaan bij het opzeggings- en ontbindingsrecht van de Wwz. De regering beargumenteerde dat het stelsel vereenvoudigd werd door het laten vallen van het BBA 1945. Het duale stelsel kwam hiermee te vervallen. In één onderdeel van de wetgeving werd door invoering van de Wwz opzegging en ontbinding ge-

¹²⁰ *Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 7, p. 40. Zie ook; Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 46.*

¹²¹ *Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 7, p. 46-47.*

¹²² *Kamerstukken I 2013/14, 33 818, 5, p. 35.*

¹²³ *Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 7, p. 85-86.*

¹²⁴ *Kamerstukken I 2013/14, 33 818, C, p. 45.*

regeld. Er is in de Wwz concreet uitgewerkt aan welke gronden voldaan moet worden voor opzegging en ontbinding. Dit maakt het stelsel inzichtelijk. Tevens is het per grond duidelijk welke instantie bevoegd is wat rechtszekerheid, rechtsgelijkheid en efficiëntie met zich meebrengt. De regering pretendeerde ook niet dat er geen nieuwe vormen van complexiteit zouden ontstaan door invoering van de Wwz.¹²⁵

4.3 De werking van ontbinding bij de Wet werk en zekerheid

4.3.1 Ontbinding onder de Wet werk en zekerheid

Volgens Barentsen zou de Wwz te snel zijn ingevoerd, waardoor er niet secuur genoeg is gekeken naar de vormgeving van de wet.¹²⁶ Bij de invoering van de Wwz is er geen debat geweest met de werknemers- en werkgeversorganisaties. Het wetsvoorstel is in snel tempo ingevoerd, omdat eerdere wijzigingen van het opzeggings- en ontbindingsrecht bij behandeling in de kamer werden afgewezen. Er was onvoldoende tijd om kritiek en suggesties op het wetsvoorstel te formuleren. Ook is het de vraag hoe er wordt gehandeld in het geval er wordt voldaan aan één van de gronden, maar wanneer ontbinding onredelijk is. In drie van de zes ontbindingsgronden komt het woord ‘redelijk’ voor, wat deze vraag slechts voor de andere drie gronden een vraag maakt. Er dient dan ook bij alle ontbindingsgronden een *redelijkheidstoets* te worden ingezet.¹²⁷

Minister Asscher heeft een opening in het limitatieve ontbindingsstelsel van de Wwz toegevoegd. Er wordt aan het uitgangspunt van het stelsel voldaan, namelijk geen ontbinding zonder redelijke grond. De opening, de ‘Asscher-escape’ genoemd, houdt in dat de werkgever ten onrechte beëindiging van de arbeidsovereenkomst heeft nagestreefd op één van de ontbindingsgronden (buiten de g-grond). Door toedoen van de werkgever is er een verstoorde arbeidsrelatie ontstaan (g-grond). Volgens het ontbindingsrecht van de Wwz mag de rechter in dit geval de arbeidsovereenkomst ontbinden. Hij heeft de mogelijkheid om een billijke vergoeding op te leggen voor de werkgever, omdat deze ernstig verwijtbaar heeft gehandeld. Toepassing van deze route van ontbinding kan op hoge kosten uitlopen voor de werkgever. De verwijtbaarheid wordt namelijk gecompenseerd met een geldbedrag.¹²⁸

4.3.2 Knelpunten van (ontbinding in) de Wet werk en zekerheid

Er zijn verschillende evaluatieonderzoeken van de Wwz gedaan. In dit onderzoek worden het evaluatieonderzoek van VAAN en VvA, het Hugo Sinzheimer Instituut (HSI) en de voorpublicatie van het evaluatieonderzoek ontbindingspraktijk Wwz 2015-2018 meegenomen.

De conclusie van het evaluatieonderzoek van VAAN en VvA in opdracht van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is dat een grote meerderheid van de respondenten van het onderzoek van mening is dat het limitatieve grondenstelsel te beperkt is. Ontbindingsverzoeken van werkgevers worden vaker afgewezen, gemiddeld genomen namelijk één op de tien verzoeken voor invoering van de Wwz, respectievelijk vier op de tien na invoering van de Wwz.¹²⁹ Het stelsel maakt de ontbindingsprocedure moeilijk en situaties waarin redelijkerwijs sprake is van beëindiging worden niet voldoende bewezen en afgedekt door de bestaande gronden. Dit betekent dat de ontslagprocedure vaster is geworden dan deze al was, waardoor arbeidsovereenkomsten niet ontbonden kunnen worden terwijl hier redelijkerwijs wel sprake van is. Er worden meer *minnelijke schikkingen* getroffen onder de Wwz waarbij de vergoeding lager ligt dan voor de Wwz.¹³⁰ Het ontslagstelsel van de Wwz is niet eenvoudiger, maar juist moeilijker

¹²⁵ *Kamerstukken I* 2013/14, 33 8181, C, p. 3-83.

¹²⁶ Barentsen & Duk 2015, p. 3.

¹²⁷ Barentsen & Duk 2015, p. 7.

¹²⁸ Sagel 2014, p. 11.

¹²⁹ Houweling, Keulaerds & Kruit 2016, p. 27.

¹³⁰ Houweling, Keulaerds & Kruit 2016, p. 27.

vormgegeven.¹³¹ Het doel om het ontslagstelsel eenvoudiger te maken is dan ook volgens dit onderzoek niet gelukt. Het stelsel is echter wel minder kostbaar geworden, doordat de ontslagvergoedingen minder hoog liggen.¹³² VAAN heeft voorgesteld om een ontsnappingsclausule in de wet op te nemen om het ontslagrecht voldoende flexibel te houden.¹³³

Uit het evaluatieonderzoek van het HSI blijkt dat 75% van de kantonrechters aangeeft minder snel te ontbinden sinds de Wwz de norm stelt.¹³⁴ De ontbindingsprocedure is met invoering van de Wwz vaster geworden, wat al voorspeld was.¹³⁵ 26% van de rechters mist de mogelijkheid om, bijvoorbeeld door toekenning van een hogere transitievergoeding, maatwerk te leveren in zaken waarin de ontbindingsgrond net wél of net níet voldoende onderbouwd is.¹³⁶ De rechters die aangeven dat het ontbindingsstelsel te beperkt is zien mogelijkheden indien er een ruimere toepassing van de g-grond, een combinatiegrond of een algemene ontbindingsgrond komt. Eén van deze veranderingen zal het ontbindingsstelsel ruimer maken. De rechters zien een algemene ontbindingsgrond echter niet toepasbaar indien er geen hogere vergoeding aan ten grondslag ligt. Ook wordt er aangegeven dat een ruimere ontbindingsgrond niet past binnen de systematiek van het huidige ontbindingsstelsel onder de Wwz. Een ruimere grond zal weer te veel volgens de systematiek van het systeem voor de Wwz lijken.¹³⁷

De twee eerder genoemde onderzoeken hebben aanleiding gegeven tot het voeren van een evaluatieonderzoek van de ontbindingspraktijk over 2015 tot 2018. Uit het onderzoek kan geconcludeerd worden dat in de eerste drie jaar van de Wwz ongeveer één derde van de ontbindingsverzoeken is afgewezen. Dit betekent dat er een stijging in het afwijzingspercentage is gekomen van 9% voor invoering van de Wwz naar 36% tijdens de Wwz. Er is een lagere instroom van ontbindingszaken geconstateerd, waardoor geconcludeerd kan worden dat ontbinding onder de Wwz moeilijker is geworden. De Wwz heeft een filterende werking waardoor er meer via minnelijke schikkingen wordt geregeld. De billijke vergoedingen worden eerder toegewezen sinds de invoering van de Wwz. Van 17% van de gepubliceerde rechtspraak voor de Wwz is dit naar 24% na invoering van de Wwz gegaan. De hoogte van de billijke vergoeding is eveneens gestegen. Dit zou kunnen komen door de uitspraak in de New Hairstyle-zaak.¹³⁸

Concluderend is het limitatieve stelsel van de Wwz te beperkt. Er kan geen ontbinding van de arbeidsovereenkomst plaatsvinden door het strikte stelsel. Bewijs ter onderbouwing van de ontbindingsgronden blijkt in de praktijk onvoldoende voor ontbinding. Het ontbindingsstelsel is niet gemakkelijker geworden. Rechters kunnen geen maatwerk leveren in zaken waarin ontbinding net wel of net niet aan de orde is.

¹³¹ Houweling, Keulaerds & Kruit 2016, p. 27-29.

¹³² Houweling, Keulaerds & Kruit 2016, p. 27.

¹³³ Houweling, Keulaerds & Kruit 2016, p. 27-29.

¹³⁴ Bennaars, Diepenbach, Knecht & Verhulp 2016, p. 13.

¹³⁵ *Kamerstukken I* 2013/14, 33818, F.

¹³⁶ Bennaars, Diepenbach, Knecht & Verhulp 2016, p. 13.

¹³⁷ Bennaars, Diepenbach, Knecht & Verhulp 2016, p. 13.

¹³⁸ Houweling, Kruit & Kersten 2018, p. 3-18. Zie ook; HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187.

5. Invoering Wet Arbeidsmarkt in Balans

In het vorige hoofdstuk is er aandacht geweest voor de knelpunten die de Wwz geeft. Door deze knelpunten is de WAB voorgesteld. In dit hoofdstuk wordt besproken hoe de WAB deze knelpunten zou moeten verhelpen. Hierbij zal de aandacht voornamelijk uitgaan naar de ontbindingsgronden, omdat dit onderzoek toegespitst is op de cumulatiegrond. De resultaten uit het literatuuronderzoek helpen bij het beantwoorden van de onderzoeksvraag: “Hoe zal de cumulatiegrond van de WAB de knelpunten in de huidige wet- en regelgeving verhelpen?” Het is van belang om verschillende perspectieven op de wetgeving te betrekken in dit onderzoek, om uiteindelijk een conclusie te kunnen trekken over de verandering in het ontbindingsrecht die de toevoeging van de cumulatiegrond met zich meebrengt. Er wordt in paragraaf 5.1 gestart met de inhoud van de cumulatiegrond en de behandeling van deze wijziging in het ontbindingsrecht door de Staten-Generaal. Aan de hand van deze informatie zal een theorie gevormd worden die in de analyse van dit onderzoek vergeleken zal worden met het perspectief van werkgevers in de horeca. De manier waarop de gebruikte literatuur in dit onderzoek is gevonden staat weergegeven in het zoekplan in bijlage 1. In paragraaf 5.2 worden de perspectieven van experts in het arbeidsrecht over de cumulatiegrond naast elkaar gezet. Dit zijn perspectieven van professoren en hoogleraren arbeidsrecht, advocaten, de rechterlijke macht en de Raad van State. Van al deze perspectieven zal een theorie gevormd worden die in de analyse eveneens vergeleken zal worden met het perspectief van de werkgevers. Hieruit zal de conclusie van de probleemstelling komen.

5.1 Ontbinding bij de Wet Arbeidsmarkt in Balans

5.1.1 Toevoeging cumulatiegrond in het Burgerlijk Wetboek

Door toevoeging van de cumulatiegrond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans zal de inhoud van artikel 7:669 lid 3 BW wijzigen.¹³⁹ Na sub h zal sub i toegevoegd worden, luidende: “*een combinatie van omstandigheden genoemd in twee of meer van de gronden, bedoeld in de onderdelen c tot en met h, die zodanig is dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.*” Als gevolg van deze wijziging zal ook artikel 7:671b BW wijzigen met toevoeging van een achtste lid. Dit lid betreft de extra vergoeding van maximaal de helft van de transitievergoeding waar de werknemer recht op heeft indien er ontbinding volgt op grond van de cumulatiegrond.¹⁴⁰

5.1.2 Advies Raad van State

Voor behandeling van de WAB in de Eerste en Tweede Kamer heeft de Afdeling advisering van de Raad van State advies uitgebracht. De Raad benoemt dat het begrijpelijk is dat het wetsvoorstel een poging doet om een vaste arbeidsovereenkomst aantrekkelijker te maken door verruiming van het ontbindingsstelsel. Echter is het ontbindingsstelsel met de cumulatiegrond nog steeds een gesloten stelsel. De cumulatiegrond zal wel een ruim bereik hebben, zeker omdat de h-grond en de i-grond gecombineerd kunnen worden. Het lijkt volgens de Raad dan ook eenvoudiger om van de h- en i-grond één algemene grond te maken. Hierdoor wordt de rechter een ruimere afwegingsmogelijkheid gegeven. Tevens is de Raad van mening dat er ook een mogelijkheid moet komen om een persoonlijke omstandigheid te combineren met de economische grond. Als voorbeeld noemt de Raad dat het vooral voor kleine bedrijven een belangrijke reden

¹³⁹ Kamerstukken II 2018/19, 35 074, 3, p. 136-137. (MvT)

¹⁴⁰ Kamerstukken II 2018/19, 35 074, 3, p. 137. (MvT)

voor beëindiging kan zijn wanneer er bedrijfseconomische omstandigheden spelen en de werknemer gebrekkig presteert. Dat deze gronden door andere instanties getoetst worden is onvoldoende reden om de reikwijdte van de cumulatiegrond te beperken. In deze gevallen kan er voor gekozen worden deze procedure door de kantonrechter te laten verlopen.¹⁴¹

5.1.3 De memorie van toelichting

In het regeerakkoord staan de plannen van het kabinet om aan een nieuwe balans tussen een vaste en een flexibele arbeidsverhouding te werken door middel van de Wet Arbeidsmarkt in Balans.¹⁴² Volgens het kabinet spelen de Nederlandse vormgeving van de arbeidsmarkt en de wet- en regelgeving hier dan ook een rol in. In Nederland zijn de kosten en risico's bij vaste en flexibele arbeid verschillend. Als het moeilijk is om het vaste personeel flexibeler in te zetten, bijvoorbeeld door strikte ontslagbescherming of moeilijk te wijzigen arbeidsvoorwaarden verbonden aan de arbeidsovereenkomst, zullen zij eerder hun toevlucht nemen tot het gebruik van flexibele arbeidsrelaties.¹⁴³

Er wordt voorgesteld om een cumulatiegrond toe te voegen aan de ontbindingsgronden.¹⁴⁴ De Wwz zou ertoe geleid hebben dat ontbinding in bepaalde situaties waarin dit redelijkerwijze aan de orde is niet kan. In situaties is er op basis van elke afzonderlijke ontbindingsgrond onvoldoende wettelijke basis, maar wel bij meerdere gronden gedeeltelijk sprake van problematiek. Door dit soort situaties zijn werkgevers volgens de wetgever huiverig bij het aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst.¹⁴⁵

De cumulatie van iedere ontbindingsgrond (c t/m h) wordt door het wetsvoorstel van de WAB mogelijk. Een combinatie met gronden a en b is niet mogelijk, omdat deze via de UWV-procedure worden beoordeeld. Het is van belang dat werkgevers er vertrouwen in kunnen hebben dat ze een werknemer kunnen ontslaan in een situatie waarin op basis van de huidige ontbindingsgronden de arbeidsovereenkomst niet kan worden ontbonden door de rechter, maar waarin een einde van de arbeidsovereenkomst redelijkerwijs aan de orde is.¹⁴⁶

Naar verwachting van het kabinet zijn werkgevers eerder bereid om werknemers een vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden indien ontbinding gemakkelijk is. De doorstroom van flexibele naar vaste arbeid zal bevordert worden. Bij toepassing van de cumulatiegrond kan de rechter een extra vergoeding toekennen bovenop de transitievergoeding. Deze vergoeding kan maximaal de helft van de transitievergoeding bedragen.¹⁴⁷ Het doel van het opzeggings- en ontbindingsrecht is en blijft het beschermen van de werknemer tegen beëindiging van de arbeidsovereenkomst als daar geen redelijke grond voor is.¹⁴⁸ Dit zal volgens het kabinet moeten leiden tot stabiele arbeidsrelaties, de bereidheid van werkgevers en werknemers over en weer om te investeren in scholing en opleiding en tot inkomens- en werkzekerheid voor werknemers.¹⁴⁹

De werkgever kan verzoeken tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst op de gronden c tot en met h en subsidiair op grond van de cumulatiegrond (i-grond). Ook kan de cumulatiegrond primair worden aangevoerd waarbij omstandigheden uit twee of meer van de gronden c tot en met h moeten worden aangevoerd. De extra vergoeding van maximaal 50% van de transitievergoeding is een mogelijkheid voor werkgevers, maar geen verplichting voor de rechter. De rechter kan de transitievergoeding achterwege laten wanneer één van de gronden op zichzelf

¹⁴¹ Raad van State, 2018, p. 15-16. Zie ook; *Kamerstukken II 2018/19*, 35 074, 4, p. 25-28.

¹⁴² VVD, CDA, D66 & ChristenUnie 2017, p. 22.

¹⁴³ *Kamerstukken II 2018/19*, 35 074, 3, p. 51-58. (MvT)

¹⁴⁴ *Kamerstukken II 2018/19*, 35 074, 3, p. 51-58. (MvT)

¹⁴⁵ HR 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218.

¹⁴⁶ *Kamerstukken II 2018/19*, 35 074, 3, p. 51-58. (MvT)

¹⁴⁷ HR 16 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2105.

¹⁴⁸ *Kamerstukken II 2018/19*, 35 074, 3, p. 51-58. (MvT) Zie ook; Artikel 24 Europees Sociaal Handvest.

¹⁴⁹ *Kamerstukken II 2018/19*, 35 074, 3, p. 51-58. (MvT)

bijna voldragen is. De rechter zal de toekenning en omvang van de vergoeding moeten motiveren.¹⁵⁰

5.1.4 Behandeling wetsvoorstel door de Staten-Generaal

Tweede Kamer

In de Tweede Kamer hebben de partijen verschillende vragen betreffende de cumulatiegrond ter discussie gesteld. De VVD-fractie ziet de invoering van de cumulatiegrond als een stap die het ontbindingstelsel beter kan laten werken. De cumulatiegrond alleen kan echter onvoldoende zijn om de arbeidsmarkt beter te laten functioneren. De leden van de fracties van het CDA, GroenLinks, PvdA, 50PLUS en SGP vragen zich af hoe groot de regering de kans acht dat de cumulatiegrond in de praktijk als standaard ontbindingsgrond zal gaan dienen. Het antwoord van de regering hierop is dat het effect dat de cumulatiegrond als standaardgrond gaat gelden niet wordt nagestreefd. In hoeverre deze cumulatiegrond vervolgens primair dan wel subsidiair als ontbindingsgrond zal worden aangevoerd zal de praktijk moeten uitwijzen. De fracties van het CDA, D66, GroenLinks en de PvdA gaan in op de suggesties dat de cumulatiegrond een inbreuk is op het limitatieve stelsel van de Wwz. Het lijkt ook volgens de GroenLinks-fractie en de SGP-fractie alsof de cumulatiegrond een minder geschikte ontbindingsgrond is door de extra vergoeding die eraan gekoppeld is. De regering merkt op dat de cumulatiegrond een redelijke ontbindingsgrond is en dat er aan dezelfde voorwaarden moet worden voldaan als bij de andere ontbindingsgronden. Het ontbindingstelsel wordt ruimer, maar de ontslagbescherming verandert niet.¹⁵¹

De leden van de GroenLinks-fractie zijn van mening dat wijzigingen in het ontbindingsrecht op dit moment niet wenselijk zijn. Wat deze leden betreft is de Wwz nog te kort van kracht om al conclusies te trekken over de werking ervan.¹⁵² De regering is echter niet bereid om invoering van de cumulatiegrond uit te stellen. Tevens vragen de leden van de GroenLinks-fractie en de SGP-fractie zich af of voorgestelde maatregelen leiden tot meer vaste arbeidsovereenkomsten. Zij vragen of de regering nader kan toelichten waarom dat effect wordt verwacht. Het antwoord van de regering hierop is dat met de cumulatiegrond wordt beoogd de rechter de mogelijkheid te bieden bij een combinatie van omstandigheden uit meerdere ontslaggronden voor zover redelijk tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst te besluiten. Een versoepeling van het ontslagrecht verkleint het risico voor werkgevers bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst. Werkgevers zijn daardoor naar verwachting minder terughoudend om een vaste arbeidsovereenkomst aan te gaan.¹⁵³ De GroenLinks-fractie benoemt eveneens dat de meeste zaken ontbonden kunnen worden met de huidige ontbindingsgronden en dat door middel van de cumulatiegrond weer een stap wordt gezet richting het oude stelsel van voor de Wwz. Ook zorgt de cumulatiegrond voor ruimte voor niet-onderbouwde gronden.¹⁵⁴

Er worden ook vragen gesteld over het bestaan van de h-grond en de i-grond samen. De CDA-fractie heeft graag een nadere onderbouwing over de verhoudingen tussen deze gronden. Ook de fracties van GroenLinks, de PvdA en de SGP willen meer uitleg over het verschil tussen deze gronden. De 50PLUS-fractie vraagt zich af waarom is gekozen voor twee 'restgronden'. De regering legt uit dat de h-grond een restgrond is in situaties waar de gronden c tot en met g geen uitkomst bieden. De i-grond is grond voor situaties waarbij sprake is van twee of meer omstandigheden van de gronden c tot en met h.¹⁵⁵

¹⁵⁰ Duk, Keizer & Staal 2018, p. 21-23. Zie ook; artikel 7:682 lid 7 BW.

¹⁵¹ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 9, p. 60-74. Zie ook; *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 8, p. 29-35.

¹⁵² *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 6.

¹⁵³ Centraal Planbureau 2015, p. 91.

¹⁵⁴ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 9, p. 60-74. Zie ook; *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 8, p. 29-35.

¹⁵⁵ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 9, p. 60-74. Zie ook; *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 8, p. 29-35.

De fracties van de VVD, ChristenUnie, SGP en 50PLUS vragen om meer richtlijnen wat betreft de extra vergoeding bij toepassing van de cumulatiegrond. Er moet meer duidelijkheid komen over hoe deze berekend wordt en hoe deze tot stand komt. Ook vragen de leden van de D66-fractie zich af of er vaker ontbonden zal worden door de cumulatiegrond en of er afgeweken kan worden van de hoogte van 50% en waarom deze gemaximeerd is. De regering antwoordt hierop dat het geen verplichting of automatisme is om de extra vergoeding toe te kennen bij de cumulatiegrond. Er is gekozen voor maximering van 50% van de vergoeding omdat deze limiet volgens de regering zal leiden tot meer rechtszekerheid, waardoor vaker een beroep op de rechter zal worden gedaan. Op de vraag van de D66-fractie of de billijke vergoeding onder druk komt te staan door de extra vergoeding antwoordt de regering dat de extra vergoeding los staat van de transitievergoeding en billijke vergoeding. Deze extra vergoeding zal dus geen invloed hebben op (de hoogte van) de billijke vergoeding. De vergoeding dient ook niet als 'afkoopgeld' voor een onvervulde grond. Voor de cumulatiegrond is immers een volledige redelijke grond vereist.¹⁵⁶

Eerste Kamer

In de Eerste Kamer is door de CDA-fractie, de 50PLUS-fractie en de SGP-fractie ter discussie gesteld waarom nu voor invoering van een nieuwe ontbindingsgrond is gekozen en er niet wordt gewacht op de evaluatie van de Wwz. De CDA-fractie vraagt zich af of de uitspraken van de Hoge Raad wel zijn meegenomen in het besluit tot toevoeging van een ontbindingsgrond. De regering acht het niet wenselijk de uitkomst van de evaluatie van de Wwz in 2020 af te wachten voor de cumulatiegrond te introduceren, omdat er in de praktijk gebleken is dat er behoefte is aan de aanpassing van het ontbindingsrecht.¹⁵⁷

De leden van de SP-fractie vragen zich af waar de cumulatiegrond een oplossing voor biedt, aangezien er onder het huidige recht ook ontbinding volgt terwijl niet één van de acht gronden van toepassing is. Ook haalt de SP-fractie aan dat er veel middels een *vaststellingsovereenkomst* afscheid genomen wordt van de arbeidsovereenkomst. De vergoeding bij deze beide gevallen van ontbinding is hoger dan de transitievergoeding bij ontbinding op één van de gronden van artikel 7:669 lid 3 BW.¹⁵⁸

De GroenLinks-fractie vraagt zich af of de cumulatiegrond wel nodig is, gezien de uitspraken die de Hoge Raad heeft gedaan betreffende de toepassing van de ontbindingsgronden. Ook vraagt de fractie zich af of de bedoeling van het limitatieve systeem niet teniet wordt gedaan door de cumulatiegrond. Er wordt gesproken over dat de 'Asscher-escape' de cumulatie van ontbindingsgronden al mogelijk maakt. Ook vraagt de fractie zich af of de nieuwe ontbindingsgrond niet te lastig wordt voor rechters en advocaten.¹⁵⁹

De ChristenUnie-fractie en de PvdA-fractie vragen zich af op basis waarvan het kabinet geconstateerd heeft dat de cumulatiegrond nodig is in het huidige systeem. De leden van de fracties vragen zich af of dit de weg naar de kantonrechter zal vergroten. Ook is er volgens hen onderbouwing nodig waarom de cumulatiegrond tot een toename van het aantal vaste arbeidsovereenkomsten zal leiden. Ook vragen deze partijen en de CDA-fractie zich af of de cumulatiegrond zal leiden tot een toename van het aantal arbeidszaken en of de Raad voor de Rechtspraak deze toename aan kan. De regering antwoordt hierop door te stellen dat in de eerste periode een toename wordt verwacht, maar dat wanneer de grenzen van de cumulatiegrond bepaald zijn dit zal leiden tot meer *minnelijke schikkingen*. De leden van de CDA-fractie willen graag weten welke uitvoering de regering denkt dat de cumulatiegrond heeft. Zij vragen zich af of de cumulatie-

¹⁵⁶ Kamerstukken II 2018/19, 35 074, 9, p. 60-74. Zie ook; Kamerstukken II 2018/19, 35 074, 8, p. 29-35.

¹⁵⁷ Kamerstukken I 2018-2019, 35 074, B, p. 27-32. Zie ook; Kamerstukken I 2018-2019, 35 074, D, p. 56-65.

¹⁵⁸ Kamerstukken I 2018-2019, 35 074, B, p. 27-32. Zie ook; Kamerstukken I 2018-2019, 35 074, D, p. 56-65.

¹⁵⁹ Kamerstukken I 2018-2019, 35 074, B, p. 27-32. Zie ook; Kamerstukken I 2018-2019, 35 074, D, p. 56-65.

grond dient als oplossing voor uitzonderingsgevallen of dat de cumulatiegroond als standaard grond zal worden aangevoerd. Op de vraag van de D66-fractie of er met de cumulatiegroond misbruik kan worden gemaakt antwoordt de regering dat de *preventieve toetsing* ervoor zal zorgen dat dit niet gebeurt.¹⁶⁰

De extra vergoeding bij toepassing van de cumulatiegroond zorgt voor verschillende opmerkingen. De CDA-fractie wil meer uitleg over de keuze van de vergoeding. De D66-fractie denkt dat de rechterlijke macht meer keuzevrijheid nodig heeft over de hoogte van de vergoeding en vragen zich af waarom bij deze grond de werknemer recht zou hebben op een hogere vergoeding en bij opzegging via de b-grond niet. Volgens de regering is er een hogere vergoeding nodig bij de cumulatiegroond, omdat de rechter een andere motiveringsplicht heeft en er andere gevolgen kunnen worden verbonden aan ontbinding op de cumulatiegroond. Het percentage van maximaal 50% is bepaald om recht te doen aan de wens van de werknemer om de ontbinding voldoende te compenseren. Aan de andere kant is het maximum van 50% bepaald om de werkgever niet op te hoge kosten te jagen. Met het vastleggen van het maximumpercentage is vooraf aan de procedure rechtszekerheid gegeven over de hoogte van de ontbindingsvergoeding. De verwachting van de regering is dat de werkgever gemotiveerd wordt om een volledig onderbouwd ontbindingsdossier op te bouwen om te kunnen ontbinden op één van de gronden c tot en met h. Dit zodat de hogere vergoeding van de cumulatiegroond niet betaald hoeft te worden.¹⁶¹

Concluderend zijn er veel vragen vanuit de Eerste en Tweede Kamer gekomen wat betreft de cumulatiegroond. De meerderheid heeft voor het wetsvoorstel van de WAB gestemd, waaronder de cumulatiegroond. Er is door verschillende partijen aangegeven dat het wellicht op dit moment niet wenselijk is om het ontbindingsstelsel te wijzigen. De regering stelt echter dat de praktijk behoefte heeft aan verandering en dat er niet gewacht kan worden. Er zijn verschillende vragen geweest over de werking van de cumulatiegroond en de extra vergoeding die aan de grond verbonden is. Ook zijn er vragen over de verwachting dat de cumulatiegroond tot meer vaste arbeidsovereenkomsten zal leiden. De regering stelt echter dat de cumulatiegroond nodig is en deze zo snel mogelijk ingevoerd moet worden.

5.2 Wetenschappelijke benadering over de cumulatiegroond

5.2.1 Experts in het arbeidsrecht

Verhulp geeft aan dat het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' achterhaalde uitgangspunten bevat. Tot op het heden zijn er nog veranderingen in het uitleggen, interpreteren en aanscherpen van de wettelijke regels betreffende de Wwz. Het evaluatieonderzoek van het HSI is op 1 juli 2016 gepubliceerd wat maakt dat de onduidelijkheden die toen speelden wellicht in het heden niet meer spelen. Zo is in de rechtspraak al uitgelegd hoe het bewijsrecht bij de ontbindingsgronden werkt.¹⁶² De cumulatiegroond is bedacht in een periode waarin het bewijsrecht van de verschillende gronden nog niet volledig duidelijk was. Inmiddels zijn er veel uitspraken door de Hoge Raad gedaan waardoor de onduidelijkheden voor het bewijzen van de gronden ingevuld zijn. Ook zijn er inmiddels andere vraagstukken over de Wwz die in het evaluatieonderzoek niet worden benoemd.¹⁶³

Verhulp is van mening dat de evaluatie die het ministerie nu uitzet en waarvan de uitkomsten in 2020 worden verwacht, de vraag of aan een combinatiegrond nog behoefte is duidelijk zal beantwoorden. Uit het aantal afwijzingen na de invoering van de Wwz is die behoefte in

¹⁶⁰ Kamerstukken I 2018–2019, 35 074, B, p. 27–32. Zie ook; Kamerstukken I 2018–2019, 35 074, D, p. 56–65.

¹⁶¹ Kamerstukken I 2018–2019, 35 074, B, p. 27–32. Zie ook; Kamerstukken I 2018–2019, 35 074, D, p. 56–65.

¹⁶² HR 18 februari 2018, ECLI:HR:2018:182.

¹⁶³ Verhulp 2019, p. 3–4. Zie ook; Kamerstukken I 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 15.

ieder geval niet af te leiden. De Wwz betekent een grote afname van het aantal zaken, wat de bedoeling was van de wet. Dit komt de belasting van de rechterlijke macht ten goede. Aangenomen moet worden dat alleen de echt lastige ontbindingszaken, die ook lastig via een *minnelijke schikking* afgedaan kunnen worden, aan de rechter worden voorgelegd. Dat daarvan een hoog percentage wordt afgewezen ligt volgens Verhulp voor de hand.¹⁶⁴ De invoering van een combinatiegrond kent geen wetenschappelijke onderbouwing of noodzaak. Er zitten echter wel goede ideeën in, wat maakt dat Verhulp zich afvraagt of het te vroeg is om de WAB in te voeren of dat de goede ideeën misschien toch al vast ingevoerd kunnen worden.¹⁶⁵

Als de cumulatiegrond ingevoerd wordt zijn de gevolgen hiervan onduidelijk. Er is een grote kans dat het ontbindingssysteem met de cumulatiegrond hetzelfde werkt als het systeem voor de Wwz. De rechter kan ambtshalve een extra vergoeding bovenop de transitievergoeding toekennen bij ontbinding via de cumulatiegrond.¹⁶⁶ De rechter krijgt hiermee ruimte om over de (hoogte van de) vergoeding te beslissen. Wanneer de rechter een gebrek van de werkgever opmerkt, kan hij aan de werknemer een vergoeding toekennen om dit gebrek te compenseren. Er is echter door de regering niet duidelijk gemaakt hoe de extra vergoeding berekend moet worden. De extra vergoeding zal wellicht niet los staan van de billijke vergoeding.¹⁶⁷

Volgens Barentsen bestaan er onduidelijkheden over de werking van de cumulatiegrond. Er wordt benoemd dat bij gebruik van de cumulatiegrond voldaan moet worden aan de vereiste dat voortzetting redelijkerwijs niet te vergen valt. Deze woorden komen overeen met de bepaling betreft de dringende reden.¹⁶⁸ Ook dit wijst er volgens de auteurs op dat de cumulatiegrond geen hoofdroute voor ontbinding is, maar een mogelijkheid voor bijzondere gevallen of om de ontbindingskansen te vergroten.¹⁶⁹ Invoering van de cumulatiegrond houdt volgens Barentsen in dat opzegging en ontbinding weer volgens het systeem voor de Wwz moet plaatsvinden. Bij dit systeem was een combinatie van ontbindingsgronden ook mogelijk. Het bewijzen van de ontbindingsgronden zal bij gebruik van de cumulatiegrond niet gemakkelijker worden, maar juist ingewikkelder. Barentsen geeft aan dat het voor de werkgever moeilijker is om deels disfunctioneren en deels arbeidsconflict aan te tonen dan één volledige ontbindingsgrond. Hij geeft hierbij ook aan dat het lastig te beoordelen is of iemand 'half' disfunctioneert. Tevens is een ambtshalve toepassing van de cumulatiegrond ontoelaatbaar volgens Barentsen. Er dient vooraf aan de beslissing aan partijen voorgelegd te worden indien artikel 25 Burgerlijke Rechtsvordering (Rv) wordt toegepast.¹⁷⁰

De rechter kan een gebrekkig onderbouwde ontbindingsgrond compenseren met een hoge vergoeding voor de werknemer. Hier zit met het oude stelsel geen limiet aan verbonden. Met de extra vergoeding bij de cumulatiegrond wel. Dit maatwerk zal door deze wetwijziging niet meer geleverd kunnen worden door de rechter.¹⁷¹ De cumulatiegrond suggereert volgens Barentsen dat het eigenlijk een imperfecte ontbindingsgrond is en dat de werknemer door middel van de extra vergoeding hiervoor een compensatie krijgt. De compensatie voor gebruik van de cumulatiegrond kan als afschrikmechanisme voor werkgevers werken bij het gebruik van de cumulatiegrond. Hierbij kan ook de vraag gesteld worden waarom er een extra vergoeding betaald zou moeten worden door de werkgever als de arbeidsovereenkomst van de werknemer op een redelijke grond is ontbonden en er geen sprake is van verwijtbaar handelen van de werkge-

¹⁶⁴ Verhulp 2019, p. 3-4. Zie ook; *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 15.

¹⁶⁵ Bennaars, Diepenbach, Knecht & Verhulp 2016, p. 13.

¹⁶⁶ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 3, p. 127. (MvT)

¹⁶⁷ Verhulp 2019, p. 3-4. Zie ook; Duk, Keizer & Staal 2018, p. 21-23.

¹⁶⁸ Artikel 678 boek 7 Burgerlijk Wetboek.

¹⁶⁹ Barentsen & Sagel 2018, p. 2723-2727. Zie ook; Duk, Keizer & Staal 2018, p. 21-23.

¹⁷⁰ Barentsen 2018. Zie ook; Barentsen, Erkens & Doorn, 2016, p. 65.

¹⁷¹ Barentsen & Sagel 2018, p. 2723-2727.

ver. Er is niet duidelijk wat het karakter van de extra vergoeding bij de cumulatiegrond is. Hier zal meer uitleg over gegeven moeten worden.¹⁷²

Kruit geeft aan dat de invulling van de cumulatiegrond kan leiden tot complicaties bij appelzaken. Indien het Gerechtshof de beslissing maakt dat aan één van de gronden niet is voldaan is er geen sprake meer van een cumulatie van gronden (cumulatiegrond). Het is volgens Kruit onduidelijk hoe het Gerechtshof in dit soort gevallen moet oordelen. Ook is het nog onduidelijk of de extra vergoeding bij toepassing van de cumulatiegrond in eerste aanleg moet worden terug betaald aan de werkgever indien er in appel ontbonden wordt op een andere grond.¹⁷³

Naast de beoordeling van de cumulatiegrond is ook de invulling van de ‘i-vergoeding’ onduidelijk volgens Kruit. De redelijkheid van de ontbinding, een voorwaarde voor cumulatie, mag geen rol spelen bij de motivatie en omvang van de ‘i-vergoeding’. Het is onduidelijk hoe de rechter dit moet beoordelen. Een berekening via percentages of via schaal is een willekeurig systeem.¹⁷⁴ Volgens Kruit wordt er door deze onduidelijkheid teniet gedaan aan de doelstelling van de Wwz om het opzeggings- en ontbindingsrecht voorspelbaar te maken. De rechtspraak zal vorm moeten geven aan deze vrijheid.¹⁷⁵

5.2.2 De rechtspraak

Rechter De Laat benoemd in de deskundigenbijeenkomst in de Eerste Kamer dat het tijdsbestek voor de behandeling van het wetsvoorstel van de WAB een langere tijd heeft bedragen dan de behandeling van de Wwz. Ook is er een debat geweest met werkgevers- en werknemersorganisaties die bij behandeling van de Wwz niet heeft plaatsgevonden. Doordat er in de periode vanaf 1 juli 2015 tot heden uitspraken zijn gedaan door de Hoge Raad die duidelijkheid bieden over de werking van de Wwz is het wetsontwerp van de WAB wat betreft de cumulatiegrond wellicht niet nodig. Er waren bijvoorbeeld onduidelijkheden over de g-grond (verstoorde arbeidsrelatie) en de verplichting tot herplaatsing die nu uitgelegd zijn door de Hoge Raad.¹⁷⁶

De rechterlijke macht aarzelt niet meer om ontbindingsverzoeken op de d-grond (disfunctioneren) af te wijzen. Bij invoering van het limitatieve stelsel van de Wwz had het kabinet de bedoeling ontbindingsgronden zwaarder te maken en de ontbindingsvergoedingen lager. Het aantal afwijzingen stijgt.¹⁷⁷ Het effect wat hierdoor is ontstaan zou ook kunnen ontstaan bij invoering van de cumulatiegrond, maar dan de andere kant op. Ontbinding kan makkelijker worden, terwijl de vergoeding niet meegroeit door het maximum van 50%. Volgens De Laat is het mogelijk dat er in het huidige systeem steeds meer zaken wel uitlopen op ontbinding.¹⁷⁸

Naast deze argumenten is het systeem met de cumulatiegrond een hele andere benadering van het opzeggings- en ontbindingsrecht dan is afgesproken bij de invoering van de Wwz. Volgens De Laat is deze verandering een ‘aantasting’. Hij benoemd dat in de praktijk de cumulatiegrond als dé ontbindingsgrond opgevoerd gaat worden om de ontbindingskansen te vergroten. Alle andere gronden zullen niet meer opgevoerd worden. Tevens geeft hij aan dat er niet alleen ontbonden kan worden op de acht gronden vastgelegd in artikel 7:669 lid 3 BW, maar ook bijvoorbeeld op grond van een wanprestatie.¹⁷⁹

De Raad voor de Rechtspraak verwacht dat de cumulatiegrond de rechter meer ruimte zal geven in zijn beslissing en dat de rechter deze ruimte ook zal benutten. Daarom denkt de

¹⁷² Barentsen 2018.

¹⁷³ Kruit & Meijers 2018, p. 20-27.

¹⁷⁴ Houweling, Keulaerds & Kruit 2016, p. 27-29.

¹⁷⁵ Kruit & Meijers 2018, p. 20-27. Zie ook; Duk, Keizer & Staal 2018, p. 21-23.

¹⁷⁶ *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 8-10.

¹⁷⁷ Houweling, Keulaerds & Kruit 2016, p. 27-29. Zie ook; Bennaars, Diepenbach, Knecht & Verhulp 2016, p. 13. Zie ook; Houweling, Kruit & Kersten 2018, p. 3-18.

¹⁷⁸ *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 8-10.

¹⁷⁹ Artikel 6:265 lid 1 BW. Zie ook; *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 8-10.

Raad dat de cumulatiegrond een positieve ontwikkeling is in de ontbindingspraktijk. De extra vergoeding waar de werknemer recht op heeft bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de cumulatiegrond begrijpt de Raad gezien de aard van de ontbindingsgrond. Dit aspect zorgt er echter wel voor dat het systeem van de Wwz meer op het systeem van voor de Wwz gaat lijken waarbij met de *kantonrechttersformule* ook een vergoeding op maat berekend werd. Het wetsvoorstel van de WAB zorgt hiermee wel voor meer vrijheid bij de rechter.¹⁸⁰

De Raad heeft een aantal opmerkingen bij het wetsvoorstel. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat de bedrijfseconomische reden als opzeggingsgrond te stellig uitgesloten wordt van de cumulatiegrond.¹⁸¹ De Raad wijst erop dat er bij de bedrijfseconomische grond twijfelgevallen kunnen voordoen waarbij andere gronden doorslag kunnen geven bij bijvoorbeeld het afspiegelingsbeginsel.¹⁸² Ook verwacht de Raad dat de cumulatiegrond als ‘meer subsidiair’ gebruikt gaat worden en niet ambtshalve. Dit heeft te maken met het feit dat de cumulatiegrond een ander rechtsgevolg heeft dan de andere ontbindingsgronden, namelijk de extra vergoeding. Ook is de Raad van mening dat er in de memorie van toelichting meer invulling gegeven moet worden aan de extra vergoeding bij ontbinding via de cumulatiegrond. Er zou rekening gehouden moeten worden met alle omstandigheden van het geval, waaronder de gevolgen van ontbinding, om de hoogte van de vergoeding te bepalen.¹⁸³

5.2.3 Werknemers- en werkgeversorganisaties

Christelijk Nationaal Vakverbond (CNV)

Volgens het CNV zal de cumulatiegrond van de WAB niet nodig zijn voor de afgesproken evaluatie in 2020, omdat er volgens het CNV niet genoeg knelpunten zijn om een dergelijke wijziging zoals de cumulatiegrond in te voeren. Volgens het CNV gaat er juist veel goed met het ontbindingsstelsel van de Wwz. Tevens is de ervaring van het CNV dat er vrijwel nooit zaken bij de rechtbank terechtkomen. Er wordt benoemd dat meer dan 95% via een *minnelijke schikking* afgerond wordt, omdat werkgevers vaak geen dossier hebben dat als bewijsvoering moet dienen. De Wwz heeft geleid tot minder zaken bij de rechterlijke macht. De cumulatiegrond zal weer leiden tot een toename van het aantal zaken bij de rechterlijke macht. De kans op ontbinding zal toenemen bij invoering van de cumulatiegrond. Er zullen losse redenen bij elkaar worden gehaald om een volledige i-grond te kunnen vullen. Ook gaat de vergoeding van ontbinding erg omlaag, doordat er een extra vergoeding toe wordt gekend van hoogstens 50% van de transitievergoeding en geen billijke vergoeding. Als laatste vindt het CNV het storend dat de rechter alle macht krijgt bij de beoordeling over de rechtvaardigheid van ontbinding, maar wel beperkt wordt in de hoogte van de vergoeding die hij mag toekennen.¹⁸⁴

Federatie Nederlandse Vakvereniging (FNV)

Volgens de FNV zal de invoering van de cumulatiegrond de positie van de werknemer ernstig verzwakken. De FNV ziet de cumulatiegrond als een mogelijkheid van ontbinding op een onduidelijke grond die niet zal leiden tot meer vaste arbeidsovereenkomsten. Ook is de cumulatiegrond een eenzijdige wijziging van de afspraken in het sociaal akkoord van 2013 ten gunste van de werkgever.¹⁸⁵ In dit akkoord is afgesproken dat ontbinding slechts mogelijk was indien er een heldere ontbindingsgrond aangetoond kon worden. Sinds de Wwz komen er nog maar weinig

¹⁸⁰ Raad voor de Rechtspraak 2018, p. 1.

¹⁸¹ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 3, p. 51-58. (MvT)

¹⁸² Het afspiegelingsbeginsel: wanneer je als werkgever je personeelsbestand bij bedrijfseconomisch ontslag zodanig laat inkrimpen dat de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand voor en na de ontslagronde zoveel mogelijk gelijk blijft.

¹⁸³ Raad voor de Rechtspraak, 2018, p. 7.

¹⁸⁴ *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 19-20.

¹⁸⁵ *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 20-22. Zie ook; Stichting van de Arbeid 2013, p. 3.

zaken voor de kantonrechter, omdat een *vaststellingsovereenkomst* veel gebruikelijker is in de praktijk. De werkgever en de werknemer kunnen hierbij gezamenlijk beslissen over de ontbinding van de overeenkomst. Door de cumulatiegrond zal het aantrekkelijker worden om naar de kantonrechter te gaan voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat de grond niet helemaal duidelijk hoeft te zijn. Ook wordt het aantrekkelijker om naar de rechter te gaan door de maximum vergoeding die de kantonrechter mag toekennen waardoor ontbinding goedkoper zal zijn voor de werkgever.¹⁸⁶

Midden- en Klein Bedrijf Nederland (MKB)

Volgens het MKB worden veel branches en bedrijfstakken die om tijdelijke arbeid vragen geraakt door de WAB. Tijdelijke arbeid valt niet te voorkomen, omdat bepaalde arbeid er niet altijd is. De MKB ziet in de cumulatiegrond echter wel voordelen. Volgens het MKB gaat ongeveer 60% van de zaken naar de rechtbank voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. Dit heeft in veel gevallen geleid tot onrust op de werkvloer. Het MKB is van mening dat niet altijd één ontbindingsgrond volledig uitgewerkt moet zijn indien er sprake is van een combinatie van omstandigheden.¹⁸⁷

Concluderend kan gesteld worden dat het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' achterhaalde uitgangspunten bevat. Er wordt vanuit meerdere kanten aangegeven dat de evaluatie die in 2020 uit zal komen over de Wwz afgewacht moet worden. Er is te veel onduidelijkheid over de invulling en uitvoering van de cumulatiegrond en de extra vergoeding die hieraan ten grondslag ligt. De rechtspraak zal vorm moeten geven aan de vrijheid die de cumulatiegrond zal bieden. De verwachting is dat de cumulatiegrond zal leiden tot meer ontbindingen, omdat de grond opgevoerd zal worden om de kans op ontbinding te vergroten. Tevens is de verwachting dat de cumulatiegrond op zichzelf niet zal leiden tot meer vaste arbeidsovereenkomsten.

¹⁸⁶ Kamerstukken I 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 20-22.

¹⁸⁷ Kamerstukken I 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 26.

6. Het perspectief van werkgevers in de horeca op de Wet Arbeidsmarkt in Balans

In dit hoofdstuk worden de resultaten uit de interviews met vier werkgever in de horeca weergegeven. Na de wettelijke en wetenschappelijke informatie die is gegeven in de vorige hoofdstukken is het van belang om de visie van de praktijk in de horeca te belichten om een antwoord te krijgen op de deelvragen: “Welke knelpunten ervaren werkgevers in de horeca onder de huidige ontbindingswetgeving om vaste arbeidsovereenkomsten aan te bieden?” en “Zal de cumulatiegroond van de WAB zorgen voor het verhelpen van de knelpunten of zijn er nog andere veranderingen nodig?” De belangrijkste uitspraken van de respondenten worden genoemd, zodat deze in de analyse kunnen worden behandeld. De informatie over de WAB die de werkgevers vooraf aan het interview hebben ontvangen staat in bijlage 2. De vooraf opgestelde interviewvragen zijn in een tabel met variabelen weergegeven in bijlage 3. De getranscribeerde interviews staan in bijlage 5. De gevormde open en axiale codes waar in de tekst naar verwezen wordt, bijvoorbeeld (1.2), zijn in bijlage 4 weergegeven. In paragraaf 5.1 is weergegeven wat werkgevers ervaren als knelpunten en factoren bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst. Dit is belangrijk om te weten, omdat hieruit blijkt of verandering van het ontbindingsrecht invloed zal hebben op het afsluiten van een vaste arbeidsovereenkomst. Daarna zal de visie van werkgevers op het risico van ziekte bij vaste arbeidsovereenkomsten besproken worden, omdat dit voor werkgevers een grote kostenpost kan zijn. Dit staat in paragraaf 5.2 weergegeven. In paragraaf 5.3 wordt de invloed van de cumulatiegroond op ontbinding van werknemers behandeld en in paragraaf 5.4 de invloed van de cumulatiegroond op het aangaan van vaste arbeidsovereenkomsten. Als laatste wordt in paragraaf 5.5 behandeld of er nog andere veranderingen in de wetgeving nodig zijn.

6.1 Knelpunten bij vaste arbeidsovereenkomsten

Wetgeving kan kosten voor verschillende dienstverbanden beïnvloeden. Het is moeilijk wetgeving te isoleren van andere verandering, zoals globalisering, technologische, conjuncturele en culturele ontwikkelingen.¹⁸⁸ Factoren die door de respondenten worden genoemd zijn: de ruimte die het bedrijf heeft voor vaste uren en de flexibele schil (1.2 + 1.3 + 1.35), bijvoorbeeld door seizoensarbeid (1.1 + 1.58 + 1.60), schommelingen in de economie (1.27 + 1.45 + 1.64 + 1.74) of culturele invloeden (1.28 + 1.52 + 4.1 + 4.4). Er wordt aangegeven dat vooral het functioneren van de werknemer bepalend is bij de keuze voor een vaste arbeidsovereenkomst (1.6 + 1.24 + 1.38 + 1.66). Naast deze factoren is er ook een bepaald verloop van werknemers die horeca als een tijdelijke baan zien (1.1 + 1.38 + 1.55). Werkgevers krijgen niet altijd de kans om een vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden (1.32). Respondent 2 geeft aan dat hij continuïteit en stabiliteit (1.14 + 1.15) belangrijk vindt in zijn bedrijf en ziet dan ook geen belemmeringen in het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst (1.13 + 1.16). Ook respondent 3 geeft aan dat er geen belemmeringen zijn bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst, omdat het tegenwoordig moeilijk is om goede werknemers in de horeca te houden en de markt om vaste arbeidsovereenkomsten vraagt (1.37 + 1.49). De wetgeving waarbij rekening wordt gehouden binnen de horecabedrijven is de ketenregeling die het aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd regelt (1.4 + 1.5 + 1.17 + 1.42 + 1.73). De respondenten geven aan dat de factoren die de keuze

¹⁸⁸ De Beer & Verhulp 2017, p. 19-24.

bepalen voor een vaste arbeidsovereenkomst voornamelijk buiten de wetgeving liggen (1.9 + 1.34 + 1.54 + 1.75) en dit te maken heeft met andere factoren.¹⁸⁹

6.2 Risico ziekte bij vaste arbeidsovereenkomsten

Zoals in hoofdstuk 2 beschreven zijn er bij een vaste arbeidsovereenkomst meer risico's voor de werkgever wat betreft ziekte en arbeidsongeschiktheid van de werknemer. Aan de respondenten is gevraagd of ziekte en arbeidsongeschiktheid meespeelt bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst en of zij denken dat de cumulatiegroond enige invloed zal hebben op het verminderen van deze risico's.

Respondent 1 en respondent 3 vinden het moeilijk om te zeggen of de cumulatiegroond het risico bij ziekte weg haalt (3.3 + 3.13 + 3.19). Volgens respondent 1 en respondent 2 neemt de cumulatiegroond het risico niet weg (3.3 + 3.7), omdat ziekte als opzeggingsgrond niet valt onder het bereik van de cumulatiegroond. Drie van de vier respondenten hebben een *verzuimverzekering* afgesloten die het risico bij ziekte draagt of hebben het risico bij een payrollonderneeming ondergebracht (3.1 + 3.15 + 1.23).¹⁹⁰ Respondent 4 geeft aan dat er een hechte band is met het personeel en dat zij wanneer iemand ziek is, zij geen afscheid willen nemen op een manier die niet netjes is (3.19).

6.3 Invloed van de cumulatiegroond op ontbinding

Bij respondent 1 heeft er nog nooit een ontbindingsprocedure plaatsgevonden. Volgens respondent 1 kan de kwaliteit van de werknemers binnen het bedrijf vergroot worden door de cumulatiegroond. Wanneer werknemers tussen de regels door arbeid verrichten beïnvloedt dit na verloop van tijd de relatie tussen de werknemer en de werkgever. Door de cumulatiegroond ziet respondent 1 de mogelijkheid om van dit soort werknemers afscheid te nemen (2.4). Ook ziet hij de cumulatiegroond als preventief middel om werknemers er op te attenderen dat zij zich moeten houden aan de voorschriften van de werkgever en dat anders einde van de arbeidsovereenkomst volgt. Bij twijfelgevallen zou deze respondent wellicht eerder een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangaan, met in het achterhoofd de mogelijkheid van de cumulatiegroond (2.5). Respondent 1 is van mening dat de cumulatiegroond de werksfeer kan bevorderen doordat er betere mensen op de werkvloer komen te staan (2.3).

"Ik denk dat dit zeker een grond kan zijn waarop je ook bij twijfel misschien toch een arbeidscontract zou kunnen aangaan."

Respondent 2 is van mening dat de cumulatiegroond geen invloed heeft op het ontslaan van werknemers (2.13). Er zijn nog nooit werknemers via de kantonrechter weggegaan uit het bedrijf. Als je als werkgever wil dat iemand weg gaat uit het bedrijf, dan moet je zorgen dat je dit niet via de rechter oplost (2.18).

"Ik denk niet dat het uitmaakt."

Respondent 3 denkt niet dat er voor haar bedrijf een verschil zit in de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van werknemers (2.21). Er is tot op heden nog geen afscheid genomen van werknemers via de kantonrechter. Dit gebeurt door middel van een *vaststellingsovereenkomst*.

"Over het algemeen is het verloop best wel natuurlijk en als er bijzonderheden zijn dan komen we er over het algemeen wel uit met een vaststellingsovereenkomst."

¹⁸⁹ De Beer & Verhulp 2017, p. 19-24.

¹⁹⁰ De Beer & Verhulp 2017, p. 19-24.

Respondent 4 ziet er mogelijkheden in dat er gemakkelijker afscheid genomen kan worden bij meerdere kleine incidenten als de cumulatiegrond in werking treedt. Volgens hem is dit een goede manier om iemand toch te kunnen ontslaan (2.35), omdat het wellicht makkelijker zal zijn gezien bewijsvoering. Hij vertelt dat er in zijn bedrijf een goede band bestaat tussen werkgever en werknemers en dat dit ook belangrijk is voor hem. Er hebben nog nooit ontbindingsprocedures plaatsgevonden binnen het bedrijf, waardoor hij denkt dat deze regeling meer van toepassing is in grotere bedrijven en niet in zijn bedrijf (2.27).

“Uiteindelijk stapelt het zich allemaal op, dus te laat komen, de taken niet goed uitvoeren, niet netjes met klanten omgaan. Als ze dat allemaal niet naleven, dan zou het kunnen zijn dat we op deze manier mensen er makkelijker uit kunnen krijgen.”

6.4 Invloed van de cumulatiegrond op vaste arbeidsovereenkomsten

In het bedrijf van respondent 1 wordt voornamelijk gebruik gemaakt van min-max overeenkomsten (5.1). Respondent 1 geeft aan dat zijn bedrijf stabiel zal blijven in het aantal vaste arbeidsovereenkomsten ondanks de veranderende regelgeving. De cumulatiegrond zal er niet voor zorgen dat er meer vaste arbeidsovereenkomsten afgesloten worden dan het bedrijf aan kan (2.1). Respondent 1 werkt voornamelijk met flexibele arbeidsovereenkomsten om de flexibele schil zo groot mogelijk te houden in verband met seizoensinvloeden (2.7).

Respondent 1 is van mening dat de cumulatiegrond ervoor kan zorgen dat er bij twijfel in de keten van arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd eerder een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden (2.5 + 2.6). Hij geeft aan dat de drempel naar een vaste arbeidsovereenkomst lager zal worden nu hij meer grond heeft om de werknemer te ontslaan mocht het toch mis gaan (2.10).

“Ik zou nog altijd de stapjes blijven doorlopen, maar ik denk wel dat je eerder dan na de derde arbeidsovereenkomst in twee jaar zegt: kom maar in dienst.”

Respondent 2 maakt veel gebruik van een minimum uren overeenkomst (5.3). Deze respondent geeft aan dat makkelijker ontbinding er niet voor zal zorgen dat hij meer vaste arbeidsovereenkomsten aan zal bieden (2.11 + 2.12). Respondent 2 beoordeelt het aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst aan de hand van de persoon van de werknemer (2.15). De vaste kosten die een werkgever aan salaris voor werknemers moet betalen moet naar verhouding met de winst zijn.

Respondent 2 zal de keten van bepaalde arbeidsovereenkomsten doorlopen voor het aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst. Indien een werknemer eerder vraagt om een vaste arbeidsovereenkomst zal de werkgever deze aan kunnen bieden mits de werknemer goed functioneert. Dit heeft echter weinig te maken met de cumulatiegrond (2.16).

“Door arbeidskrapte zal het eerder gebeuren dat je een werknemer sneller aan je wilt binden.”

Bij respondent 3 zijn een groot deel van de arbeidsovereenkomsten oproepcontracten (5.4). Respondent 3 geeft aan dat de cumulatiegrond geen invloed zal hebben op het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst (2.19 + 2.20). Andere veranderingen in de WAB zullen hier wel voor zorgen, zoals de transitievergoeding vanaf dag één van het dienstverband en de verplichting om vaste uren aan te bieden aan een werknemer nadat deze één jaar een flexibel contract heeft gehad. Deze veranderingen kunnen wel zorgen voor meer vaste arbeidsovereenkomsten in de organisatie, doordat arbeidsovereenkomsten met vaste uren eerder omgezet worden in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (2.22 + 2.23).

Er zal volgens respondent 3 niet eerder een vaste arbeidsovereenkomst aangeboden worden. Het beleid zoals deze nu gevoerd wordt zal doorgezet worden, ook met de nieuwe wetgeving. Er is een bepaalde flexibele schil die het bedrijf wil houden (1.50). Er wordt wel aangegeven dat bij individuele gevallen de kans bestaat dat er eerder een keuze voor een vaste arbeidsovereenkomst genomen wordt door meer kans bij een ontbindingsprocedure (2.24 + 2.25). Respondent 3 geeft echter ook aan dat de transitievergoeding waar de werknemer vanaf dag één recht op heeft volgens de WAB, het effect kan hebben dat er eerder afscheid genomen zal worden van werknemers (4.13).¹⁹¹

“Over het algemeen zie ik het doorgezet worden zoals dat we nu doen, maar als het gaat om een individuele persoon kan ik me voorstellen dat je naar maatwerk kijkt en dat je andere gronden gaat meerekenen, bijvoorbeeld een ontslaggrond.”

Respondent 4 maakt veel gebruik van arbeidsovereenkomsten op nul urenbasis via een payroll-onderneming (5.5) en uitzendkrachten (5.6). Hij denkt dat de cumulatiegrond niet helemaal van toepassing is binnen zijn bedrijf. Hij geeft aan dat het aantal vaste arbeidsovereenkomst ligt aan voldoende mensen voor de arbeid dat het bedrijf op dat moment heeft (2.31 + 2.32). Er zal geen verandering zijn in het aanbieden van vaste arbeidsovereenkomsten (2.36).

Respondent 4 geeft aan dat de cumulatiegrond niet helemaal van toepassing zal zijn in zijn bedrijf, omdat het een redelijk klein bedrijf is en deze wetgeving niet heel veel voordelen voor hen met zich meebrengt. Ook heeft hij zich er (nog) niet in verdiept. Hierdoor zal er niet eerder voor een vaste arbeidsovereenkomst gekozen worden (2.33 + 2.34 + 2.36).

“Het is natuurlijk op zich wel interessant dat je op de een of andere manier de mensen makkelijk eruit kan werken, maar je wilt gewoon mensen aannemen en houden en er niet later weer uit knikkeren.”

6.5 Andere veranderingen

Er is volgens alle respondenten geen andere ontbindingswetgeving nodig (4.2 + 4.7 + 4.10 + 4.15). Respondent 1 geeft aan dat het de verdienste van een werknemer en werkgever moet zijn om een vaste arbeidsovereenkomst te krijgen of aan te bieden. Als werkgever zijnde heeft hij geen behoefte aan regels waarbij hij verplicht wordt om een vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden (4.3). Respondent 1 denkt dat met de cumulatiegrond er al een heel belangrijke ruimte gecreëerd wordt voor de werkgever (4.1).

Respondent 2 denkt dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd uiteindelijk helemaal verdwijnt, omdat de maatschappij verandert en werknemers meer vrijheid verlangen (1.29 + 1.30). Hij geeft aan dat de waarde van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd weg is, omdat einde van de arbeidsovereenkomst toch wel kan indien de werkgever dat verlangt. Er zal op andere manieren dan wetgeving gezocht worden naar oplossingen (2.21 + 4.8 + 4.9). Respondent 2 behoeft geen nieuwe of andere wetgeving wat betreft ontbinding (4.7). De grootste uitdaging voor respondent 3 is het binden en boeien van de mensen. Dit heeft in de horeca niets met ontbindingswetgeving te maken (4.10). Er wordt wel rekening gehouden met de andere veranderingen in de WAB, zoals de ketenregeling, de transitievergoeding vanaf dag één en het aanbieden van vaste uren aan mensen die een jaar flexibele arbeid verricht hebben (4.12 + 4.13). Wetgeving wordt nageleefd, maar is slechts een onderliggende factor en bepaald niet of keuzes wel of niet gemaakt worden (4.11).

Respondent 4 durft niet te zeggen of er andere wetgeving moet komen om ontbinding gemakkelijker te maken of meer vaste arbeidsovereenkomsten aan te bieden (4.14 + 4.15).

¹⁹¹ De Beer & Verhulp 2017, p. 19-24.

7. Analyse

Om de deelvragen en de probleemstelling te beantwoorden zullen de resultaten geanalyseerd moeten worden. Dit wordt gedaan door de resultaten uit het literatuuronderzoek en de interviews met elkaar te vergelijken. De eerste twee deelvragen zullen bestaan uit het vergelijken van literatuur tussen de wetgever, experts in het arbeidsrecht en de rechtspraak. Hierbij worden de overeenkomsten en verschillen benoemd, de eventuele belangen van de auteurs van de bronnen worden besproken en de causaliteit of correlatie tussen de uitkomsten. Voor deelvraag drie en vier worden eveneens de overeenkomsten en verschillen besproken. Hier worden vergelijkingen gemaakt tussen de respondenten en tussen de respondenten onderling en tussen de respondenten en de wetenschappelijke literatuur. De standpunten en de belangen worden bij de afweging van de inhoud betrokken. Er wordt naar de invloed van de wetgeving gekeken ten opzichte van verschillende soorten arbeidsovereenkomsten. Ook wordt de eventuele causaliteit betrokken. Als laatste zal een analyse van de onderzoeksvraag worden gemaakt om de conclusie van dit onderzoek te kunnen trekken. Deze analyse wordt gedaan door de geformuleerde theorie van de regering en de theorie van de experts te vergelijken met de uitkomsten uit de interviews.

7.1 Deelvraag I

Hoe is de huidige wet- en regelgeving van ontbindingsgronden vormgegeven en welke knelpunten geeft deze wetgeving bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

In hoofdstuk 4 (paragraaf 4.2) is de huidige vormgeving van de wet- en regelgeving van ontbindingsgronden weergegeven, namelijk de Wwz. In paragraaf 4.2.1 wordt uitgelegd hoe de wetgeving precies uitgevoerd wordt en aan welke voorwaarden voldaan moet worden bij de ontbindingsgronden en -procedure. De knelpunten van de Wwz, waardoor de WAB ingevoerd wordt, zullen hieronder geanalyseerd worden.

Overeenkomsten en verschillen

Volgens de Raad van State wordt er met de Wwz een begin gemaakt aan verandering die voor werkzekerheid en vergroting van de dynamiek op de arbeidsmarkt zal zorgen. Fundamentele veranderingen in het opzeggings- en ontbindingsrecht bevat de Wwz echter niet. Er is een meer structurele hervorming nodig en dit gebeurt niet indien de *preventieve toets* en het duale stelsel blijven bestaan (paragraaf 4.2.2).¹⁹² In de Eerste Kamer hebben de PvdA-fractie en de Christen-Unie-fractie aangegeven dat de toevoeging van regels niet voor vereenvoudiging van het stelsel zorgen. Het is volgens de CDA-fractie een pluspunt dat de keuze voor opzegging of ontbinding niet meer bij de werkgever ligt, maar er worden wel uitvoeringsproblemen verwacht. In antwoord hierop stelt de regering dat met invoering van de Wwz het niet is gezegd dat er geen complexiteit meer ontstaat.¹⁹³ De VVD-fractie is van mening, net als de regering, dat de route van beëindiging voor werknemers duidelijkheid geeft en dat het ontslagrecht eenvoudiger en sneller gaat verlopen. De PVV-fractie denkt eveneens dat de Wwz meer zekerheid biedt voor werkgevers over de kosten van beëindiging. Zowel de VVD- als de PVV-fractie denkt dat de doorstroom van tijdelijk naar vaste arbeidsovereenkomsten bevordert zal worden (paragraaf 4.2.4).¹⁹⁴

In de memorie van toelichting staat dat met de Wwz het ontbindingsstelsel eenvoudiger, sneller, eerlijker en minder kostbaar gemaakt diende te worden en de werknemer beschermd

¹⁹² Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 4, p. 8-13.

¹⁹³ Kamerstukken I 2013/14, 33 818, C, p. 3-83.

¹⁹⁴ Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 7, p. 46-47. Zie ook; Kamerstukken II, 33 818, 7, p. 85-86.

diende te worden tegen willekeur en een onzorgvuldige procedure (paragraaf 4.2.3).¹⁹⁵ Bij behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer gaven de PVV-fractie en de CDA-fractie aan dat opzegging en ontbinding juist complexer is geworden door de Wwz, omdat er drie routes voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst zijn waarbij een keuze niet mogelijk is. De regering reageert dat de aansluiting bij de expertise van elke instantie niet zal zorgen voor meer procedures.¹⁹⁶

Tijdens de behandeling van de Wwz is er door de regering niet secuur genoeg gekeken naar de vormgeving van de wet, omdat deze te snel is ingevoerd (paragraaf 4.3.1).¹⁹⁷ Uit het evaluatieonderzoeken van VAAN en VvA en HSI blijkt dat het limitatieve stelsel van de Wwz te beperkt is, waardoor de arbeidsovereenkomst in situaties niet ontbonden kan worden. Er wordt minder snel ontbonden. Dit komt door onvoldoende bewijs voor één grond. Het doel om de ontbindingsprocedure eenvoudiger te maken is volgens dit onderzoek niet gelukt.¹⁹⁸ Kantonrechters missen de mogelijkheid om maatwerk te leveren in zaken waarin de ontbindingsgrond net wel of niet voldoende onderbouwd en bewezen is. Een ruimere ontbindingsgrond is volgens de rechters een oplossing, echter niet zonder dat er een hogere vergoeding toegekend wordt bij toepassing van deze grond. Een ruimere ontbindingsgrond zou niet passen binnen het limitatieve stelsel van de Wwz (paragraaf 4.3.2).¹⁹⁹ Bij deze uitspraak vraag ik mij af waarom een ontbindingsgrond in dit stelsel moet passen. Een tussenweg tussen een limitatief en open stelsel kan juist de goede vormgeving van opzegging en ontbinding zijn. Zowel tijdens de behandeling van het wetsvoorstel als bij de evaluatieonderzoeken wordt aangegeven dat het ontbindingsstelsel van de Wwz moeilijker is vormgegeven dan het stelsel voor de Wwz (paragraaf 4.2.4 en 4.3.2).²⁰⁰ Hieruit kan geconcludeerd worden dat er voorzien was dat het nieuwe stelsel complexiteit met zich mee zou brengen en dat dit bij uitvoering ook zo bleek te zijn. Het lijkt mij echter gebruikelijk dat nieuwe wetgeving complexiteit met zich mee brengt en dat het een periode duurt voordat de wet in de praktijk duidelijk vormgegeven is.

Belangen

De Raad van State heeft als doel om de regering zo goed mogelijk te adviseren over wetgeving. Er liggen voor de Raad van State geen achterliggende belangen in de wetgeving waar rekening mee gehouden moet worden. Politieke partijen hebben het belang om de wet zo goed mogelijk vorm te geven, zodat een meerderheid van partijen instemt met de regelgeving. Belang voor specifiek de ontbindingswetgeving hebben zij niet. Elke partij heeft zijn politieke standpunten na te streven. De PvdA zal bijvoorbeeld vanuit de kant van de werknemer denken en de VVD vanuit de kant van de werkgever.

De respondenten van het evaluatieonderzoek van het HSI zijn rechters. Het belang van rechters is een zo goed mogelijk lopende rechtspraak, zonder dat deze overbelast wordt, en zo veel mogelijk beslissingsruimte binnen de wettelijke kaders om maatwerk te kunnen leveren. Naar deze behoefte zullen zij vragen van het evaluatieonderzoek beantwoord hebben. De respondenten van het evaluatieonderzoek van VAAN en VvA zijn veelal advocaat, jurist rechtsbijstandverzekeraar of rechtshulpverlener (78,7%).²⁰¹ Deze respondenten hebben het belang om zaken van cliënten te winnen in de rechtbank en de kosten van de procedure zo laag mogelijk te houden. Het belang in geval van vertegenwoordiging van de werkgever is de ontbindingskans zo

¹⁹⁵ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 3, p. 1-6. (MvT)

¹⁹⁶ *Kamerstukken II* 2013/14, 33 818, 7, p. 40.

¹⁹⁷ Barentsen & Duk 2015, p. 3-7.

¹⁹⁸ Houweling, Keulaerds & Kruit 2016, p. 27-29. Zie ook; *Kamerstukken I* 2015/16, 33818, J.

¹⁹⁹ Bennaars, Diepenbach, Knecht & Verhulst 2016, p. 13.

²⁰⁰ *Kamerstukken I* 2013/14, 33 818, C, p. 3-83. Zie ook; Houweling, Keulaerds & Kruit 2016, p. 27-29.

²⁰¹ Houweling, Keulaerds & Kruit 2016, p. 28.

groot mogelijk maken en de ontbindingsvergoedingen zo laag mogelijk. In geval van vertegenwoordiging van de werknemer hebben zij het belang om de ontbindingskansen zo klein mogelijk te maken en/of de ontbindingsvergoeding zo hoog mogelijk. De evaluatierapporten van bovenstaande onderzoeken zijn beiden uitgevoerd over het eerste jaar na intreding van de Wwz. Ook is het onderzoek van het HSI verricht op basis van gepubliceerde rechtspraak. Kritiek dat werd gegeven op de twee onderzoeken is dat er nog onvoldoende tijd was geweest voor de rechtspraak om vorm te geven aan de nieuwe ontbindingsprocedure.

In het evaluatieonderzoek 2015-2018 is de rechtspraak in deze periode geanalyseerd. Het gaat hier dus om uitspraken die rechters hebben gedaan. Hieruit blijkt de toepassing van het Wwz ontbindingsrecht door rechters. Door de evaluatie van deze toepassing blijkt of rechters belang hebben bij aanpassingen in het systeem. De evaluatieonderzoeken zijn gedaan door experts in het arbeidsrecht, waardoor de uitkomsten aangenomen mogen worden als betrouwbaar. De uitspraken van Barentsen zouden ook aangenomen mogen worden als betrouwbaar, omdat hij een professor is. Echter geeft hij zijn visie en is dit gebonden aan subjectiviteit.

Causaliteit

Uit de evaluatieonderzoeken (paragraaf 4.3.2) blijkt dat door de limitatieve vormgeving van opzegging en ontbinding onder de Wwz het knelpunt ontstaat dat de arbeidsovereenkomst in gevallen niet ontbonden kan worden. Hierbij is onvoldoende bewijs voor een grond onvoldoende voor ontbinding. Het limitatieve systeem geeft een knelpunt voor de rechter, omdat er in gevallen geen wettelijke grondslag is voor ontbinding. Hierdoor kan de rechter onvoldoende maatwerk leveren.²⁰² Ook leidt de strikte vormgeving van het ontbindingsrecht ertoe dat werkgevers het risico hebben met werknemers in dienst blijven terwijl dit niet van hen gevergd kan worden.²⁰³ Door dit risico worden er volgens de regering minder flexibele arbeidsovereenkomsten omgezet in een vaste arbeidsovereenkomst. De causaliteit die de regering hieruit haalt kan betwist worden door andere factoren niet mee te nemen. Er kan slechts van een correlatie gesproken worden. Volgens de regering leidt de strikte vormgeving tot een grote flexibele schil, waardoor werknemers bijvoorbeeld minder scholing hebben en geen bescherming bij ziekte.²⁰⁴

7.2 Deelvraag II

Hoe zal de cumulatiegrond van de WAB de knelpunten in de huidige wet- en regelgeving verhelpen?

De cumulatiegrond van de WAB die ingevoerd wordt is uitgelegd in hoofdstuk 5 (paragraaf 5.1). De inhoud van de wetgeving is weergegeven in paragraaf 5.1.1. De veranderingen die aan de cumulatiegrond ten grondslag liggen, zijn de extra mogelijkheid van ontbinding en de extra vergoeding die de rechter op kan leggen bij de cumulatiegrond. Het knelpunt dat de Wwz, de huidige wet- en regelgeving, met zich mee brengt is het niet kunnen ontbinden van de arbeidsovereenkomst terwijl hier eigenlijk sprake van is (deelvraag 1). In onderstaande analyse zal worden beschreven of en hoe de cumulatiegrond dit knelpunt van de Wwz zal kunnen verhelpen.

Overeenkomsten en verschillen

De regering verwacht dat de cumulatiegrond van de WAB het knelpunt dat rechters een arbeidsovereenkomst niet kunnen ontbinden door onvoldoende bewezen en onvolledige gronden verhelpt. Eveneens blijven werkgevers hierdoor niet met werknemers in dienst die zij niet willen (paragraaf 5.1.3).²⁰⁵ De Raad van State vindt het een begrijpelijke poging van de regering om

²⁰² Houweling, Keulaerds & Kruit 2016, p. 27-29. Zie ook; Bennaars, Diepenbach, Knecht & Verhulst 2016, p. 13.

²⁰³ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 3, p. 136. (MvT)

²⁰⁴ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 3, p. 4. (MvT)

²⁰⁵ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 3, p. 51-58. (MvT)

een ruimere ontbindingsmogelijkheid toe te voegen.²⁰⁶ Bij behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer geeft de VVD-fractie aan dat de cumulatiegrond gezien wordt als een stap die het ontbindingsstelsel beter kan laten werken (paragraaf 5.1.4). De regering merkt op dat de cumulatiegrond een ontbindingsgrond is dat aan dezelfde voorwaarden moet voldoen als de andere gronden. Het stelsel wordt ruimer, maar ontslagbescherming verandert niet.²⁰⁷

De leden van de GroenLinks-fractie zijn van mening dat wijzigingen in het ontbindingsrecht op dit moment niet wenselijk zijn. De Wwz is nog niet lang genoeg van kracht om weer een verandering in het ontbindingsrecht toe te voegen.²⁰⁸ Deze mening wordt gedeeld door de CDA-fractie, de 50PLUS-fractie en de SGP-fractie. Er is ter discussie gesteld waarom nu voor invoering van een nieuwe ontbindingsgrond is gekozen en er niet wordt gewacht op de evaluatie van de Wwz. De CDA-fractie vraagt zich af of de uitspraken van de Hoge Raad wel zijn meegenomen in het besluit tot toevoeging van een ontbindingsgrond (paragraaf 5.1.4).²⁰⁹ Verhulp vindt verandering eveneens te vroeg. Van onduidelijkheden die tijdens de uitvoering van het evaluatieonderzoek speelden is nu geen sprake meer door uitspraken van de Hoge Raad. Ook geeft Verhulp aan dat er geen wetenschap of onderbouwing zit aan de invoering van de cumulatiegrond (paragraaf 5.2.1).²¹⁰ Echter vind ik dit een uitspraak waarmee hij het evaluatieonderzoek van het HSI, waar hij zelf auteur van is, mee onderuit haalt. Een betere opmerking is dat het wetenschappelijke onderzoek waarmee het wetsvoorstel onderbouwd is, gedateerd is. Verhulp vraagt zich af of het invoeren van de WAB te vroeg is of dat de cumulatiegrond alvast ingevoerd kan worden. Dit is ook van toepassing voor rechter De Laat en het CNV. Zij verwachten dat de cumulatiegrond zal zorgen voor een toename van het aantal ontbindingen (paragraaf 5.2.2 & 5.2.3).²¹¹ De regering is niet bereid om invoering van de cumulatiegrond uit te stellen, zonder goede reden. Wat ik mij hierbij afvraag is of de regering niet dezelfde fout gaat maken bij invoering van de WAB als met de Wwz, waarvan wordt gezegd dat de invoering te snel is geweest.²¹²

De Raad van State heeft in haar advies gesteld dat het ontbindingsstelsel met de cumulatiegrond nog een gesloten stelsel is wat een ruim bereik zal hebben.²¹³ De fracties van het CDA, D66, GroenLinks en de PvdA vinden echter dat er ingegaan moet worden op de suggesties dat de cumulatiegrond een inbreuk is op het limitatieve stelsel van de Wwz. Verhulp vindt eveneens dat bij invoering van de cumulatiegrond het systeem een zelfde werking zal gaan hebben als het systeem voor de Wwz. Het CNV geeft aan dat er niet genoeg knelpunten zijn binnen het ontbindingssysteem van de Wwz om deze te wijzigen. Er gaan vrijwel nooit zaken naar de rechtbank voor ontbinding (paragraaf 5.2.3). Rechterlijke procedures zijn voor de lastige zaken.²¹⁴ Deze uitspraak komt overeen met wat de geïnterviewde werkgevers uit dit onderzoek aangeven (hoofdstuk 6, zie ook analyse deelvraag 4).

Rechter De Laat denkt dat de cumulatiegrond dé ontbindingsgrond wordt, omdat bij deze grond de kans op ontbinding het hoogste is. De Raad voor de Rechtspraak en Barentsen denken echter dat de cumulatiegrond voornamelijk als ‘meer subsidiair’ aangevoerd zal worden en in bijzondere gevallen, niet ambtshalve (paragraaf 5.2.2).²¹⁵ Het is volgens Barentsen moeilijk te bewijzen om een werknemer ‘deels’ aan een ontbindingsgrond te laten voldoen (paragraaf 5.2.1). De regering wil met de cumulatiegrond juist het bewijzen van ontbinding versoepelen. De

²⁰⁶ Raad van State, 2018, p. 15-16. Zie ook; *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 4, p. 25-28.

²⁰⁷ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 9, p. 60-74. Zie ook; *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 8, p. 29-35.

²⁰⁸ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 6.

²⁰⁹ *Kamerstukken I* 2018-2019, 35 074, B, p. 27-32. Zie ook; *Kamerstukken I* 2018-2019, 35 074, D, p. 56-65.

²¹⁰ Verhulp 2019, p. 3-4. Zie ook; *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 15.

²¹¹ *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 19-20.

²¹² Verhulp 2019, p. 3-4. Zie ook; HR 18 februari 2018, ECLI:HR:2018:182.

²¹³ Raad van State, 2018, p. 15-16. Zie ook; *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 4, p. 25-28.

²¹⁴ *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 19-20. Zie ook; Verhulp 2019, p. 3-4.

²¹⁵ Barentsen & Sagel 2018, p. 2723-2727. Zie ook; Raad voor de Rechtspraak, 2018, p. 7.

opmerking die Barentsen hierover heeft lijkt mij terecht, omdat de toepassing van de cumulatiegrond onduidelijk is.²¹⁶ De meningen over de toepassing en werking zijn verdeeld en alleen uitvoering in de praktijk zal uitwijzen hoe de cumulatiegrond toepast gaat worden.

De cumulatiegrond zal een ruim bereik hebben volgens de Raad van State, omdat de h-grond en de i-grond gecombineerd kunnen worden. Het lijkt volgens de Raad dan ook eenvoudiger om van de h- en i-grond één algemene grond te maken (paragraaf 5.1.2).²¹⁷ Ik zie dit niet als terechte kritiek, omdat er duidelijk is dat de h-grond aanwezig is in het stelsel als restcategorie. De regering heeft duidelijk gemotiveerd dat de cumulatiegrond slechts mogelijk is indien situaties onder één van de bestaande ontbindingsgronden valt (paragraaf 5.1.3).²¹⁸ Er wordt ook gesproken over dat de ‘Asscher-escape’ de cumulatie van ontbindingsgronden al mogelijk maakt. Dit argument wijst erop dat er eigenlijk al een opening bestaat in het limitatieve grondenstelsel die ontbinding mogelijk maakt bij een combinatie van omstandigheden. Ook vraagt de fractie zich af of de nieuwe ontbindingsgrond niet te lastig wordt voor rechters en advocaten (paragraaf 5.1.4).²¹⁹ Hierbij vraag ik mij af of het raadzaam is om het ontbindingsstelsel te veranderen voor een ontbindingsgrond die niet voor veel meer zaken tot ontbinding zal leiden dan het huidige stelsel. Eveneens is de grond in de rechtspraak wellicht te lastig is.

In het evaluatieonderzoek van het HSI geven rechters aan dat er een vergoeding gekoppeld moet worden aan een combinatiegrond (paragraaf 4.3.2).²²⁰ Er is echter kritiek op de extra vergoeding bij de cumulatiegrond. De vergoeding zou erop wijzen dat de cumulatiegrond een imperfecte grond is waar de werknemer een compensatie voor krijgt.²²¹ In het evaluatieonderzoek wordt aangegeven dat een cumulatiegrond niet kan bestaan indien er geen extra vergoeding aan ten grondslag ligt. Kritiek op het wetsvoorstel is echter juist deze vergoeding. Er zijn tevens veel vragen over de vergoeding. De uitvoering is volgens Kruit, Barentsen en Verhulp onduidelijk weergegeven door de regering (paragraaf 5.2.1). De regering heeft op de vragen niet meer uitleg gegeven dan zij al hadden gedaan. De berekening en aard van de vergoeding blijft dus onduidelijk en zal moeten blijken door uitvoering. Het is echter de taak van de regering om het ontbindingsrecht vorm te geven (paragraaf 4.2.3).²²² Ook de Raad voor de Rechtspraak en het CNV geven dit aan (paragraaf 5.2.2 en paragraaf 5.2.3).²²³

Het beoogde effect van de invoering van de cumulatiegrond is dat dit leidt tot meer vaste arbeidsovereenkomsten. De leden van de GroenLinks-fractie en de SGP-fractie vragen zich af of de voorgestelde maatregelen hier wel toe leiden. Zij vragen de regering nader toe te lichten waarom dit effect wordt verwacht. Het antwoord hierop is dat een versoepeling van het ontbindingsrecht het risico voor werkgevers verkleint bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst. Werkgevers zijn daardoor naar verwachting minder terughoudend om een vaste arbeidsovereenkomst aan te gaan (paragraaf 5.1.4).²²⁴ De regering houdt hier volgens mij te weinig rekening met andere factoren die van invloed zijn. Het is te makkelijk gezegd, eveneens volgens Verhulp, dat het ontbindingsrecht een dergelijk grote rol heeft in de beslissing voor een vaste arbeidsovereenkomst (paragraaf 6.1).²²⁵

²¹⁶ Barentsen 2018. Zie ook; Barentsen, Erkens & Doorn, 2016, p. 65. Zie ook; Barentsen & Sagel 2018, p. 2723-2727.

²¹⁷ Raad van State, 2018, p. 15-16. Zie ook; *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 4, p. 25-28.

²¹⁸ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 3, p. 51-58. (MvT)

²¹⁹ *Kamerstukken I* 2018-2019, 35 074, B, p. 27-32. Zie ook; *Kamerstukken I* 2018-2019, 35 074, D, p. 56-65.

²²⁰ Bennaars, Diepenbach, Knegt & Verhulp 2016, p. 13.

²²¹ Barentsen 2018.

²²² *Kamerstukken I* 2013/14, 33 8181, C, p. 45.

²²³ Barentsen 2018. Zie ook; Kruit & Meijers 2018, p. 20-27. Zie ook; Verhulp 2019, p. 3-4. Zie ook; Duk, Keizer & Staal 2018, p. 21-23. Raad voor de Rechtspraak, 2018, p. 7. Zie ook; *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 19-20.

²²⁴ Centraal Planbureau 2015, p. 91.

²²⁵ De Beer & Verhulp 2017, p. 19-24.

Belangen

De meningen over de cumulatiegroond zijn verdeeld. In dit onderzoek komt de visie van de Raad van State, van verschillende politieke partijen en experts in het arbeidsrecht aan bod. Ook geven ook werknemers- en werkgeversorganisaties hun visie op de cumulatiegroond. Zoals bij de vorige deelvraag al benoemd, heeft de Raad van State het doel om de regering te adviseren over wetgeving. Onder andere de fractie van D66 heeft vragen over dat de cumulatiegroond een inbreuk zou zijn op het limitatieve systeem van de Wwz. Het wetsvoorstel van de WAB is een idee van een lid van D66, minister Koolmees. Hieruit maak ik op dat de fractie van D66 het niet volledig eens is met de aard van de wetswijziging van de WAB, aangevoerd door hun eigen fractie. Het belang van rechters is een zo goed mogelijk lopende rechtspraak, zonder de rechtspraak te overbelasten. Het belang van rechters is om zo veel mogelijk beslissingsruimte te hebben binnen de wettelijke kaders om maatwerk te kunnen leveren. Naar deze behoefte zal rechter De Laat antwoord hebben gegeven in de deskundigenbijeenkomst. De Raad voor de Rechtspraak heeft hier wellicht een meer objectieve visie op, omdat deze tot stand gekomen is na overleg met de gerechten. Ook wordt het advies gebaseerd op de gevolgen voor de organisatie en de werklust.

De visie van Kruit, Barentsen en Verhulp mogen aangenomen worden als betrouwbaar, omdat dit professoren in het arbeidsrecht zijn die een stuk publiceren in een vaktijdschrift. Echter geven zij hun visie over de cumulatiegroond en is dit gebonden aan subjectiviteit. De visie van het CNV, de FNV en het MKB kan als betrouwbaar gezien worden door de ervaring die zij hebben als organisatie die de belangen van werknemers (en werkgevers) behartigen. Zij baseren hun visie echter op het belang van de werknemer. Deze visie is dus aan subjectiviteit gebonden.

Causaliteit

Het is de bedoeling dat onvolledige (bewezen) gronden bij ontbinding volledig worden door de mogelijkheid van de cumulatiegroond.²²⁶ Het gebruik van de cumulatiegroond en de extra vergoeding is echter onvoldoende uitgelegd en het is onduidelijk hoe dit toegepast en getoetst zal worden in de praktijk.²²⁷ De verwachtingen vanuit verschillende perspectieven verschillen te veel om een duidelijk antwoord te kunnen geven. Van causaliteit tot meer vaste arbeidsovereenkomsten kan niet gesproken worden.

7.3 Deelvraag III

Welke knelpunten ervaren werkgevers in de horeca onder de huidige ontbindingswetgeving om vaste arbeidsovereenkomsten aan te bieden?

Overeenkomsten en verschillen

Factoren die de keuze voor een vaste arbeidsovereenkomst bepalen liggen volgens de respondenten voornamelijk buiten de wetgeving (1.9 + 1.34 + 1.54 + 1.75). Factoren die worden genoemd door de werkgevers zijn de ruimte voor een vaste kern in het bedrijf (1.2 + 1.3 + 1.35), seizoensarbeid (1.1 + 1.58 + 1.60) en schommelingen in de economie (1.27 + 1.45 + 1.64 + 1.74). Er wordt aangegeven dat vooral het functioneren van de werknemer bepalend is bij de keuze voor een vaste arbeidsovereenkomst (1.6 + 1.24 + 1.38 + 1.66). Naast deze factoren is er ook een bepaald verloop van werknemers die horeca als een tijdelijke baan zien (1.1 + 1.38 + 1.55). Werkgevers krijgen niet altijd de kans om een vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden (1.32). Volgens Verhulp is het moeilijk om wetgeving te isoleren van andere veranderingen. Andere veranderingen die genoemd worden zijn: globalisering en technologische, conjuncturele of cul-

²²⁶ Kamerstukken II 2018/19, 35 074, 3, p. 51-58. (MvT)

²²⁷ Kamerstukken I 2018-2019, 35 074, B, p. 27-32. Zie ook; Kamerstukken I 2018-2019, 35 074, D, p. 56-65.

turele ontwikkelingen.²²⁸ Dit komt overeen met wat de respondenten zeggen, namelijk dat conjuncturele (1.27 + 1.45 + 1.64 + 1.74) en culturele ontwikkelingen (1.28 + 1.52 + 4.1 + 4.4) grote invloed hebben op de keuze voor een vaste arbeidsovereenkomst (paragraaf 6.1).

Een risico waar werkgevers rekening mee houden bij het aanbieden van een contract is de regel van loondoorbetaling bij ziekte (paragraaf 3.2.1) en de re-integratieverplichtingen die de werkgever heeft bij een zieke werknemer.²²⁹ Het risico bij ziekte wordt volgens respondenten 1 en 2 niet weggehaald (3.3 + 3.7). Ziekte valt immers onder een opzeggingsgrond (a-grond) en niet onder de ontbindingsgronden. Respondent 3 vindt het moeilijk, evenals respondent 1, om te zeggen of de cumulatiegroond invloed kan hebben bij een ziektegeval. Respondent 4 vindt de band met het personeel dusdanig belangrijk dat hij een arbeidsovereenkomst van iemand die ziek is niet wil beëindigen (3.19). Naast deze gegevens brengen de werkgevers in de horeca het risico van ziekte over naar een *verzuimverzekering* (3.1 + 3.15).²³⁰ Uit de antwoorden van de respondenten, het feit dat zij de vraag niet kunnen beantwoorden en het feit dat zij het risico van ziekte niet zelf dragen blijkt dat de invloed van de cumulatiegroond op ziekte niet aanwezig is.

Belangen

De respondenten zijn allemaal werkgever of spreken namens de werkgever in de horeca. De werkgever is één partij van een arbeidsovereenkomst (paragraaf 3.2.1)²³¹, wat betekent dat hij belangen heeft bij de wetgeving betreffende ontbinding. De vragen zijn beantwoord vanuit dit perspectief. Dit zal het meeste voordeel voor de werkgever hebben. Respondent 1, 2 en 4 hadden vooraf aan het interview de informatie niet grondig genoeg doorgelezen om precies te weten wat de cumulatiegroond inhield. Het is dan ook niet helemaal duidelijk of zij precies de werking ervan begrijpen. Respondent 3 gaf aan zich al in de wetgeving te hebben verdiept, omdat de hotelgroep waarin zij werkt erg alert is op wetswijzigingen. Deze respondent is tevens Human Resource manager en geen eigenaar van de horecaonderneming. Dit maakt dat deze respondent wellicht meer kennis heeft van de ontwikkelingen in de wetgeving en de effecten die dit heeft voor een horecaonderneming dan de andere drie respondenten die eigenaar zijn.

Het artikel van Verhulp zal objectief zijn, omdat hij als professor geen direct belang heeft bij de ontbindingswetgeving. De informatie uit dit artikel is gebaseerd op wetenschappelijke artikelen en statistieken. Doordat de uitspraken van de respondenten en van de experts vergelijkbaar zijn, kan ik stellen dat de resultaten kloppend zijn met de werkelijkheid.

Causaliteit

Volgens werkgevers ligt er een relatie tussen meer kans op ontbinding en invoering van de cumulatiegroond, maar er kan onvoldoende gesteld worden dat dit om een causaal verband gaat. Er is slechts sprake van een correlatie. De respondenten geven aan dat er geen causaliteit is tussen een flexibeler ontbindingssysteem en het aangaan van meer vaste arbeidsovereenkomsten. Aan de keuze voor een vaste arbeidsovereenkomst liggen andere omstandigheden ten grondslag.

7.4 Deelvraag IV

Zal de cumulatiegroond van de WAB zorgen voor het verhelpen van de knelpunten bij werkgevers of zijn er nog andere veranderingen nodig?

Overeenkomsten en verschillen

Respondent 1 geeft aan dat hij voornamelijk gebruik maakt van min-max overeenkomsten

²²⁸ De Beer & Verhulp 2017, p. 19-24.

²²⁹ Artikel 7:629 jo. 7:658a BW. Zie ook; Verhulp 2014, p. 16-21.

²³⁰ De Beer & Verhulp 2017, p. 19-24.

²³¹ Artikel 7:610 lid 1 BW.

(5.1).²³² In eerste instantie wordt aangegeven dat ontslagwetgeving niet uitmaakt bij het vaststellen van een vaste arbeidsovereenkomst (2.1), maar in de loop van het interview vertelt hij toch dat het mee zou kunnen spelen in het afsluiten van een vaste arbeidsovereenkomst (2.5, paragraaf 6.3 en 6.4). De cumulatiegrond van de WAB kan als preventief middel gebruikt worden of een reden zijn om bij twijfel toch een vaste arbeidsovereenkomst met een werknemer af te sluiten (2.3 + 2.4). Er wordt echter voornamelijk naar de ruimte in het bedrijf gekeken. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst zou de cumulatiegrond ruimte kunnen bieden, door makkelijker bewijs van de reden. De respondent geeft aan dat hij misschien eerder in de keten een vaste arbeidsovereenkomst aan zal bieden dan na twee jaar (2.10).

Respondent 2 maakt veel gebruik van minimumuren overeenkomst, namelijk voor minimaal één uur (5.3).²³³ Deze respondent geeft aan dat mogelijkheden bij ontbinding hem niet beïnvloeden bij de keuze voor een vaste arbeidsovereenkomst (2.11 + 2.12). Continuïteit en stabiliteit (1.14 + 1.15) zijn belangrijk in zijn bedrijf en hij ziet dan ook geen belemmeringen in het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst (1.13 + 1.16). Uit deze uitspraak valt een overeenkomst af te leiden met de uitspraak van Verhulp. Een vaste arbeidsovereenkomst zal volgens Verhulp voor de werkgever leiden tot meer productiviteit op de werkvloer.²³⁴ Dit is wat de respondent ook benoemt. De cumulatiegrond zal volgens deze respondent geen invloed hebben op het beëindigen van de arbeidsovereenkomst met werknemers (2.13), omdat werknemers niet weg gaan door ontbinding via de kantonrechter, maar op een andere wijze (2.18). De cumulatiegrond heeft niet tot nauwelijks invloed op het (eerder) aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst (2.15 + 2.16). Er wordt niet gekeken naar wetgeving, maar naar de kwaliteiten van de persoon zelf (2.15). Voor werknemers met een minimum uren overeenkomst zal de cumulatiegrond geen uitkomst bieden (paragraaf 6.3 en 6.4).

Respondent 3 geeft aan dat een groot deel van de arbeidsovereenkomsten oproepcontracten zijn (5.4).²³⁵ Het ontbindingsrecht zal geen invloed hebben op het afsluiten van vaste arbeidsovereenkomsten (2.19 + 2.20). Er zijn geen belemmeringen bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst, omdat het tegenwoordig moeilijk is om goede werknemers in de horeca te houden en de markt erom vraagt (1.37 + 1.49, paragraaf 6.1 en 6.3). Het beleid zoals deze nu wordt gevoerd zal bij invoering van de cumulatiegrond zo doorgezet worden als nu, doordat er voornamelijk door middel van een *vaststellingsovereenkomst* beëindiging plaatsvindt (2.21). Bij individuele gevallen zou het eventueel kunnen zijn dat er toch voor een vaste arbeidsovereenkomst gekozen wordt door de cumulatiegrond, maar over het algemeen heeft dit echter geen invloed (2.24 + 2.25). Voor oproepcontracten zal de cumulatiegrond geen invloed hebben op aanstelling tot een vaste arbeidsovereenkomst (paragraaf 6.4).

In het bedrijf van respondent 4 wordt er veelal gebruik gemaakt van arbeidsovereenkomsten op nuluren basis via een payrollonderneming (5.5)²³⁶ en van uitzendkrachten (5.6).²³⁷ Ontbindingsrecht heeft geen invloed op het aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst (2.36, paragraaf 6.4), omdat de belangrijkste reden om geen vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden een economische achtergrond heeft en om ruimte in het bedrijf gaat (1.64, paragraaf 6.1). Het aantal vaste arbeidsovereenkomsten zal dan ook niet veranderen door invoering van de cumulatiegrond, evenals dat er niet eerder een vaste arbeidsovereenkomst aangeboden zal worden (2.31 + 2.32 + 2.33 + 2.34, paragraaf 6.4). De respondent ziet wel mogelijkheden voor mak-

²³² Cremers-Hartman 2016, D.5.5. Zie ook; Knipschild & Ridder 2015, p. 23.

²³³ Cremers-Hartman 2016, D.5.5. Zie ook; Knipschild & Ridder 2015, p. 23.

²³⁴ Verhulp 2014, p. 16-21.

²³⁵ Van Houte 2011, p. 9-11. Cremers-Hartman 2016, p. D.5.1.

²³⁶ Cremers-Hartman 2016, D.5.2. Zie ook; Van Houte 2011, p. 9-11.

²³⁷ Van Houte 2011, p. 9-11.

kelijkere onderbouwing en bewijs voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst door invoering van de cumulatiegrond (2.35). Hij voorziet dit echter niet in zijn eigen bedrijf, omdat de band met zijn werknemers voor hem belangrijk is en er nog nooit een ontbindingsprocedure heeft plaatsgevonden (2.27). Voor een contract op nul urenbasis heeft de cumulatiegrond geen invloed. In dit geval zal dit ook komen doordat de arbeidsovereenkomsten via een payroll overeenkomst geregeld zijn (paragraaf 6.3).²³⁸

De verwachting van de regering, dat de versoepeling van het ontbindingsrecht het risico voor werkgevers verminderd en zij hierdoor minder terughoudend zijn in het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst, klopt niet als dit wordt vergeleken met de uitspraken van de werkgevers (paragraaf 5.1.4).²³⁹ Het ontbindingsrecht zorgt volgens de respondenten niet voor de keuze voor een vaste arbeidsovereenkomst. Er is volgens de respondenten dan ook geen andere ontbindingswetgeving nodig (4.2 + 4.7 + 4.10 + 4.15, paragraaf 6.5). Respondent 3 benoemt dat andere veranderingen in de WAB, zoals de ketenregeling, de transitievergoeding vanaf dag één en het aanbieden van vaste uren aan mensen die één jaar flexibele arbeid verricht hebben zijn belangrijker bij de keuze voor een vaste arbeidsovereenkomst.²⁴⁰ Zij vertelt dat wanneer er meer vaste uren aangeboden moeten worden na één jaar, de kans bestaat dat er meer vaste arbeidsovereenkomsten afgesloten zullen worden (2.22 + 2.23). Ook geeft zij aan dat de verandering van de transitievergoeding vanaf dag één ervoor zal zorgen dat er juist eerder afscheid genomen zal worden van werknemers (4.13). De respondent maakt een kanttekening, namelijk dat wetgeving wordt nageleefd, maar slechts een onderliggende factor is (4.11). Uit de opmerkingen van de respondenten kan ik opmaken dat zij wetgeving niet als een belangrijke factor zien bij het aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst of er onvoldoende kennis van hebben. Wetgeving heeft geen invloed. Onder het kopje 'belangen' bij de vorige onderzoeksvraag worden de belangen van de werkgevers benoemd. Deze gelden ook voor de analyse van deze deelvraag.

7.5 Onderzoeksvraag

"In hoeverre zal de cumulatiegrond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans volgens werkgevers de toename van vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca bevorderen?"

Theorie regering

De cumulatiegrond van de WAB (paragraaf 5.1.3) moet er volgens de regering voor zorgen dat ontbinding van de arbeidsovereenkomst makkelijker wordt.²⁴¹ Het knelpunt dat rechters een arbeidsovereenkomst niet kunnen ontbinden door onvoldoende bewezen en onvolledige ontbindingsgronden, waardoor werkgevers met werknemers in dienst blijven die zij niet willen, zal de cumulatiegrond volgens de theorie van de regering verhelpen. De regering stelt dat de praktijk behoefte heeft aan verandering en dat er niet gewacht kan worden (paragraaf 5.1.4).²⁴² De geïnterviewde werkgevers geven aan dat ontbindingsrecht geen invloed heeft op het aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst (1.9 + 1.34 + 1.54 + 1.75, paragraaf 6.1). Andere factoren worden belangrijker geacht bij de overweging voor een vaste arbeidsovereenkomst dan wetgeving, in het bijzonder ontbindingswetgeving. (2.1 + 2.16 + 2.20 + 2.36, paragraaf 6.4). Voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt er niet voor de weg naar de rechtbank gekozen. Er wordt gesproken over dat de 'Asscher-escape' de cumulatie van ontbindingsgronden al mogelijk

²³⁸ Van Houte 2011, p. 9-11.

²³⁹ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 9, p. 60-74. Zie ook; *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 8, p. 29-35. Zie ook; Centraal Planbureau 2015, p. 91.

²⁴⁰ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074. (MvT)

²⁴¹ *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 3, p. 51-58. (MvT)

²⁴² VVD, CDA, D66 & ChristenUnie 2017, p. 22. Zie ook; *Kamerstukken II* 2018/19, 35 074, 3, p. 51-58. (MvT)

maakt (paragraaf 5.1.4).²⁴³ In de Eerste en Tweede Kamer is besproken of de cumulatiegroond wel zal leiden tot meer vaste arbeidsovereenkomsten. De mogelijkheid van de cumulatiegroond, die onderbouwing en bewijsvoering voor ontbinding makkelijker moet maken, zal hier volgens alle respondenten geen invloed op hebben. Er zou eventueel eerder in de keten een vaste arbeidsovereenkomst aangeboden kunnen worden, maar er is een maximum aan vaste arbeidsovereenkomsten die een horecabedrijf wil om een flexibele schil te kunnen behouden (1.50 + 2.5 + 2.6 + 2.16 + 2.31 + 2.32, paragraaf 6.4). Wanneer de invloed van ontbindingsrecht ontbreekt, zal er automatisch geen toename bestaan van vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca. De theorie van de regering over de werking van de cumulatiegroond van de WAB komt dus niet overeen met de uitspraken die de werkgevers doen. In de praktijk ligt de verwachting van de cumulatiegroond anders dan bij de regering.

Theorie experts arbeidsrecht

Volgens experts bevat het regeerakkoord 'Vertrouwen in de toekomst' achterhaalde uitgangspunten. Er wordt aangegeven dat de evaluatie die in 2020 uit zal komen over de Wwz afgewacht moet worden (paragraaf 5.2.1). Knelpunten die er waren met het Wwz stelsel zijn al vormgegeven.²⁴⁴ Ook wordt benoemd dat er onvoldoende knelpunten zijn om een cumulatiegroond in te voeren (paragraaf 5.2.3).²⁴⁵ Er is te veel onduidelijkheid over de invulling en uitvoering van de cumulatiegroond en de extra vergoeding die hieraan ten grondslag ligt. Dit kan tot complicaties leiden. De rechtspraak zal vorm moeten geven aan de vrijheid die de cumulatiegroond zal bieden (paragraaf 5.2.2).²⁴⁶ De cumulatiegroond zal leiden tot meer ontbindingen, omdat deze opgevoerd zal worden om de kans op ontbinding te vergroten. De grond zal ambtshalve of als meer subsidiaire aangevoerd worden.²⁴⁷ Er zullen meer zaken behandeld worden door de rechterlijke macht.²⁴⁸ Werkgevers geven ook aan dat de kans op ontbinding van de arbeidsovereenkomst toe kan nemen door de cumulatiegroond (2.3 + 2.35, paragraaf 6.3). Dit brengt met zich mee dat er meer ontbindingen zullen plaatsvinden. Het is onduidelijk waarom de cumulatiegroond zal leiden tot een toename van het aantal arbeidsovereenkomsten, omdat er veel onduidelijkheden zijn over de uitvoering. Ook is het volgens Verhulp moeilijk om wetgeving te isoleren van andere veranderingen. Het is te makkelijk gezegd volgens Verhulp dat het ontbindingsrecht een dergelijk grote rol heeft in de beslissing voor een vaste arbeidsovereenkomst (paragraaf 6.1).²⁴⁹ De geïnterviewde werkgevers geven ook aan dat er andere factoren bepalend zijn voor een vaste arbeidsovereenkomst (1.9 + 1.34 + 1.54 + 1.75, paragraaf 6.1). De theorie van de experts over de werking van de cumulatiegroond van de WAB komt overeen met de uitspraken die de werkgevers doen. In de praktijk ligt de verwachting van de cumulatiegroond hetzelfde als bij de experts, maar anders dan bij de regering. De visie vanuit deze invalshoeken kan naar mijn mening aangemerkt worden als meer betrouwbaar, omdat experts op het gebied van deze wetswijziging en de uitvoerders van de wetgeving (de werkgevers) stellen dat de cumulatiegroond niet zal leiden tot meer vaste arbeidsovereenkomsten.

²⁴³ *Kamerstukken I* 2018–2019, 35 074, B, p. 27–32. Zie ook; *Kamerstukken I* 2018–2019, 35 074, D, p. 56–65.

²⁴⁴ Verhulp 2019, p.3–4. Zie ook; *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 15.

²⁴⁵ *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 19–20.

²⁴⁶ Barentsen 2018. Zie ook; Kruit & Meijers 2018. Zie ook; Verhulp 2019, p. 3–4. Zie ook; Duk, Keizer & Staal 2018, p. 21–23. Zie ook; Kruit & Meijers 2018.

²⁴⁷ Artikel 6:265 lid 1 BW. Zie ook; Barentsen & Sagel 2018, p. 2723–2727. Zie ook; Raad voor de Rechtspraak, 2018, p. 7.

²⁴⁸ *Kamerstukken I* 2018/19, 35 074, C Herdruk, p. 19–20.

²⁴⁹ De Beer & Verhulp 2017, p. 19–24.

8. Conclusies en discussie

Om de uitkomst van dit onderzoek duidelijk weer te geven wordt in dit hoofdstuk de conclusie behandeld. In paragraaf 8.1 zullen alle conclusies per deelvraag weergegeven worden die voortvloeien uit de analyse in paragraaf 7.1. Aan de hand van de conclusies van de deelvragen en de analyses kan antwoord gegeven worden op de onderzoeksvragen. Uit de analyse van paragraaf 7.2 zal de conclusie van dit onderzoek getrokken worden. In paragraaf 8.1 zal afgesloten worden met de beantwoording van de probleemstelling en onderzoeksvraag. Dan volgt de discussie in paragraaf 8.2 om een kritische blik te werpen op dit onderzoek en de uitvoering ervan. Hierin zullen de validiteit, verwachtingen, resultaten en beperkingen geëvalueerd worden.

8.1 Conclusies

Hoe is de huidige wet- en regelgeving van ontbindingsgronden vormgegeven en welke knelpunten geeft deze wetgeving bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst?

In artikel 7:669 lid 3 BW zijn de mogelijkheden van ontbinding (grond c tot en met h) vastgelegd. Dit is de huidige wet- en regelgeving van ontbindingsgronden, namelijk de Wwz. Doordat er zes ontbindingsgronden bestaan waarop de arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden door de werkgever is bewijs van de werkgever van belang om één van de gronden volledig te kunnen onderbouwen. Het grote knelpunt dat deze vormgeving geeft is dat arbeidsovereenkomsten in gevallen niet ontbonden kunnen worden door de rechter, terwijl er niet gevergd kan worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. De rechter kan onvoldoende maatwerk leveren en de werkgever blijft met een werknemer in dienst die hij niet wil. Er worden veel ontbindingsverzoeken afgewezen, omdat het stelsel van ontbinding via de Wwz te strikt is.

Hoe zal de cumulatiegrond van de WAB de knelpunten in de huidige wet- en regelgeving verhelpen?

Het knelpunt dat de Wwz geeft is dat rechters een arbeidsovereenkomst niet kunnen ontbinden en werkgevers hierdoor met werknemers in dienst blijven die zij niet willen. Door de cumulatiegrond zal er een ruimer bereik zijn en wellicht meer mogelijkheden voor bewijsvoering van de gronden waardoor in sommige gevallen de arbeidsovereenkomst wel ontbonden kan worden. Er zijn echter nog veel onduidelijkheden over de toepassing van de cumulatiegrond en de extra vergoeding die hieraan ten grondslag ligt. Uitvoering in de praktijk zal deze vragen beantwoorden. De arbeidsovereenkomst wordt ook veelal buiten de rechterlijke macht opgelost door middel van *minnelijke schikkingen*. Gevallen waar ontbinding niet mogelijk is zijn minimaal. De cumulatiegrond biedt een oplossing voor heel specifieke gevallen. Mede door het feit dat andere factoren een grote rol spelen bij het aangaan van vaste arbeidsovereenkomst, zal de balans tussen flex en vast niet in dergelijke mate beïnvloedt worden door de cumulatiegrond.

Welke knelpunten ervaren werkgevers in de horeca onder de huidige ontbindingswetgeving om vaste arbeidsovereenkomsten aan te bieden?

De respondenten geven aan dat de huidige ontbindingswetgeving geen belemmeringen vormt om een vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden. Ontbindingswetgeving heeft volgens de respondenten niet voldoende invloed op de keuze om voor een vaste arbeidsovereenkomst te gaan. De belemmeringen bij het aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst liggen bij de respondenten in andere factoren, zoals culturele veranderingen en economische omstandigheden. Ook wordt er veel naar de werknemer als persoon gekeken bij de keuze voor een vaste arbeidsovereenkomst.

Zal de cumulatiegroond van de WAB zorgen voor het verhelpen van de knelpunten bij werkgevers of zijn er nog andere veranderingen nodig?

De respondenten geven aan dat voornamelijk andere factoren dan wetgeving bepalend zijn bij het afsluiten van een vaste arbeidsovereenkomst. Er worden geen knelpunten ervaren door de werkgevers in de horeca wat betreft ontbinding van de arbeidsovereenkomst, omdat deze wijze van beëindiging niet gebruikt wordt. Verandering van het stelsel met toevoeging van de cumulatiegroond zal dan ook niet uitmaken, omdat er geen knelpunten te verhelpen zijn in het ontbindingsrecht. Andere veranderingen in het ontbindingsstelsel zijn niet nodig. Andere regelingen van de WAB zijn meer bepalend voor de overweging bij vaste arbeidsovereenkomsten.

In hoeverre zal de cumulatiegroond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans volgens werkgevers de toename van vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca bevorderen?

De cumulatiegroond van de WAB gaat er niet voor zorgen dat er meer vaste arbeidsovereenkomsten afgesloten worden. Er zal wellicht eerder in de keten van bepaalde arbeidsovereenkomsten een vaste arbeidsovereenkomsten afgesloten worden, echter zal er altijd behoefte zijn aan een bepaalde flexibele schil binnen een horecabedrijf. Het aantal vaste arbeidsovereenkomsten zal niet veranderen. Er zal geen toename van vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca zal zijn.

8.2 Discussie

De doelstelling van dit onderzoek is het kritisch doorlichten van alle wetgeving van ontbindingsgronden. Om de visie van werkgevers in de horeca in beeld te krijgen zijn er interviews uitgevoerd. De steekproef is gedaan onder werkgevers in de horeca in de omgeving van Deventer. Tijdens het literatuuronderzoek en het uitvoeren van de interviews is er ook aandacht besteed aan de invloed van de cumulatiegroond op werknemers die langdurig ziek zijn en de invloed op kosten. De invloed van kosten bleek niet relevant voor de conclusie van het onderzoek, waardoor deze zijn weggelaten. Hiermee is de validiteit van het onderzoek behouden.

Uit het literatuuronderzoek en de interviews bleek dat andere factoren van groter belang zijn bij de keuze voor een vaste arbeidsovereenkomst en dat de cumulatiegroond niet zal zorgen voor de verwachte toename van het aantal vaste arbeidsovereenkomsten door de regering. Het resultaat is in overeenstemming met de verwachting dat de cumulatiegroond geen directe invloed heeft op het aantal vaste arbeidsovereenkomsten in de horeca, maar dat dit afhankelijk is van andere factoren. Een verklaring hiervoor is de theorie van Verhulp die aangeeft dat er naast wetgeving andere factoren bepalen hoeveel vaste arbeidsovereenkomsten worden aangegaan, zoals veranderingen in conjunctuur en culturele veranderingen.²⁵⁰ Ook blijkt uit de interviews dat er naar het functioneren van het individu wordt gekeken.

Dit onderzoek geeft inzicht in de werking en toepassing van de cumulatiegroond. Doordat het wetsvoorstel kritisch is doorgelicht en er vanuit verschillende perspectieven geanalyseerd is, geeft dit nieuwe kennis over het effect van de cumulatiegroond. In dit onderzoek is er gefocust op de werkgever in de horeca in Deventer. Wanneer dit onderzoek in een andere omgeving in Nederland plaats zal vinden, zal er wellicht een andere conclusie uit komen. Uit het onderzoek is gebleken dat werkgevers in de horeca over het algemeen weinig kennis hebben van wetgeving en gebruik maken van een payrollonderneming voor juridische zaken. In andere branches is er wellicht meer kennis en wordt er meer rekening gehouden met wetgeving. De lezer moet er rekening mee houden dat de steekproef van dit onderzoek is uitgevoerd op subjectieve wijze, gezien de subjectiviteit van de onderzoeker. Ook is het onderzoek niet representatief gezien de geringe respons.

²⁵⁰ De Beer & Verhulp 2017, p. 19-24.

9. Aanbevelingen

Om advies te kunnen geven over de uitkomst van dit onderzoek worden er aanbevelingen gedaan. Deze worden in dit hoofdstuk weergegeven. Uit de aanbevelingen volgt het advies om vervolgonderzoek te doen naar de werking van de cumulatiegroond van de WAB. Er zal eerst beschreven worden waar de toekomstige discussie zal liggen. Daarna worden er concrete voorbeelden genoemd voor vervolgonderzoek.

De toekomstige discussie over de cumulatiegroond zal liggen in de uitvoering ervan. Er zijn nog vragen en onduidelijkheden over hoe de cumulatiegroond gemotiveerd moet worden en hoe onvolledige gronden bewezen moeten worden. Tevens zijn er nog onduidelijkheden en vragen vanuit de partijen en de experts over de berekening van de vergoeding die de rechter eventueel op kan leggen bij toepassing van de cumulatiegroond. Er zullen vele uitspraken van rechters volgen die vorm zullen geven aan het ontbindingsstelsel met de cumulatiegroond. Er zal ook discussie zijn wanneer de evaluatie van de Wwz in 2020 gepubliceerd wordt. Dit onderzoek zal als bevestiging of als ontkrachting gelden voor het ontbindingsstelsel van de WAB met cumulatiegroond.

Uit het onderzoek is gebleken dat werkgevers in de horeca weinig tot geen rekening houden met ontbindingswetgeving. Daarom is het van belang voor de werkgevers om hier meer inzicht in te krijgen, zodat zij meer kennis hebben om een arbeidsovereenkomst te ontbinden middels de rechterlijke macht, zoals dit volgens het Burgerlijk Wetboek voorgeschreven staat. Werkgevers in de horeca (en wellicht in andere sectoren) zullen meer informatie moeten krijgen over wetgeving. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door colleges aan te bieden namens de overheid.

Uit dit onderzoek blijkt dat werkgevers in de horeca niet vaak naar de rechter gaan om een arbeidsovereenkomst te ontbinden. Daarom is het voor onderzoek naar ontbindingsgronden van belang om te kijken naar een sector waar ontbinding van de arbeidsovereenkomst wel veel via de rechter verloopt. Uit dit onderzoek zal het effect van de cumulatiegroond bij ontbinding en op vaste arbeidsovereenkomsten meer blijken.

In dit onderzoek wordt benoemd dat andere veranderingen binnen de WAB voor meer veranderingen zullen zorgen bij het aanbieden van vaste arbeidsovereenkomsten. Regelingen van de WAB die genoemd worden, zijn: de ketenregeling, de transitievergoeding vanaf dag één en de verplichting tot het aanbieden van een vaste urenomvang bij oproepkrachten na één jaar. Een onderzoek naar het effect van (een van) deze veranderingen op een toename van vaste arbeidsovereenkomsten zal meer informatie verschaffen over de effecten van de WAB op vaste arbeidsovereenkomsten.

Literatuurlijst

Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) 2019

Algemene Bond Uitzendondernemingen, *CAO voor Uitzendkrachten*, p. 9-41.

Asberg, De Beer & Wilthagen 2017, p. 300

R. Asberg, P. de Beer & T. Wilthagen, “Nederland loopt vast in flex”: de toekomst van de Nederlandse arbeidsmarkt. interview met Paul de Beer en Ton Wilthagen, in: Kremer, Went & Knottnerus 2017.

Barentsen, *Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA)* 2018/35

B. Barentsen, ‘Cin cin!’, *Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA)*, 2018/35, afl. 5.

Barentsen & Duk, *Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA)* 2015/67

B. Barentsen & R.A.A. Duk, ‘Het ontslagrecht van de WWZ. De honden blaffen, maar de karavaan trekt verder’, *Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA)* 2015/67, afl. 8/9, p. 3-7.

Barentsen, Erkens & Bulk, *Tijdschrift Recht en Arbeid incl. SR en SMA (TRA)* 2018/77

B. Barentsen, M.Y.H.G. Erkens & M.D. Bulk, ‘Kroniek rechtspraak Wwz’, *Tijdschrift Recht en Arbeid incl. SR en SMA (TRA)* 2018/77, afl. 9/10, p. 30-34.

Barentsen, Erkens, Weber & Bulk, *Tijdschrift Recht en Arbeid incl. SR en SMA (TRA)* 2018/77

B. Barentsen, M.Y.H.G. Erkens, F.A. Weber & M.D. Bulk, ‘Kroniek rechtspraak Wwz’, *Tijdschrift Recht en Arbeid incl. SR en SMA (TRA)* 2018/77, afl. 12, p. 19-23.

Barentsen, Erkens & Doorn 2016, *Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA)* 2016/58

B. Barentsen, M.Y.H.G. Erkens & H.L. Doorn, ‘Kroniek Rechtspraak Wwz’, *Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA)* 2016/58, afl. 10, p. 65.

Barentsen & Sagel 2018, *Nederlands Juristenblad (NJB)* 2018/1876

B. Barentsen & S. Sagel, ‘Kroniek van het sociaal recht’, *Nederlands Juristenblad (NJB)* 2018/1876, afl. 35, p. 2723-2727.

De Beer & Verhulp 2017, *Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA)* 2017/83

P.T. de Beer & E. Verhulp, ‘Is wettelijke regulering de oorzaak van de groei van flexibel werk in Nederland?’, *Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA)* 2017/83, afl. 10, p. 19-24.

Bennaars, Diepenbach, Knecht & Verhulp 2016, p. 13

J.H. Bennaars, M. Diepenbach, R. Knecht & E. Verhulp 2016, *Rapport Evaluatie ontslaggronden WWZ*, Amsterdam: UvA/Hugo Sinzheimer Instituut, p. 13.

Van Capelle, *ArbeidsRecht* 2018/23

A.M. van Capelle, ‘Hard’ bewijs voor ontslaggronden versus de beoordelingsvrijheid van de werkgever’, *ArbeidsRecht* 2018/23, afl. 5, p. 8-11.

CBS 2019

Centraal Bureau voor de Statistiek, ‘Wat zijn flexwerkers?’, *Cbs.nl*, 2019.

CBS 2019

Centraal Bureau voor de Statistiek, ‘Wat valt onder horeca?’, *Cbs.nl*, 2019.

CBS 2019

Centraal Bureau voor de Statistiek, 'Flexibele schil', *Cbs.nl*, 2019.

CBS, CBS Statline 2019

Centraal Bureau voor de Statistiek, 'Werkzame beroepsbevolking; positie in de werkkring', CBS Statline 2019.

CBS 2019

Centraal Bureau voor de Statistiek, 'Wat voor werk doen flexwerkers?', *Cbs.nl*, 2019.

Centraal Planbureau 2015

Centraal Planbureau, *Kansrijk arbeidsmarktbeleid*, Den Haag: Centraal Planbureau 2015, p. 91

Cremers-Hartman 2016

E. Cremers-Hartman, 'Oproepovereenkomst: aard van de overeenkomst', in E. Cremers-Hartman & P. de Casparis (2016), *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer: Wolters Kluwer, D.5.

Dekker 2017

F. Dekker, 'Voor de Zekerheid', in: M. Kremer e.a. (red.), *Flexibilisering in Nederland: trends, kansen en risico's*, Den Haag: WRR 2017, p. 69-82.

Doorewaard, Kil & Van de Ven 2015.

H. Doorewaard, A. Kil & A. van de Ven, *Praktijkgericht kwalitatief onderzoek. Een praktische handleiding*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers 2015.

Duk, Keizer & Staal, Tijdschrift Recht en Arbeid incl. SR en SMA (TRA) 2018/73

R.A.A. Duk, A. Keizer & H.W.M.A. Staal, 'Cumulatie van ontslaggronden', *Tijdschrift Recht en Arbeid incl. SR en SMA (TRA)* 2018/73, afl. 9/10, p. 21-23.

Asser/Heerma van Voss 2015

G.J.J. Heerma van Voss, *Mr. C. Assers Handleiding tot de beoefening van het Nederlands Burgerlijk Recht. 7. Bijzondere overeenkomsten. Deel V. Arbeidsovereenkomst*, Deventer: Wolters Kluwer 2015, p. 339.

Van Houte, ArbeidsRecht 2011/36

Y.A.E. van Houte, 'Uitzending en payroll; overeenkomst en verschil', *ArbeidsRecht* 2011/36, afl. 8/9, p. 9-11.

Houweling Keulaerds & Kruit 2016, p. 27-29

A.R. Houweling, M.J.M.T. Keulaerds & P. Kruit 2016, *VAAN – VvA Evaluatieonderzoek WWZ 2016*, Den Haag: Boom Juridisch, p. 27-29.

Houweling, Kruit & Kersten, Tijdschrift ArbeidsrechtPraktijk (TAP) 2018, p. 3-18

A.R. Houweling, P. Kruit & I.H. Kersten, 'Voorpublicatie van Evaluatieonderzoek ontbindingspraktijk WWZ 2015-2018', *Tijdschrift ArbeidsrechtPraktijk (TAP)*, p. 3-18.

Van der Klein, Jansma & Aussems 2016

M. van der Klein, A. Jansma & C. Aussems, 'Literatuurstudie werkgevers over vast en flexibel personeel', Utrecht: Verwey Jonker Instituut, p. 19.

Klein Hesselink, Kooij-de Bode & Koppenrade 2008

J. Klein Hesselink, H. Kooij-de Bode & V. Koppenrade, *Wie zijn de overige flexwerkers en hoe gaan zij om met het risico van ziekte* (TNO-Rapport Kwaliteit van Leven), 2008, p. 19.

Knipschild & Ridder, *ArbeidsRecht* 2015/22

E. Knipschild & T. Ridder, 'De voordelen en risico's van een min-maxovereenkomst anno 2015', *ArbeidsRecht* 2015, afl. 4, p. 23.

Koninklijke Horeca Nederland 2018

Koninklijke Horeca Nederland, *KHN CAO horeca*, p. 10-23.

Kruit & Meijers, *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk (TAP)* 2018, p. 20-27

P. Kruit & L.V.V. Meijers 2018, '161. De cumulatiegroond: zijn de puntjes op de 'i' gezet?', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk (TAP)* 2018, Afl. 5, p. 20-27.

Maats, *ArbeidsRecht* 2018/19

D. Maats, 'De schuldvraag bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst wegens een verstoorde arbeidsverhouding' 2018/19, *ArbeidsRecht*, afl. 4, p. 16-17.

Nederlandse Bond Van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen (NBBU) 2019

Nederlandse Bond Van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen 2019, *Cao voor uitzendkrachten 1 juni 2014 – 31 mei 2019*, p. 13-15.

Nederlandse Horeca Gilde 2019

Nederlandse Horeca Gilde, *NHG CAO horeca*, p. 5.

Raad van State 2018

Afdeling advisering Raad van State, *Advies Raad van State wetsvoorstel Wet arbeidsmarkt in balans* (No.W12.18.0178/III), Den Haag: Raad van State 2018, p. 15-16.

Raad voor de Rechtspraak 2018

Afdeling strategie Raad voor de Rechtspraak, *Advies concept-wetsvoorstel Wet herstel balans flexibele en vaste arbeidsovereenkomsten* (UIT 10999 STRA/DK), Den Haag: De Rechtspraak 2018, p. 1 & 7.

De Rechtspraak 2017

De Rechtspraak 2017, 'Procesreglement verzoekschriftprocedures rechtbanken, kantonzaken', 31 januari 2017, p. 10-13.

Sagel 2014

S.F. Sagel, *Werk en zekerheid: ontslagrecht doen in tijden van hard and fast rules* (oratie Universiteit Leiden), Leiden: Universiteit Leiden 2014, p. 11.

Van Schaaijk 2011

G. van Schaaijk, *Praktijkgericht juridisch onderzoek*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011, p. 88.

Sick & Wevers, *Tijdschrift Recht & Arbeid (TRA)* 2017/16

P.T.H. Sick & A.M. Wevers, 'De allocatiefunctie "alloceren"?', *Tijdschrift Recht & Arbeid* 2017/16, afl. 2, p. 17-20.

Van Slooten, *Tijdschrift Recht en Arbeid incl. SR en SMA (TRA)* 2018/93

J. van Slooten, 'De Wwz is zo slecht nog niet', *Tijdschrift Recht en Arbeid incl. SR en SMA (TRA)* 2018/93, afl. 11, p. 35-36.

Stege, *ArbeidsRecht* 2013/35

A. Stege, Het einde van de cao en afwijkingen van driekwart dwingend recht, *ArbeidsRecht* 2013/35, afl. 6/7, p. 32-36.

***Staatscourant* 2016, nr. 21703**

'Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers, Autoriteit Persoonsgegevens', *Staatscourant* 2016, nr. 21703, p. 16.

***Staatscourant* 2018, nr. 29343**

'Horeca- en aanverwante bedrijf 2018/2019 Verbindendverklaring CAO-bepalingen', *Staatscourant*, nr. 29343, p. 1-16.

Sociaal akkoord Stichting van de Arbeid 2013

Sociaal akkoord Stichting van de Arbeid 2013, *Perspectief voor een sociaal én ondernemend land: uit de crisis, met goed werk, op weg naar 2020*, Den Haag: Stichting van de Arbeid.

Van Slooten, *Nederlands Juristenblad (NJB)* 2015/1189

J. van Slooten, 'Wat er niet in de Ontslagregeling staat en de gevolgen daarvan', *Nederlands Juristenblad (NJB)* 2015/1189, afl. 25, p. 1649-1655.

Van Slooten, Zaal & Zwemmer 2015

J.M. van Slooten, I. Zaal & J.P.H. Zwemmer, '6. Ontbinding', in: J.M. van Slooten, I. Zaal & J.P.H. Zwemmer, *Handboek nieuw ontslagrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2015 (online).

Verhulp, *Tijdschrift Recht & Arbeid (TRA)* 2014/24

E. Verhulp, 'De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd als onbereikbaar statussymbool na inwerkingtreding Wetsvoorstel Werk en Zekerheid?', *Tijdschrift Recht & Arbeid (TRA)* 2014/24, afl. 3, p. 16-21.

Verhulp 2017

E. Verhulp, Tekst en commentaar Burgerlijk Wetboek Boek 7 (Uittreksel) 2017, p. 7-9.

Verhulp 2019

E. Verhulp, 'Vorbereidend stuk voor deskundigenbijeenkomst Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) Eerste Kamer 2019' (position paper), p. 3-4.

Verschuren & Doorewaard 2007

P. Verschuren & H. Doorewaard, *Het ontwerpen van een onderzoek*, Den Haag: Uitgeverij Lemma 2007, p. 196-202.

VVD, CDA, D66 & ChristenUnie 2017, *Vertrouwen in de toekomst* 2017

VVD, CDA, D66 & ChristenUnie, 'Arbeidsmarkt en sociale zekerheid', in: *Vertrouwen in de toekomst, Regeerakkoord 2017-2021*, 2017, p. 22.

De Wolff, *Tijdschrift Recht & Arbeid (TRA)* 2014/25

D.J.B. de Wolff, 'De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd volgens het Wetsvoorstel Werk en Zekerheid', *Tijdschrift Recht & Arbeid (TRA)* 2014/25, afl. 3, p. 1.

Van Zeijl 2014

A.M.M.M. van Zeijl, *De grondslag van het vermogens- en ondernemingsrecht. Deel 1 vermogensrecht*, Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers 2014, p. 414-415.

Overzicht Parlementaire stukken

Kamerstukken Eerste Kamer

Kamerstukken I 2005/6, 27 678, A.

Kamerstukken I 2013/14, 33 818, 5.

Kamerstukken I 2013/14, 33 818, C.

Kamerstukken I 2013/14, 33818, F.

Kamerstukken I 2018–2019, 35 074, B.

Kamerstukken I 2018/19, 35 074, C Herdruk.

Kamerstukken I 2018–2019, 35 074, D.

Kamerstukken Tweede Kamer

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 3. (MvT)

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 4.

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 46.

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 7.

Kamerstukken II 2013/14, 33 818, 9.

Kamerstukken II 2018/19, 35 074, 3. (MvT)

Kamerstukken II 2018/19, 35 074, 4.

Kamerstukken II 2018/19, 35 074, 6.

Kamerstukken II 2018/19, 35 074, 8.

Kamerstukken II 2018/19, 35 074, 9.

Jurisprudentielijst

Hoge Raad

HR 30 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2218, zaaknummer *18/00373*.

HR 25 januari 1980, ECLI:NL:PHR:1980:AC6801, zaaknummer *11503*.

HR 4 november 2016, ECLI:NL:HR:2016:2356, zaaknummer *15/00920*.

HR 16 februari 2018, ECLI:NL:HR:2018:182, zaaknummer *17/00273* (Decor-zaak).

HR 23 december 2016, ECLI:NL:HR:2016:2998, zaaknummer *16/02674* (Mediant-beschikking).

HR 30 juni 2017, ECLI:NL:HR:2017:1187, zaaknummer *16/03200* (New-Hairstyle).

HR 16 november 2018, ECLI:NL:HR:2018:2105, zaaknummer *18/00118*.

Centrale Raad van Beroep

CRvB 21 april 2016, ECLI:NL:CRVB:2016:1519, zaaknummer *15/2613 AW*.

Gerechtshof

Hof Arnhem-Leeuwarden 24 augustus 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6796, zaaknummer *200.190.836*.

Hof Arnhem-Leeuwarden 22 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6005, zaaknummer *200.187.316*.

Hof Den Haag 5 juli 2016, ECLI:NL:GHDHA:2016:2430, zaaknummer *200.187.869.01*.
Hof 's-Hertogenbosch 8 september 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:4047, zaaknummer *200.189.982_01*.
Hof 's-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:2016:3346, zaaknummer *200.189.532_01*.
Hof Den Haag 9 mei 2017, ECLI:NL:GHDHA:2017:1220, zaaknummer *200.181.681/01*.
Hof Arnhem-Leeuwarden 26 juli 2016, ECLI:NL:GHARL:2016:6058, zaaknummer *200.188*.
Hof 's-Hertogenbosch 28 juli 2016, ECLI:NL:GHSHE:3774, zaaknummer *200 189 389_01*.

Rechtbank

Rb. Tilburg 6 september 2017, ECLI:NL:RBZWB:2017:6312, zaaknummer *6062304 AZ VERZ 17-57*.
Rb. Maastricht 30 maart 2017, ECLI:NL:RBLIM:2017:2900, zaaknummer *5663106 AZ VERZ 17-7*.
Rb. Amersfoort 22 september 2016, ECLI:NL:RBMNE:2016:5099, zaaknummer *5229755 AE VERZ 16-80*.
Rb. Zutphen 7 juni 2017, ECLI:NL:RBGEL:2017:4252, zaaknummer *5884875*.
Rb. Tilburg 30 augustus 2016, ECLI:NL:RBZWB:2016:5505, zaaknummer *5110809 AZ VERZ 16-85 en 5115790 AZ VERZ 16-87*.

Kantonrechter

Ktr. Noord Holland 29 augustus 2016, ECLI:NL:RBNHO:2016:8280, zaaknummer *5168232*.
Ktr. Noord-Holland 13 december 2018, ECLI:NL:RBNHO:2018:10651, zaaknummer *7260097*.

Bijlage 1 Zoekplan

De werking van ontbinding bij de Wet werk en zekerheid

Artikel	Auteur(s)	Trefwoord	Zoekmachine	Bron/verwijzing
Het ontslagrecht van de Wwz. De honden blaffen, maar de karavaan trekt verder	B. Barentsen (professor sociaal recht) & R.A.A. Duk (advocaat en hoogleraar bijzondere arbeidsverhoudingen)	Ontslagrecht Wwz	Kluwer Navigator	Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA), 20 juli 2015
Evaluatie ontslaggronden Wwz Rapport Hugo Sinzheimer Instituut	J.H. Bennaars (assistent professor sociaal recht), M. Diepenbach (PhD kandidaat), R. Knecht (directeur Hugo Sinzheimer Instituut) & E. Verhulp (hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam, kroonlid SER, lid commissie-Borstlap)	Evaluatie Wwz	Google Scholar	Hugo Sinzheimer Instituut Universiteit van Amsterdam, 29 juni 2016 * Gevonden via voetnootverwijzing in de MvT van de WAB
VAAN VvA evaluatieonderzoek	A.R. Houweling (Professor arbeidsrecht Erasmus Universiteit Rotterdam), M.J.M.T. Keulaerds (advocaat arbeidsrecht, arbeidsrechtsspecialist, o.a. voorzitter VAAN) & P. Kruit (advocaat arbeidsrecht)	Ontbindingsprocedure Wwz	Kluwer Navigator/Google Scholar	Boom Juridisch 2016 * Gevonden via verwijzing in 'Statistiek Ontbindingsprocedure 2017: eenzijdig ontslag bereikt historisch dieptepunt'
Evaluatieonderzoek ont-	A.R. Houweling, P. Kruit	Evaluatieonderzoek	Google Scholar	Tijdschrift voor Arbeids-

bindingspraktijk Wwz 2015-2018 Van een vast 'muizen-gaatje' naar een nog vast-ter 'konijnenhol'	& I.H. Kersten (advocaat Boontje Advocaten te Amsterdam)	Wwz		rechtpraktijk 2016
Werk en zekerheid: ontslagrecht <i>doen</i> in tijden van hard and fast rules	S.F. Sagel (professor arbeidrecht Universiteit Leiden)	Asscher-escape	Google Scholar	Universiteit Leiden 2014

Invoering van de cumulatiegrond van de Wet Arbeidsmarkt in Balans

Artikel	Auteur(s)	Trefwoord	Zoekmachine	Bron/verwijzing
Vorbereidend stuk voor deskundigenbijeenkomst Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB), Eerste Kamer (position paper)	E. Verhulp	WAB Verhulp	Scholar.google.nl	12 maart 2019 * Gevonden via het verslag van de deskundigenbijeenkomst
Kamerstukken I 2018/19, 35 074, C Herdruk (verslag van een deskundigenbijeenkomst)	E. Verhulp en S. De Laat (rechter rechtbank te Utrecht en kantonrechter) (*gekozen)	WAB	Eerstekamer.nl	Kamerstuk WAB 2018
Kroniek van het sociaal recht	B. Barentsen & S.F. Sagel	WAB	Kluwer Navigator	Nederlands Juristenblad 12 oktober 2018
Cin cin!	B. Barentsen	Barentsen (selectie vakliteratuur TRA)	Kluwer Navigator	Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA) 2018/35, 13 maart 2018
Cumulatie van ontslaggronden	R.A.A. Duk, A. Keizer (advocaat Allen & Overly) & H.W.M.A. Staal (Kantonrechter rechtbank Limburg)	Cumulatiegrond	Kluwer Navigator	Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA) 2018/73, 9 juli 2018

Kroniek Rechtspraak Wwz	B. Barentsen, M.Y.H.G. Erkens & H.L. Doorn (auteurs zijn verbonden aan de afdeling sociaal recht van de Universiteit Leiden. De eersten als hoogleraar en universitair hoofddocent, de laatste als student-assistent. Barentsen is raadsheer-plaatsvervanger bij het Gerechtshof 's Gravenhage en Erkens is kantonrechter-plaatsvervanger bij de rechtbank Limburg)	Rechtspraak Wwz	Kluwer Navigator	Tijdschrift Recht en Arbeid 2016/89. 27 september 2016
Cumulatiegrond: de punten op de 'i' gezet?	P. Kruit & L.V.V. Meijers (advocaat bij Boontje Advocaten te Amsterdam)	cumulatiegrond	Kluwer Navigator/Legal intelligence	Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk, nummer 5, juli 2018
Advies concept-wetsvoorstel Wet herstel balans flexibele en vaste arbeidsovereenkomsten	De Raad voor de Rechtspraak	N.v.t.	www.rechtspraak.nl (organisatie en contact, nieuwe wetten en de rechtspraak, selectie 2018)	7 juni 2018 * Gevonden door verwijzing in de memorie van toelichting

*Uit het verslag van de deskundigenbijeenkomst zijn deze twee aanwezigen gekozen op basis van de inhoud van hun commentaar over de cumulatiegrond.

Bijlage 2 informatieblad werkgevers

1 januari
2020

Wet Arbeidsmarkt in Balans

Een nieuwe mogelijkheid van ontslag voor meer vaste arbeidsovereenkomsten

Het huidige ontslagstelsel van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is een limitatief stelsel, wat inhoudt dat aan één van de acht gronden voldaan moet worden voordat een werkgever een werknemer kan ontslaan. De gronden zijn: de bedrijfseconomische reden, langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid, frequent verzuim met onaanvaardbare gevolgen, disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten, werk weigeren wegens gewetensbezwaar en de restgrond voor situaties die niet in de andere gronden benoemd zijn. Wanneer niet voldoende aan een van de gronden wordt voldaan of wanneer dit niet bewijsbaar is, wordt het ontbindingsverzoek van de werkgever afgewezen. Dit leidt volgens het evaluatieonderzoek van de WWZ tot situaties waarbij werkgevers met werknemers in dienst blijven terwijl dit eigenlijk niet geveerd kan worden van de werkgever.

Het kabinet komt met het wetsvoorstel van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB). Hierin wordt een nieuwe ontslaggrond voorgesteld, de cumulatiegrond. Uit evaluatieonderzoek blijkt dat professionals uit de rechtspraak een algemene grond missen die ruimer is dan de restgrond. Met de cumulatiegrond kan een ontbindingsverzoek worden ingediend op basis van verschillende ontslaggronden, waarbij deels aan deze gronden voldaan kan worden. Er hoeft dus niet meer aan één grond bewijsbaar te worden voldaan, maar deels aan meerdere gronden waarbij voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet van de werkgever (en werknemer) geveerd kan worden. Een beroep op de cumulatiegrond brengt met zich mee dat de rechter een extra vergoeding aan de werknemer kan toekennen van maximaal 50% van de transitievergoeding.

Het kabinet heeft als doel met de WAB een nieuwe balans tussen zekerheid en kansen te creëren, door perspectief op een vaste arbeidsovereenkomst te brengen. Het kabinet verwacht dat wanneer werkgevers werknemers gemakkelijker kunnen ontslaan door de nieuwe ontslagmogelijkheid, werkgevers eerder een vaste arbeidsovereenkomst aan zullen bieden. Dit doordat de risico's van de vaste arbeidsovereenkomst wat ingeperkt zullen worden.

Verskillende experts hebben kritiekpunten op de nieuwe vormgeving van het ontslagrecht. De WAB zal zorgen voor meer complexiteit, de cumulatiegrond zal alleen in bijzondere gevallen toegepast worden, combinatie van gronden is bij de bedrijfseconomische reden niet mogelijk en dat zou wel moeten, de restgrond en de cumulatiegrond zouden samengevoegd moeten worden tot één algemene maatstaf en de cumulatiegrond zal in de rechtspraak door advocaten gebruikt worden om de ontbindingskans te vergroten.

Wat is het perspectief van werkgevers in de horeca op deze nieuwe wet?



Bijlage 3 Tabel variabelen en interview- vragen

Onderzoeksvraag	Variabelen	Topics	Interviewvragen
Hoe is de huidige wet- en regelgeving van ontbindingsgronden vormgegeven en welke knelpunten geeft deze wetgeving bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst?	Vormgegeven Knelpunten	Wetsartikelen Jurisprudentie Kamerstukken Vaktijdschriften Afwijzing bij sommige ontslaggronden hoog. Kantonrechters ontbinden minder snel in gevallen waarbij zij dit wel zouden willen. Rechters kunnen onvoldoende maatwerk bieden en willen een hogere transitievergoeding aan kunnen bieden bij twijfelgevallen. Werkgevers: Het ontslagsysteem is niet flexibel genoeg (werkgevers blijven met werknemers in dienst die zij niet willen. Gevolg minder vaste arbeidsovereenkomsten).	N.v.t.
Hoe zal de cumulatiegrond van de WAB de knelpunten in de huidige wet- en regelgeving verhelpen?	Knelpunten	Afwijzing bij sommige ontslaggronden hoog. Kantonrechters ontbinden minder snel in gevallen waarbij zij dit wel zouden willen. Rechters kunnen onvoldoende maatwerk bieden en willen een hogere tran-	

	Verhelpen	sitievergoeding aan kunnen bieden bij twijfelgevallen. Werkgevers: Het ontslagsysteem is niet flexibel genoeg (werkgevers blijven met werknemers in dienst die zij niet willen. Gevolg minder vaste arbeidsovereenkomsten). Wegnemen of oplossen	Bent u wel eens in een situatie geweest waarbij ontslag van een werknemer moeilijk of niet mogelijk was? Kwam dit door de vormgeving van het ontslagrecht? Kunt u de situatie uitleggen? Heeft de rechter in dit geval een vonnis gewezen? Wat vond u van de uitspraak? ///// <i>Indien niet voor de rechter:</i> Hoe is de situatie afgedaan?
Welke knelpunten ervaren werkgevers in de horeca onder de huidige ontbindingswetgeving om vaste arbeidsovereenkomsten aan te bieden?	Knelpunten	Belemmeringen aangaan vaste arbeidsovereenkomst Geen flexibele inzetbaarheid van arbeidskrachten Conjunctuur Seizoen innovatie, wendbaarheid	Maakt u in uw bedrijf veel gebruik van flex overeenkomsten of vaste arbeidsovereenkomsten? Wat is hier de reden voor? Wat zijn voor u belemmeringen bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

		Vormgeving ontslagstelsel (<i>met een werknemer in dienst blijven zitten die de werkgever niet wil</i>). Groter risico bij ziekte of arbeidsongeschiktheid (<i>financieel en uit te voeren acties</i>). Duurdere arbeidskracht (<i>hogere salaris bij langer in dienst, cao horeca</i>).	In hoeverre speelt wetgeving/wettelijke verplichtingen een rol bij het (niet) aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst? In hoeverre speelt de strikte vormgeving van de ontslagwetgeving mee? Waarom speelt dit wel/niet mee? Heeft u met het oog op wettelijke ontslagbelemmeringen ook daadwerkelijk werknemers niet in vaste dienst genomen? ///////// Indien n.v.t. <i>Zal u met het oog op wettelijke ontslagbelemmeringen ook daadwerkelijk werknemers niet in vaste dienst nemen?</i> In hoeverre speelt het risico van de verplichtingen van de werkgever bij ziekte/arbeitsongeschiktheid mee? Waarom speelt dit wel/niet mee? In hoeverre speelt mee dat de arbeidskracht naar verloop van tijd duurder wordt door een hogere loonschaal? Waarom speelt dit wel/niet mee?
Zal de cumulatiegrond van de WAB zorgen voor het verhelpen van de knelpunten voor werkgevers of zijn er nog andere veranderingen nodig?	Verhelpen knelpunt strikt ontslagstelsel Verhelpen knelpunt afsluiten minder vaste arbeidsovereenkomsten	Invloed ontslagbescherming Meer vaste arbeidsovereenkomsten (aantal)	Zal de cumulatiegrond invloed hebben op het ontslaan van werknemers? Zullen werknemers sneller ontslagen kunnen worden?/minder snel/gelijk. Zal de cumulatiegrond invloed hebben op de hoeveelheid vaste arbeidsovereenkomsten die u afsluit? Zullen er meer vaste arbeidsovereenkomsten afgesloten worden in uw bedrijf? Zullen er minder vaste arbeidsovereenkomsten afgesloten worden in

		Sneller vaste arbeidsovereenkomsten Groter risico bij ziekte of arbeidsongeschiktheid (financieel en uit te voeren acties). Duurdere arbeidskracht (hoger salaris bij langer in dienst, cao horeca). Veranderingen in wetgeving om ontslag minder strikt te maken Veranderingen in wetgeving om vaste arbeidsovereenkomsten te bevorderen Geen flexibele inzetbaarheid van arbeidskrachten (conjunctuur, seizoen, innovatie, wendbaarheid).	uw bedrijf? Zal de cumulatiegroond invloed hebben op wanneer een vaste arbeidsovereenkomst aangeboden wordt? Dus bijvoorbeeld sneller/minder snel/geen verschil. Zal de cumulatiegroond ervoor zorgen dat er sneller een vaste arbeidsovereenkomst aangeboden wordt dan nu? Zal de cumulatiegroond ervoor zorgen dat er later een vaste arbeidsovereenkomst aangeboden wordt dan nu? Zal de cumulatiegroond invloed hebben op de risico's die u als werkgever loopt bij een zieke/arbeitsongeschikte werknemer? Zal de cumulatiegroond invloed hebben op de vermindering van kosten van arbeidskrachten? Zijn er andere veranderingen in de wetgeving nodig om het ontslagrecht minder strikt te maken? Meer mogelijkheden om ontslag makkelijker te maken? Zijn er andere veranderingen in de wetgeving nodig om te zorgen dat er meer vaste arbeidsovereenkomsten afgesloten kunnen worden? Is wetgeving of zijn andere factoren doorslaggevend bij het afsluiten van een vaste arbeidsovereenkomst? Welke andere factoren zijn dit dan?
	Verhelpen knelpunt kosten werknemer bij ziekte /arbeidsongeschiktheid Verhelpen knelpunt kosten ervaren/oudere werknemer Andere veranderingen Andere factoren dan wetgeving		

Bijlage 4 Codering interviews

De kleuren geven de respondenten aan.

Groen = respondent 1 Martijn Gerretsen, directeur Tenura-Groep (Grand Café Samen, Feestcafé De Tijd, Café De Heeren).

Blauw: respondent 2 Rob Vermeulen, eigenaar Horeca Stegeman, cateraar van o.a. de VIP bij Go Ahead Eagles.

Beige: respondent 3 Marijke Beltman, HR Business Partner International Hotel Management Group (o.a. Sandton IJsselhotel).

Rood: respondent 4 Rob Veldkamp, Eigenaar Bekedam Food & Events en Nr 10 (lunchroom) te Deventer.

De codes bestaan uit twee getallen. Het eerste getal geeft het kopje aan. Dit is 1, 2, 3, 4, of 5. Het tweede getal geeft de axiale code aan. Als toelichting op het lezen van de codes volgen twee voorbeelden. Code 1.2 is kop '1. Keuze voor vaste of flexibele arbeidsovereenkomsten' en code 2 'Andere factoren'. Code 3.18 is kop '3. Invloed cumulatie op risico's' en code 18 'Invloed op kosten onduidelijk'.

1. Keuze voor vaste of flexibele arbeidsovereenkomsten

	Tekstfragment	Open code	Axiale code
1	Ja, vaak is de horeca ook deels seizoensgebonden euhm, winter heb je minder mensen nodig dan in de zomer. Je hebt vaak studenten die dan toch maar euhm een aantal uurtjes kunnen werken.	Seizoensgebonden, werknemersafhankelijk	Andere factoren
2	Je wilt toch een beetje flexibiliteit, zowel aan de werkgeverskant als de werknemerskant inbouwen.	Bedrijfsvoering, flexibele schil	Andere factoren
3	Een vaste kern houdt en een soort van flexibele schil eromheen, waardoor je natuurlijk niet met onnodige kosten komt te zitten, want op gegeven moment heb je misschien wel niet meer euhm mankracht nodig ten opzichte van de omzet die je draait.	Bedrijfsvoering, flexibele schil	Andere factoren
4	Nou niet zo zeer, maar wel dat als we iemand vast aanstellen dat ze eerst twee tijdelijke contracten krijgen, zegmaar.	Ketenregeling	Wetgeving
5	Maar we proberen altijd wel de hele contractsketen door te lopen van drie contracten in twee jaar tijd.	Ketenregeling	Wetgeving
6	Het gaat meer om de persoon. Kan de persoon de kwaliteit bieden, euhm of het vertrouwen of de positie, ja dan heeft dat niet zo zeer te maken met euhm regelgeving. Maar meer met de persoon of die zijn euhm meerwaarde heeft binnen de organisatie.	Functioneren en relatie tussen werknemer en bedrijf	Andere factoren

7	Ik zal nooit meteen op het laagste salaris ja zeggen. Ik zal wel afwegen of de kwaliteiten van de andere persoon verschil waard zijn met die jongen van 20. Dus ik houd er zeker wel rekening mee euh, euh, bij bij bij aanname.	Werknemersafhankelijk bij aanname	Andere factoren
8	Als werkgever wil je die flexibele schil zo hoog mogelijk, zeker in de horeca.	Flexibele schil	Andere factoren
9	Andere factoren. Zoals ik in het begin zei meer de kwaliteit van de persoon, nouja de meerwaarde, de meerwaarde die hij of zij binnen het bedrijf kan hebben. Natuurlijk houd je ook rekening met regelgeving, salariering dat soort dingen. Natuurlijk, maar euhm voor mij zou het voornaamste zijn de kwaliteit van de persoon.	Werknemersafhankelijk, seizoen, functioneren en relatie tussen werknemer en bedrijf	Andere factoren
10	Er zijn zeker seizoensinvloeden. De kwaliteit van de persoon dat is gewoon het belangrijkste.	Seizoensafhankelijk, functioneren en relatie tussen werknemer en bedrijf	Andere factoren
11	En kijk ik denk als je een bepaald persoon voor je neus hebt toch met een beetje een euhm. Bijvoorbeeld euhm of een leerling of een euhm oudere persoon, re-integratie ding, dan worden euhm natuurlijk de regelgeving wel wat belangrijker ten opzichte van de kwaliteit van de persoon, maar zoals nu bijvoorbeeld de leidinggevende, dan zal altijd eerst de kwaliteit van de persoon en de meerwaarde en de klik die hebt met die persoon binnen de organisatie het belangrijkste zijn.	Werknemersafhankelijk, kwaliteit van de persoon	Andere factoren
12	Ja, kijk als je een beetje vergrijsd in je organisatie, ja dan wordt misschien regelgeving wel belangrijker.	Vergrijzing, werknemersafhankelijk, wetgeving	Andere factoren en wetgeving
13	Bij goed functioneren blijven ze gewoon.	Functioneren en relatie tussen werknemer en bedrijf	Andere factoren
14	Omdat je als bedrijf ook wel continuïteit wil hè.	Bedrijfsvoering	Andere factoren
15	Stabiliteit. Dat werkt euhh dat werkt gewoon het fijnste. Vaste gezichten voor gasten. Dat is ook een heel groot voordeel hè.	Bedrijfsvoering	Andere factoren
16	Gasten willen herkend worden euhh dus kijk vaste werknemers zijn uiteindelijk het aller fijnste. Mits ze gewoon goed functioneren.	Bedrijfsvoering, functioneren werknemer	Andere factoren
17	Maar daarvoor is bepaalde tijd ook een aantal jaar hè. Dan weet je precies wat je eraan hebt.	Ketenregeling	Wetgeving
18	Als ik twijfel over het functioneren. Dat is het enige.	Functioneren werknemer	Andere factoren
19	Ik heb liever euh liever juist vaste mensen.	Voorkeur vaste arbeidsovereenkomst	Geen belemmeringen

20	Ja daar wordt wel degelijk naar gekeken hè. Kijk wanneer ik twijfel heb en ik kan iemand nog euh een bepaalde tijd een contract aanbieden. Dan doe je dat. Dat is dan heeft dat euh invloed van wetgeving. Daar maak je dan weer gebruik van. Nouja ben je na twee jaar wel zeker van iemand kun je na die twee jaar wel onbepaald geven.	Ketenregeling	Wetgeving
21	Ja, want ik kijk echt niet naar van hoe euhh hoe moeilijk is het om iemand bijvoorbeeld euhh te bij niet goed functioneren ofzo later euh hoe ik die dan kwijt moet raken zegmaar haha. Daar kijk ik echt niet naar.	Keuze buiten regelgeving	Andere factoren
22	Nouja dat is dat is gewoon van op het moment dat je natuurlijk een werknemer euh, waar we het net over hadden veel ziek zou zijn dan euh en op het moment dat dat natuurlijk voortduurt. Dan zal je dan zal je euh een persoon dan euh minder snel aannemen, voor vast houden. En dat is dan een beetje afhankelijk ook van de wetgeving van, hoe flexibel blijft dat?	Ziekte werknemer, wetgeving Wet Verbetering Poortwachter	Andere factoren en wetgeving
23	Ik heb alles bij de payroll ondergebracht. Maar uiteindelijk betaal je alles zelf. Op het moment dat je heel lang euh ziek zijn. Dat bedrijf moet dat betalen dus uiteindelijk zou je ook zelf in je kosten omhoog gaan. Ik heb nu wel een vast bedrag dat je betaald per uur, maar op het moment dat je langdurige ziektes hebt ga je uiteindelijk qua kosten ook omhoog. Dus euhh, daar kijk je wel degelijk naar. En als dat dan wat makkelijker wordt om mensen, wel afscheid van mekaar te nemen zul je dan wel eerder iemand vast aannemen. Maar ziekte heeft wel degelijk invloed, ziekte afwezigheid, wat dan ook. Ziekte kan van alles zijn hè.	Ziekte werknemer, wetgeving Wet Verbetering Poortwachter	Andere factoren en wetgeving
24	Goede mensen zijn nooit te duur. Dus daar kijk ik niet naar. Het gaat erom wat ze opbrengen. Als ze goed zijn brengen ze het op en als ze dan wat duurder worden, maakt niet uit.	Functioneren en relatie tussen werknemer en bedrijf	Andere factoren
25	Ja dat zou kunnen.. euhh om de werknemers natuurlijk eerder zekerheid te bieden, vaste plek euh. Kijk door arbeidskrapte zal het eerder gebeuren. Kijk er is wat meer krapte op de markt, dus daardoor bied je werknemers wil je sneller aan je binden. Dus euh, ik denk dat dat iets invloed gaat hebben ja.	Economische omstandigheden/conjunctuur	Andere factoren
26	Maar ik denk dat ik als werkgever toch altijd zou proberen om toch één of twee jaar minimaal een bepaalde tijd contract zal aangaan, maar als een werknemer die vraagt ernaar en anders ben je hem misschien kwijt, dan is het wel een overweging natuurlijk.	Ketenregeling	Wetgeving

27	Nee, want dat is nu ook zo. Maar de markt is nu ook zo, ja er is heel veel krapte. Dus euh bedrijven gaan daarvoor eerder zekerheden aan werknemers bieden hè. Maar dat heeft voor mij niks geen euh niks te maken met die wetgeving.	Economische omstandigheden/conjunctuur	Andere factoren
28	Tegenwoordig wordt het steeds meer flexibel hè, je krijgt steeds meer zzp'ers.	Maatschappelijke veranderingen	Andere factoren
29	De maatschappij. Ja. Ja en dat werd natuurlijk afgelopen tien jaar die trend ingaan. Het werd steeds meer flexibel, hè iedereen beslist later, denkt later, alles wordt later.	Maatschappelijke veranderingen	Andere factoren
30	Omdat iedereen euhh, euhh vrijer moet zijn. Zowel werknemers als werkgevers. Vooral werknemers willen dat veel hè. Ze gaan veel eerder switchen. Als je naar ons zou kijken hè, vooral horeca.	Maatschappelijke veranderingen, werknemersafhankelijk	Andere factoren
31	Ja, op gegeven moment zit je natuurlijk wel aan een limiet van vaste uren, fulltimers, wat je wilt hebben hè. Dat kan natuurlijk een factor zijn om iemand niet euh euh fulltime vast aan te nemen, omdat je anders te hoog qua uren komt. Dat is de enige die ik dan zou doen, omdat je altijd wel een bepaald niveau aan vaste uren hebt en een bepaald aan parttime uren hè.	Bedrijfsvoering/Ruimte werk in bedrijf	Andere factoren
32	Dus als je weer iemand nieuw aanneemt neem je iemand sowieso eerst voor bepaalde tijd aan. Gaan ze al naar één of twee jaar weer weg, dan is die keuze er ook al weer niet hè.	Werknemersafhankelijk, ketenregeling	Andere factoren en wetgeving
33	Maar het is wel ehh, op gegeven moment zit je aan een max aan uren. En dat is de grootste invloed. Als je qua loonkosten al te hoog zou krijgen, dan eh kan dat een reden zijn	Bedrijfsvoering/Ruimte werk in bedrijf	Andere factoren
34	Andere factoren. Hoe functioneert die, hoe zit ie in het bedrijf, hoe gaat ie met de collega's om. Dat is puur op het functioneren, veel andere factoren heb je niet hè.	Functioneren	Andere factoren
35	Nou dat is een beetje euhm.. we hebben altijd een flexibele schil, dus we hebben een euh vaste club, dus echt een soort van formatieplaatsen waarin we, en de rest werken we met flexibele schil, dus dat is dan de oproepkrachten.	Bedrijfsvoering/Ruimte werk in bedrijf/flexibele schil	Andere factoren
36	En hier is het over het algemeen toch een grote club met oproepkrachten. Dus een wat groter hotel waar de FAB aanbieder meer is, dan werken we best veel nog met oproepcontracten, dus met flexibele mensen.	Bedrijfsvoering/Ruimte werk in bedrijf/flexibele schil	Andere factoren
37	Ja dat is eigenlijk nooit het issue geweest merk ik.	Geen belemmeringen bij aangaan vaste arbeidsovereenkomst	Nvt.

38	Ten minste sinds de tijd dat ik hier ben al helemaal niet en volgens mij voor die tijd is het volgens mij met name in de hotels euh nee geen issue mensen een OT te geven, want dan is het echt wel kijken naar iemands toegevoegd waarde. Vaak merken we ook wel dat het overheerst, dat als het om jongeren gaat dat mensen uiteindelijk toch ook wel, zegmaar op het moment dat de tijd anders wordt dat mensen zelf ook wel gaan vertrekken dus dat het verloop dan wel natuurlijk wordt.	Functioneren en relatie tussen werknemer en bedrijf, werknemersafhankelijk	Andere factoren
39	Dus euhm euhm het is niet op voorhand per definitie vastgelegd van euhm iemand krijgt vaste uren of die krijgt een oproepcontract. Het is maar net wat het aanbod is en hoe iemand past.	Functioneren en relatie tussen werknemer en bedrijf	Andere factoren
40	Euhhh... nou kijk ik puur naar de hotels hè, euhm nouja wetgeving speelt in die zin mee dat we wel doen wat de wet euhm euhm voor ruimte geeft. Dus nu is het drie contracten binnen twee jaar, euhm die ruimte zoeken we, hebben we wel altijd gezocht. En euhm de euhm we kijken ook altijd of iemand met de bepaalde tijd contracten onder de 24 maanden blijft zodat je geen transitievergoeding betaald. En daarna, als iemand echt goed functioneert na drie contracten binnen twee jaar, dan zeggen we gewoon nou contract naar onbepaalde tijd.	Ketenregeling	Wetgeving
41	Bij vaste uren zie je mensen best wel behoorlijk veel op de werkvloer en kun je best op gegeven moment zeggen van nou, euhmm dan geef je iemand een langere periode zekerheid euhh en krijgt iemand wat eerder een onbepaalde tijd contract op het moment dat euhh. Ja dat is een beetje technisch, maar euhm de werkgeverslasten worden lager op het moment dat je 12 maanden contracten aanbiedt in plaats van kortere termijn contracten.	Functioneren en relatie tussen werknemer en bedrijf, ruimte werk in bedrijf/bedrijfsvoering, werknemersafhankelijk	Andere factoren
42	Euhm ja en bij oproepcontracten maakt dat hoe dan ook niet zo veel uit, dus dan geven we naar de kaders van de wet na drie contracten.	Ketenregeling	Wetgeving
43	Maar nu gaat het natuurlijk weer naar euh, de ketenbepaling wordt weer naar drie jaar, dus euhm daarover is nog geen keuze gemaakt. Als het erdoor komt hoe we daar dan mee omgaan.	Ketenregeling	Wetgeving
44	Ik denk dat het dan ook weer meer maatwerk gaat zijn euhm van hoe verre kunnen we mensen vinden in de markt, hoe verre moeten we zelf al op voorhand mensen binden en boeien en als dat zo is door kortere contracten te geven en dan naar eerder onbepaalde tijd, dan zullen we daar ook op die manier in meedenken.	Bedrijfsvoering	Andere factoren

45	Ja, precies, want ik merk gewoon dat we nu in een tijd zitten, helemaal in de horeca, dat je eigenlijk alles moet doen en aangrijpen om de mensen te kunnen aantrekken en te kunnen houden.	Economische omstandigheden/conjunctuur	Andere factoren
46	Nou dat ze niet meer voor je willen werken, of dat ze euh euh op zoek gaan naar werkgevers waar ze of langere contracten krijgen of meer betaald krijgen of meer betaald krijgen of mensen die gewoon echt de horeca niet meer in willen dus dat je je aantrekkelijk moet maken als werkgever.	Bedrijfsvoering	Andere factoren
47	Nou in die zin, daar heb je wel een terechte opmerking. Want als we merken dat er een hoog ziekteverzuim is bij iemand, dan wegen we voor onszelf wel af, van willen we iemand dan wel echt voor onbepaalde tijd hebben, wat gaan dan de consequenties zijn voor zover we dat kunnen voorspellen hè bij iemand.	Ziekte werknemer, wetgeving Wet Verbetering Poortwachter	Andere factoren en wetgeving
48	Het geldt niet voor iedereen dus het is geen on topic euhh iets, maar op het moment dat het maatwerk is en dat iemand een frequent verzuimer is, dan willen we die keuze wel eens maken ja. Ja, die ruimte heb je dan ook hè om dat te kunnen doen.	Ziekte werknemer, wetgeving Wet Verbetering Poortwachter	Andere factoren en wetgeving
49	ik voorzie geen issues in mensen vaste uren geven of vaste contracten geven, omdat ik ook echt zie dat de markt dat vraagt. En dan telt dat meer en dan gaan we er vanuit dat dat verloop wel uiteindelijk natuurlijk gaat worden.	Geen belemmeringen bij aangaan vaste arbeidsovereenkomst	Geen belemmeringen
50	Maar als we dan kijken naar euhm euhm de flexibele schil die je wilt houden en dan de mensen die vaste uren moeten bieden dan euh, dan wordt het heel lastig. Dan kan ik me wel voorstellen dat als dat erdoor komt dat er eerder keuzes gemaakt worden om contracten niet te verlengen, omdat je twijfel hebt over iemand of dat je zegt van nu moet ik iemand vaste uren gaan bieden, nou dan houd ik maar liever euhm, dan trek ik maar weer iemand nieuw aan voor een jaar. Die euh wel nog een jaar op flexibele uren kan werken, omdat ik het gewoon in mijn payroll niet kan handelen.	Flexibele schil, eerder contracten niet verlengen door regeling vaste uren	Wetgeving
51	Dan kan ik me voorstellen dat directie zegt, kijk dit is niet per se mijn persoonlijke mening hè, maar vanuit de bedrijfsvoering dat er een flexibele schil gehouden moet worden, dus dat dat maakt dat er eerder keuzes gemaakt worden om eerder afscheid te nemen van iemand en dan een nieuwe flexibele kracht aan te trekken.	Transitievergoeding	Wetgeving

52	Doordat ze andere keuzes maken, jongeren willen vaak ook niet meer volledig werken, vinden parttime banen ook goed. Kijkend naar nouja wat kan ik doen, wat. Ten minste dat is wel een tendens die ik zie. Van euh, hoe kan ik mijn vaste lasten betalen met zo min mogelijk uren werken. Dat klinkt heel negatief, maar euhm ik denk dat als je kijkt naar tien jaar geleden bijvoorbeeld dat het eigenlijk een geen vraag was ga je fulltime werken of niet, dat je dat gewoon deed als je afgestudeerd was. En nu is het toch vaak een keuze van, nouja ik vind mijn sociale omgeving ook belangrijk om mijn eigen dingen te kunnen doen als ik mijn vaste lasten kan betalen. Het is niet meer alleen maar werk dat belangrijk is.	Parttime banen, sociale omgeving, maatschappelijke veranderingen	Andere factoren
53	Kijk als moderne werkgever vind ik dat je altijd moet meedenken en dat je je echt niet meer vast moet houden aan alleen maar fulltime contracten. Dat als je goede mensen hebt die parttime werken dat dat heel prima is euhmm. Maar als je daarmee maar mensen voor de horeca krijgt, en dat merk ik gewoon dat er mensen, dat het geen sectievak meer is dat mensen in de horeca willen werken. Dat mensen liever andere euhm branches zoeken waarin ze hun geld willen verdienen.	Meedenken met de werknemer, horeca is geen sectievak meer	Andere factoren
54	Andere factoren. Heel stellig zeg ik dan ja, ja voor nu zijn dat echt de andere factoren.	Andere factoren	Andere factoren
55	Euhm wat wel is, kijk we hebben natuurlijk ook heel veel jonge krachten, afwashulp en euh gewoon mensen die mee gaan opbouwen. En die willen dan gewoon.. na een paar jaar denken ze van nou euhm nu ga ik echt mijn vakgebied in.	Werknemersafhankelijk	Andere factoren
56	Ja, ze krijgen wel eerst een proeftijd van twee maanden, maar daarna krijgen ze wel meteen een vast contract.	Proeftijd	Wetgeving
57	Koks is gewoon in de horecawereld zo moeilijk te vinden. Dus die moet je eigenlijk.. die moet je eigenlijk meteen wel een vast contract aanbieden.	Bedrijfsvoering, omstandigheden markt, functieafhankelijk	Andere factoren
58	En nouja ze werken euh vaak ook seizoensgebonden. Zoals in de zomer dan kunnen ze wel vaak werken en in de winterperiodes wat minder. Dus dan kunnen we ze ook geen vaste uren aanbieden.	Seizoensgebonden	Andere factoren

59	Daarnaast zijn er ook heel veel studenten natuurlijk. Dus die werken door de week, of euhh die studeren door de weeks natuurlijk gewoon en in de weekenden of in de avonden kunnen ze bijvoorbeeld wel hier komen werken.	Werknemersafhanke- lijk	Andere facto- ren
60	Maar het verschilt echt elke week. Dus daarom kunnen we ook geen vaste uren euhm ja aangeven.	Seizoensgebonden	Andere facto- ren
61	Ja ik kan ze wel een vast contract geven voor een, een euhm bijvoorbeeld een paar uur in de week, maar ja dat is niet euh, dat schiet voor hun niet op en voor mij schiet dat ook niet op, want de ene week kunnen ze dag en nacht werken, en de andere week, of maand hebben we bijvoorbeeld bijna geen werk. Dus euh ja dat is het lastige ervan. Ik heb niet elke week genoeg, zo veel uur voor de euh de personeel.	Bedrijfsvoe- ring/Ruimte werk in bedrijf	Andere facto- ren
62	Ja.. het is meer het werk wat er wel en niet is.	Economische omstan- digheden/conjunctuur, seizoensgebonden	Andere facto- ren
63	Kijk wat de wetgeving nou wel of niet zegt daarin, dat maakt voor mij niet zo heel veel uit. Het is meer denk ik als ik euh, personeel euhm voor de afwas en dat soort dingetjes, ja dat is dat is lastig om daar een vast contract aan te geven.	Functieafhankelijk	Andere facto- ren
64	Het is denk ik gewoon euhm bij ons is het wel zo, kijk nou is de economie natuurlijk goed, maar wat ik euh wat ik zo denk is dat straks over drie of vier jaar, nou kan het niet op bij heel veel bedrijven, de bouwwereld dat gaat hartstikke mooi, ze kunnen het allemaal niet aan. En dat is voor ons natuurlijk ook weer goed, want die geven dan weer een feestje, of dan is het belasting-technisch weer interessant als ze dat bij hun op locatie houden. Maar ze krijgen straks nog wel een keerzijde denk ik, en als ik dan allemaal mensen euhm euhm in vaste dienst ga nemen en straks dan niet meer voldoende werk heb en hun doen wel gewoon hun werk, dan heb ik nog geen reden om die mensen eruit te werken, terwijl ik ze wel elke maand gewoon euh de uren moet betalen. Dus dat is denk ik de grootste reden voor ons om niet meteen zoveel mensen in vaste dienst te nemen.	Economie/conjunctuur	Andere facto- ren
65	Ja, kijk als het voor ons alleen maar drukker en drukker wordt, dan dat is natuurlijk te hopen. Dan kan ik daar ook mensen voor aannemen, en zolang dat ik nog niet voldoende werk heb iedere week voor mensen in vaste dienst, ja dan ga ik dat risico ook gewoon nog niet nemen.	Bedrijfsvoering, om- standigheden markt	Andere facto- ren

66	Euhmm, nou het speelt natuurlijk altijd wel een rol. Kijk als je een vast contract geeft dan, dat brengt gewoon risico's met zich mee en ook extra kosten. Ja soms dan moet je wat en je wilt het personeel ook graag houden. En wil, en als het personeel klikt en je hebt een goede band met het personeel, dan ja, op gegeven moment dan zeggen we ook gewoon, we zien dat je zoveel inzet toont voor ons bedrijf en we belonen met een vast contract.	Functioneren en relatie tussen werknemer en bedrijf	Andere factoren
67	De rest van het personeel die werkt gewoon eerst euh een X-aantal jaar en die euh ook al via de payroll. En uiteindelijk bieden we ze een vast contract als wij daar genoeg werk voor hebben. En dan kun je ook wel zien in die afgelopen drie jaar van euh, hoe vaak is die persoon ziek geweest of wat voor kwaaltjes had ie elke keer.	Ziekte werknemer, functioneren	Andere factoren
68	Ja nouja kijk als een persoon altijd ziek is en die heeft het dan weer met de enkel en dan weer met de knie en dan weer dit, ja dan bied je natuurlijk niet zo snel meer een vast contract aan.	Ziekte werknemer, wetgeving Wet Verbetering Poortwachter	Andere factoren en wetgeving
69	Nee dan kunnen we, uiteindelijk kunnen ze wel allemaal een vast contract krijgen, als het bij ons allemaal goed blijft gaan.	Bedrijfsvoering, economische reden	Andere factoren
70	het is maar wat de functie natuurlijk ook is.	Functieafhankelijk	Andere factoren
71	Dus aan de ene kant speelt het wel mee, de leeftijd.. (I: Misschien bij het aannemen van mensen wel, maar bij het aanbieden van een vast contract misschien, als ze er toch al in zitten minder?) Ja, ja, ja.	Leeftijdsafhankelijk	Andere factoren
72	Ik denk dat dat voor ons niet helemaal van toepassing is. Bij ons is het gewoon euh ik denk ja als er voldoende werk is dan moet ik ook voldoende mensen hebben.	Bedrijfsvoering, economische reden	Andere factoren
73	En aan de hand daarvan geef ik vaste contracten uiteindelijk. En euhm we kijken natuurlijk wel wat voor personeel we aannemen. En die werken over het algemeen dan nog gewoon een aantal jaren bij ons in het bedrijf, dat is dan het idee erachter. En als in die drie jaar voor de rest geen andere verschijnselen zijn geweest hè, dan euhm dan geven we ze een vast contract, maar dan gaan je er ook niet vanuit dat je ze uiteindelijk moet ontslaan.	Ketenregeling, functioneren van de werknemer	Andere factoren en wetgeving

74	Het is meer, ja zolang het met de economie goed gaat en bij ons goed gaat, dan geef ik meer vaste contracten dan als het slechter gaat.	Bedrijfsvoering en economie	Andere factoren
75	Andere factoren. Ja, euh bij ons gaat het euh voornamelijk om wat voor persoon het is, hoe die op de werkvloer meeloopt, wat voor vakkracht het is, wat de functie is. En euhh natuurlijk hoeveel werk er is, en aan de hand daarvan nemen wij mensen in vaste dienst en niet zo zeer van euh via de wetgeving.	Andere factoren, meerwaarde persoon, kwaliteit persoon	Andere factoren

2. Invloed van de cumulatiegrond op ontslag en vaste arbeidsovereenkomsten

	Tekstfragment	Open code	Axiale code
1	Nee, dat zal niet mijn keuze bepalen of een persoon ja of nee voor vast in dienst komt.	Ontslagrecht geen invloed op afsluiten vaste arbeidsovereenkomst	Ontslagrecht zorgt niet voor keuze vaste arbeidsovereenkomst
2	Nee, het gaat om de persoon. Dat stel ik altijd voor euhm op regels.	Persoonsafhankelijk	Ontslagrecht zorgt niet voor keuze vaste arbeidsovereenkomst
3	Euhmm ik denk dat dat wel een positieve ontwikkeling is, maar dat is ook meer euhmm, ik denk dat je daardoor, euhm, hoe zal ik het zeggen, een beetje euhm gelukszoeker, of een beetje van die klaplopers, om het zo maar even te zeggen. Binnen een bepaalde functie, of het nou in de horeca is, of waar dan ook, euhm dat je de kwaliteit van je werknemers daardoor verhoogt.	Kwaliteit werknemers verhogen	Cumulatie verhelpt knelpunt ontslag
4	Ja ik denk dat dat zeker ook euh, als de werknemer zich daar bewust van is, dat je uiteindelijk betere mensen op de vloer krijgt en dat het voor de werkgever uiteindelijk ook makkelijker is om, om zegmaar de klaploper er tussenuit te halen en te zeggen van jongens, let op, ik kan dit doen. Geef me geen reden om het wel te doen.	Kwaliteit werknemers verhogen, preventief ook voor andere werknemers	Cumulatie verhelpt knelpunt ontslag
5	Ja dat denk ik wel, ik denk dat dat zeker euhm euhm een grond kan zijn waarop euhm waarop je ook bij twijfel misschien toch een arbeidscontract zou, zou kunnen aangaan omdat je weet van hey ik heb iets meer grond om straks euhm, euhm stop te zetten.	Cumulatiegrond zorgt bij twijfelgevallen voor meer zekerheid	Cumulatie zorgt voor eerder aangaan vaste arbeidsovereenkomst

6	Ja, nouja, ik zou dan altijd nog steeds die stapjes blijven doorlopen, maar ik denk wel dat je eerder dan na de derde arbeidsovereenkomst in twee jaar dan zegt van ja kom maar in dienst, want.. Als het mis gaat heb ik iets meer grond om euhm om euhm om op te staan zeg maar.	Eerder vaste arbeids-overeenkomst	Cumulatie zorgt voor eerder aangaan vaste arbeidsovereenkomst
7	In mijn organisatie niet denk ik, omdat ik denk dat ik daar redelijk, er zal misschien één of twee, maar dat heeft meer met de begroting van de organisatie te maken. Op gegeven moment, omdat ik met veel parttimers werk, veel seizoen, dan zal die vaste kern, die zal voor mij altijd.. tenzij er natuurlijk nog een ander bedrijf bij zou komen, dan is het nog weer anders. Maar euhm ik denk dat het aantal vaste contracten redelijk stabiel zal blijven, ondanks dit soort regeltjes.	Begroting, seizoen, vaste kern/flexibele schil zijn factoren. Vaste contracten blijven stabiel.	Cumulatie zorgt niet voor meer vaste arbeidsovereenkomsten
8	Maar over het algemeen geldt natuurlijk, dat geldt niet alleen voor de horeca. Ik denk dat algemeen gezien, ja dat de kans wel bestaat dat er meer vaste contracten komen.	Toename algemeen	Cumulatie zorgt voor meer vaste arbeidsovereenkomsten
9	Ja zeker, als gevolg van die extra regel. Ja zeker, want dat is natuurlijk wat heel veel werkgevers nu tegen houdt, omdat je als je iemand vast wilt aannemen, dan zit je er eigenlijk aan vast.	Toename algemeen	Cumulatie zorgt voor meer vaste arbeidsovereenkomsten
10	Ja, ik denk dat mensen, ja de drempel voor zichzelf lager leggen om een, om een vast contract uit te delen, ja.	Drempel vaste arbeids-overeenkomst lager	Cumulatie zorgt voor meer vaste arbeidsovereenkomsten
11	Voor mij zou het echt niet uitmaken.	Ontslagrecht geen invloed op afsluiten vaste arbeidsovereenkomst	Ontslagrecht zorgt niet voor keuze vaste arbeidsovereenkomst
12	Nee voor mij niet, het gaat om mij hè. Misschien in de totale markt, maar voor mij niet.	Geen sprake van rechtszaken, dus geen invloed op ontslag.	Cumulatiegrond geen invloed op ontslag
13	Ik denk niet dat het uitmaakt.	Cumulatiegrond zal geen invloed hebben op ontslag	Cumulatiegrond geen invloed op ontslag
14	Ja dat anderen misschien wel denken van we nemen ze wel vast aan. Voor mij maakt het niet uit, maar ik ik maar ik kijk daar misschien wel iets anders naar.	Cumulatiegrond zal geen invloed hebben op het aangaan van vaste arbeidsovereenkomsten	Cumulatiegrond zorgt niet voor meer vaste arbeidsovereenkomsten

15	Je hebt inderdaad ook echt heel veel bedrijven die echt heel erg juridisch alles helemaal uitpluizen en kijken en hoe sterk staan we er in en doen we dat wel, doen we dat niet. Maar ik ik kijk meer gewoon naar de naar het gevoel wat ik ermee heb.	Cumulatiegrond zal geen invloed hebben op het aangaan van vaste arbeidsovereenkomsten	Cumulatiegrond zorgt niet voor meer vaste arbeidsovereenkomsten
16	Ja dat zou kunnen.. euhh om de werknemers natuurlijk eerder zekerheid te bieden, vaste plek euh. Kijk door arbeidskrapte zal het eerder gebeuren. Kijk er is wat meer krapte op de markt, dus daardoor bied je werknemers wil je sneller aan je binden. Dus euh, ik denk dat dat iets invloed gaat hebben ja.	Eerder vaste arbeidsovereenkomst door cumulatiegrond	Cumulatiegrond zorgt voor eerder aangaan vaste arbeidsovereenkomst
17	Maar ik denk dat ik als werkgever toch altijd zou proberen om toch één of twee jaar minimaal een bepaalde tijd contract zal aangaan, maar als een werknemer die vraagt ernaar en anders ben je hem misschien kwijt, dan is het wel een overweging natuurlijk.	Eerder vaste arbeidsovereenkomst door cumulatiegrond	Cumulatiegrond zorgt voor eerder aangaan vaste arbeidsovereenkomst
18	Ja uiteindelijk gebeurt dat hè. Ja maar dan heb je met collega's te maken en collega's die kunnen het elkaar ook moeilijk maken. Als als als ze niet met elkaar kunnen, dan moet je zorgen, je moet zorgen dat je niet bij de rechter komt, want dan is het helemaal niet goed.	Oplossing buiten de kantonrechter zoeken	Ontslagrecht zorgt niet voor keuze vaste arbeidsovereenkomst
19	Niet. Nee ten minste in mijn ervaring niet.	Ontslagrecht geen invloed op afsluiten vaste arbeidsovereenkomst	Ontslagrecht zorgt niet voor keuze vaste arbeidsovereenkomst
20	Ja dat vind ik lastig. Voor ons niet denk ik, ten minste dat het makkelijker wordt bedoel je?	Geen sprake van rechtszaken, dus geen invloed op ontslag.	Cumulatiegrond geen invloed op ontslag
21	Nou, ik voorzie daar voor ons niet zo heel veel issues in. Want wat ik al zeg over het algemeen is het verloop best wel natuurlijk en als er bijzonderheden zijn dan komen we er over het algemeen wel uit met een vaststellingsovereenkomst. Dus daar zie ik niet zo veel issues in voor ons, nee.	Geen sprake van rechtszaken, dus geen invloed op ontslag.	Cumulatiegrond geen invloed op ontslag

22	Ja dat denk ik wel, euhhh maar dat heeft meer te maken met het feit dat je aan de andere kant van de WAB mensen vaste uren moet bieden. Euhm na een jaar, dus dan zullen mensen sowieso naar meer vaste uren gaan. Dus ik kan me voorstellen dat euh de hoewel de organisatie dat niet wenst, maar dat de wet wel wenst dat je met meer mensen naar vaste uren gaat.	WAB zal zorgen voor meer vaste arbeids-overeenkomsten, maar niet door de cumulatiegrond.	Cumulatie zorgt niet voor meer vaste arbeids-overeenkomsten
23	Ja dat, om mensen te kunnen behouden, maar ook dat je dus na een jaar mensen met een flexibel contract de vaste uren moet bieden als dat doorkomt in deze wet. Dus dan heb je ook meer mensen met vaste uren en die gaan dan uiteindelijk ook euh naar onbepaalde tijd, ten minste als we ze willen behouden uiteraard, als ze goed functioneren. Maar die vaste uren zijn geen issue om naar onbepaalde tijd te gaan.	De regel vaste uren bij een oproepcontract kan zorgen voor meer onbepaalde tijd, de cumulatiegrond niet.	Cumulatie zorgt niet voor meer vaste arbeids-overeenkomsten
24	Nee, nee, maar ik kan me wel voorstellen dat je dan op gegeven moment naar maatwerk kijkt en dat je dan op gegeven moment kijkt naar, als het gaat om de individuele persoon, dat je dan andere gronden gaat meerekenen, maar over all is het zie ik het wel gewoon zo doorgezet worden als dat we het nu doen.	Cumulatiegrond kan bij individuele gevallen helpen voor eerder een vaste arbeidsovereenkomst	Cumulatiegrond zorgt voor eerder aangaan vaste arbeidsovereenkomst
25	Ja. Ja dan zou je daar wel eerder, dan maak je de keuze dat je daar wel eerder gebruik van kunt maken en euhm, maar ja ik heb hier nog niet de ervaring met mensen dat het echt naar die soort exit trajecten gaat zeg maar, dus euhm daar voorzie ik in de toekomst ook niet heel veel issues mee.	Cumulatiegrond kan bij individuele gevallen helpen voor eerder een vaste arbeidsovereenkomst	Cumulatiegrond zorgt voor eerder aangaan vaste arbeidsovereenkomst
26	En dat je op de een of andere manier de mensen makkelijk eruit kan werken, dat is natuurlijk op zich wel interessant. Maar de insteek is natuurlijk niet, je wilt gewoon mensen aannemen en houden, en niet later er weer uit knikkeren. Dus ja ik weet niet, als het echt voor ons veel verschilt. Wij zijn natuurlijk nog maar een jong bedrijf en wij hebben zulke situaties gelukkig nog niet meegemaakt. Dus wat dat helemaal voor verschil voor ons is dat durf ik niet euh te zeggen.	Bedoeling bij vaste arbeidsovereenkomst ligt niet in einde	Ontslagrecht zorgt niet voor keuze vaste arbeidsovereenkomst Cumulatie zorgt niet voor meer vaste arbeidsovereenkomsten
27	Dus ja, kijk misschien voor heel veel grote bedrijven, die zullen misschien wel meer aan deze nieuwe wetgeving hebben denk ik, maar ik denk dat het voor ons niet zo heel veel uitmaakt.	Geen verschil met cumulatiegrond	Cumulatie zorgt niet voor meer vaste arbeidsovereenkomsten

28	Maar uiteindelijk als de nieuwe wet doorgaat, zou dat eventueel wel kunnen.	Cumulatiegrond kan van invloed zijn bij ontslag	Cumulatie verhelpt knelpunt ontslag
29	Nou als mensen euhm toch elke keer, allemaal, euhm uiteindelijk stapelt het zich allemaal op, dus te laat komen, euhh de taken niet goed uitvoeren, niet netjes met klanten omgaan.	Cumulatiegrond kan van invloed zijn bij ontslag	Cumulatie verhelpt knelpunt ontslag
30	Maar als ze dat allemaal niet naleven, ja dan euh zou het kunnen zijn dat we euhm op deze manier mensen er wel makkelijker uit kunnen krijgen.	Cumulatiegrond kan van invloed zijn bij ontslag	Cumulatie verhelpt knelpunt ontslag
31	Ik denk dat dat voor ons niet helemaal van toepassing is. Bij ons is het gewoon euh ik denk ja als er voldoende werk is dan moet ik ook voldoende mensen hebben.	Ruimte werk in bedrijf	Cumulatie zorgt niet voor meer vaste arbeidsovereenkomsten
32	Dus, ik denk omdat we een redelijk klein bedrijf nog zijn dat het voor ons niet helemaal van toepassing is, dat het niet heel veel voordelen met zich meebrengt, dat we dus eerder een vast contract aan zouden bieden.	Bedrijfsvoering, cumulatiegrond geen invloed bij vaste arbeidsovereenkomst	Cumulatiegrond zorgt niet voor aangaan eerder vaste arbeidsovereenkomsten
33	Ja als het allemaal doorgaat zou dat misschien wel meespelen. Ik moet zeggen dat ik me er nog niet helemaal in heb verdiept en euhm we hebben gelukkig ook nog niet deze dingen meegemaakt. Dus misschien wanneer het wel een keer zou gebeuren kijk je er ook wel anders tegen aan. Maar ik denk of ik dan eerder, jaa... dat is lastig... ja ik denk echt dat het bij ons om de drukte gaat.	Bedrijfsvoering, ruimte werk in bedrijf	Cumulatiegrond zorgt niet voor eerder vaste arbeidsovereenkomst
34	Gewoon, maakt niet uit, het is hetzelfde zeg maar.	Niet sneller of minder snel een vaste arbeidsovereenkomst	Cumulatiegrond zorgt niet voor eerder vaste arbeidsovereenkomst
35	En ik denk dat dit wel een goede manier is om iemand toch wel eruit te krijgen. Dus in dat opzicht zal het misschien wel makkelijker zijn.	Makkelijker ontslag	Cumulatie verhelpt knelpunt ontslag
36	En euhm we kijken niet naar wat de regels zijn van de wet, ook al zou dan die nieuwe wetgeving doorgaan. Ik denk niet dat daardoor iemand zo snel in vaste dienst euh zal nemen.	Niet door cumulatiegrond iemand snel in dienst nemen	Cumulatiegrond zorgt niet voor meer of eerder vaste arbeidsovereenkomst

3. Invloed cumulatie op risico's

	Tekstfragment	Open code	Axiale code
1	Ja, ik ben daar voor verzekerd. Ik heb een verzuimverzekering afgesloten.	Verzuimverzekering	Geen risico bij ziekte
2	Euhmm dus het speel niet mee in zoverre euhm met het aangaan van het contract, maar ik ben er wel voor verzekerd om de risico's daarvan af te dekken zeg maar.	Verzuimverzekering	Geen risico bij ziekte
3	Weet ik niet precies hoor, maar ik denk niet dat dat van invloed zal zijn op de zieke medewerker.	Cumulatiegrond heeft geen invloed bij ziekte	Cumulatiegrond verhelpt risico's ziekte niet
4	Nee ik denk dat dat euhm, nee zieke medewerkers dat, daar heeft dat geen invloed op.	Cumulatiegrond heeft geen invloed bij ziekte	Cumulatiegrond verhelpt risico's ziekte niet
5	Dat weet ik zo niet, zou ik zo niet durven zeggen of dat speciaal euhm op je uurgemiddelde uurtarief ofzo, of dat invloed zal hebben. Dat ligt natuurlijk aan welke mensen je gewoon aanneemt en welke mensen zich aanbieden.	Werknemersafhankelijk, onduidelijk of dit in kosten scheelt/duurder wordt.	Invloed op kosten onduidelijk
6	Ohh zo, ja nou als dat puur specifiek op mij zal zijn dan maakt dat denk ik niet uit, omdat ik toch vaak al met tijdelijke contracten werk.	Verminderd kosten niet door toch al veel flexibele arbeidsovereenkomsten	Cumulatiegrond vermindert kosten niet
7	Nee.	Cumulatiegrond heeft geen invloed bij ziekte	Cumulatiegrond verhelpt risico's ziekte niet
8	Nee.	Cumulatiegrond heeft geen invloed op kosten	Cumulatiegrond vermindert kosten niet
9	Ja, maar dan neem je al eerder afscheid hè. Behalve als je dan in de geschillen komt dan euh zal dat inderdaad euh veel invloed hebben qua kosten ja, dan wel.	Bij geschillen zal de cumulatiegrond wel in kosten schelen	Cumulatiegrond vermindert kosten
10	Ja, ja. En het is natuurlijk een hele kostenpost, want wij zijn euh eigenrisicodragers ook voor de ziektewet en de WGA. Dus dat betekent dat je als iemand ziek uit dienst gaat dat je dan natuurlijk nog wel die verplichtingen hebt. Daar hebben we ook een verzekering voor die daar ook weer een arbodienst bij heeft die dat allemaal, de re-integratie zeg maar verder overneemt. Ja, als je pech hebt na twee jaar loondoorbetaling en iemand blijft ziek, dan heb je natuurlijk wel een hele lange periode dat je verplichtingen hebt.	Eigenrisicodragers en verzekering	Risico bij ziekte

11	Nou in die zin, daar heb je wel een terechte opmerking. Want als we merken dat er een hoog ziekteverzuim is bij iemand, dan wegen we voor onszelf wel af, van willen we iemand dan wel echt voor onbepaalde tijd hebben, wat gaan dan de consequenties zijn voor zover we dat kunnen voorspellen hè bij iemand.	Ziekteverzuim is van invloed bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst	Risico bij ziekte
12	Nee. En als iemand een andere functie euhh, met doorgroeien euhm mogelijk is dan kijken we ook altijd naar interne ontwikkeling van mensen die euh waar we dan in kunnen voorzien. Dat wordt dan ingecalculeerd op de loonsom. Nee	Kosten werknemer spelen niet mee bij vaste arbeidsovereenkomst, afweging loonsom	Invloed op kosten onduidelijk/geen invloed
13	Dat vind ik lastig. Dat euhm, dat euhm die issues hebben we niet gehad in het verleden dus ik kan daar moeilijk in de toekomst wat over euh kwijt, ja.	Onduidelijk/Kan geen uitspraak over doen	Invloed op ziekte onduidelijk
14	Nee, ik denk het.	Cumulatiegrond geen invloed op kosten	Cumulatiegrond verminderd kosten niet
15	Maar gelukkig hadden we daar gewoon een goede verzekering voor afgesloten, dus voor ons euh gelukkig niet euh niks van invloed. En dat is natuurlijk wel euhm een voordeel als euh als we via die payroll allemaal werken. Die hebben gewoon euh het risico allemaal voor hun, daar hebben wij geen last van.	Verzekering, ziekte geen invloed	Geen risico bij ziekte
16	Maar daar hebben we wel een goede verzekering voor afgesloten. Dus in dat opzicht is er niet zo heel veel aan de hand, maar we moeten daar dan wel weer iemand anders voor zien te vinden.	Verzekering, ziekte geen invloed	Geen risico bij ziekte
17	Ik heb liever iemand die ik goed betaal die gewoon goed werk levert en die ik alleen weg kan zetten, dan dat ik twee jonge knaapjes heb waar ik minder aan betaal en waar we elke keer euh alles voor in de gaten moeten houden. Dus ik betaal wel liever iets meer, ja ze worden wel duurder, maar daar heb je natuurlijk dan ook een vakkracht voor.	Kosten werknemer spelen niet mee bij vaste arbeidsovereenkomst	Geen invloed op kosten
18	Het is ook niet zo dat ze opeens een grote stijging krijgen. Dat is elk jaar natuurlijk maar een klein beetje.	Kosten werknemer spelen niet mee bij vaste arbeidsovereenkomst	Invloed op kosten onduidelijk

19	Ja.. misschien dat het wel meespeelt maar euhm wij hebben een hele hechte band, we werken zelf ook mee, met al het personeel, dus we zouden niet zomaar, ook al is iemand ziek, en dan op een euhm beetje een andere manier eruit te werken, ja dat dat is niet hoe wij het netjes vinden. En daarnaast hebben we natuurlijk gewoon een goede verzekering voor afgesloten. Daar moeten we natuurlijk ook gewoon voor betalen, dus uiteindelijk hè sluiten we dat euh, wordt het voor ons makkelijker, of makkelijker.. als iemand ziek is dan hebben we daar minder problemen van.	Band met werknemers, verzekering	Cumulatiegrond verhelpt risico's ziekte niet
20	Ik weet dat euh de payroll bedrijven, waar wij de mensen van de nulurencontracten in hebben, die euh, die is ook op de hoogte van dit wetsvoorstel natuurlijk. En die hebben daar allemaal wel zo zijn manieren weer voor omdat dat, ja om zo de kosten weer te kunnen drukken volgens mij.	Payroll, werkgever kan geen uitspraak over doen	Invloed op kosten onduidelijk
21	Dus ik durf echt nog niet te zeggen haha of dat in kosten scheelt voor ons.	Kan geen uitspraak over doen	Invloed op kosten onduidelijk

4. Andere (wettelijke) veranderingen die (niet) nodig zijn

	Tekstfragment	Open code	Axiale code
1	Ja ..., ik denk dat je met deze regel al een heel belangrijke te pakken hebt. Of in ieder geval, de overheid. Euhm, kijk ik denk sowieso dat de tijd van de echte vaste contracten sowieso geweest is, want kijk, niemand, kijk mijn ouders misschien die zaten nog 40 jaar bij de baas. Bij één en dezelfde baas. Nou dat gebeurt niet meer, weet je, dat is in zoverre, dus in zoverre een werkgever, zeker met dit soort regels, kijk als je 5 jaar in dienst bent en ze willen je eruit bonjouren, dan bonjouren ze je eruit, dan geven ze je een zak met geld mee, euhm euhm en je je staat op straat. Weet je vroeger was een vast contract, dat was waarde, weet je, dat was euhm dan kon je niks gebeuren, maar dat ja dat ik heb het gevoel dat dat een beetje weg is. Dus dat dat niet per se meer euhm euhm van invloed zal zijn.	Maatschappelijke veranderingen	Geen andere wetgeving nodig
2	Het moet een beetje ook de verdienste zijn van de werknemer, maar ook van de werkgever. Dan moet je niet bepaalde regels eraan verbinden.	Geen behoefte aan regels	Geen andere wetgeving nodig

3	Ja ik zie daar het voordeel niet voor in voor de werkgever want die wil de flexibele schil het grootste houden, dat is zeker. Kijk als werknemer kan ik me voorstellen dat je graag, euhm regels ziet die euhm euhm waarbij er sneller een vast contract wordt uitgedeeld. Dat snap ik want dat geeft toch iets meer zekerheid. Maar als werkgever hoeft dat, hoeft dat van mij geen regels bij te komen waarbij ik verplicht ben bijvoorbeeld om een vast contract uit te delen.	Geen behoefte aan regels voor vaste arbeidsovereenkomsten. Behoeft aan een grote flexibele schil	Geen andere wetgeving nodig
4	Over 20 jaar is er geen ontslagrecht meer nodig.	Maatschappelijke veranderingen	Geen andere wetgeving nodig
5	In principe is het zo, dat ik zeg van onbepaalde tijd, euhm, ik denk dat het uiteindelijk helemaal verdwijnt.	Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd verdwijnen	Geen andere wetgeving nodig
6	Ja, dat alles helemaal flexibel bepaald is.	Arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd verdwijnen	Geen andere wetgeving nodig
7	Ja, van mij hoeft dat niet.	Geen wettelijke veranderingen	Geen andere wetgeving nodig
8	Ze mogen wel flexibel euh, flexibel euh hier blijven hè. Maar de vaste contracten, het zegt mij niks. Er zijn er hier wel wat lopen en die zeggen ook van, het zegt niks. Als je ergens weg moet dan ga je toch wel weg.	Wettelijke bescherming vaste arbeidsovereenkomst heeft geen waarde	Geen andere wetgeving nodig
9	Maar ik heb nog nooit wat met de hand gehad. Maar uiteindelijk zorg je dan wel dat iemand dan weg gaat	Wettelijke bescherming vaste arbeidsovereenkomst heeft geen waarde	Geen andere wetgeving nodig
10	Nee voorzie ik in de horeca niet per se. Nee, nee. Ik denk, nou wat ik eerder als zei, wat de overtuiging nu is van hoe krijgen we euh het personeelsbestand en hoe binden we en boeien we de mensen, dat dat echt het grootste uitdaging voor ons is. Euhm en dat we echt moeten kijken naar wat is de vraag van mensen die wij graag willen die bij ons komen werken. Dat we op die manier voorzien en dat daarin de wet, dat we natuurlijk de wet moeten volgen, maar dat we wel ten positieve van de medewerkers kijken. Voor nu.	Binden van werknemers, wetgeving is onderliggende factor	Geen andere ontslagwetgeving nodig
11	Nee precies, het wordt nageleefd maar niet als deel als hoog issue euhm waardoor je bepaalde keuzes wel of niet maakt.	Wetgeving is onderliggende factor	Geen andere ontslagwetgeving nodig

12	Nee, ik voorzie dat in de ontslaggronden niet zo. Ik voorzie dat wel in die andere kant van de euh de dingen in de WAB, zeg maar waar ze naartoe willen. Euhm dat vind ik een grotere uitdagingen als de ontslaggronden. De ketenregeling, de transitievergoeding vanaf dag 1, euhm het aanbieden van vaste uren aan mensen die flexibel werken na een jaar waar je de verplichting toe hebt.	Wetgeving uitdaging voor bedrijfsvoering	Andere wetgeving (buiten ontslag) nodig
13	Ja, want nu is het zo inderdaad dat je dan euhh, zegt van als je iemand hebt naar twee jaar dan weet je wat iemand voor toegevoegde waarde is, maar als iemand recht heeft vanaf dag 1 op transitievergoeding, ja dan ga je wel echt nog veel kritischer naar iemand kijken.	Vaste uren oproepcontract, eerder opzeggen	Andere wetgeving (buiten ontslag) nodig
14	Euhmm.. jah.. Euhm ja.. ja.. wat moet ik daar over zeggen. Er zullen vast wel euh, ja bij ons is dat... daar ben ik nog niet helemaal in thuis.	Kan geen uitspraak over doen	Kan geen uitspraak over doen
15	Dus ik ik durf niet te zeggen van als dat euh, dat daar andere manier of andere middelen voor moeten, moeten zijn... Nee durf ik zo niet te zeggen.	Kan geen uitspraak over doen	Kan geen uitspraak over doen

5. Verschillende overeenkomsten

1	Ik heb van de 60 man dus die ik in dienst heb, heb ik denk ik euhm, ja laat ik zeggen 53 flex, dus dat is eigenlijk een min-max contracten	Min-max contracten	Flexibele arbeids-overeenkomst
2	Ja, euhh ja binnen de payroll heb je vaste overeenkomsten voor onbepaalde tijd. Mijn contracten lopen via payroll, ook voor onbepaalde tijd.	Payroll bedrijf	Vaste arbeidsovereenkomst
3	Ja de euh euh fulltimers die gaan op gegeven moment over in onbepaalde tijd. Kijk we werken ook wel heel veel met flexibele euh euh euh minder uren contracten. ²⁵¹	Minimum uur contract	Flexibele arbeids-overeenkomst
4	Euhm en de oproepkrachten zijn over het algemeen euhm, in de kleinere hotels heb je meer mensen met vaste overeenkomsten en wat minder mensen met oproepcontracten. En hier is het over het algemeen toch een grote club met oproepkrachten.	Oproepcontracten	Flexibele arbeids-overeenkomst
5	Euh nou we hebben dan heel veel mensen ook op nuluren basis. En dat doen we allemaal via de payroll en die hebben gewoon flexibele contracten.	Nulurencontract, payroll bedrijf	Flexibele arbeids-overeenkomst
6	Of we huren trouwens mensen in, dat doen we ook veel. Dan heb je ook niet de risico's en dan heb je vakkrachten	Uitzendkrachten	Uitzend-overeenkomst (flexibel)

²⁵¹ Respondent bedoelt hier een overeenkomst voor minimaal één uur.

Bijlage 5 Transcripten interviews

Transcriptie interview 1

Geïnterviewde: Martijn Gerretsen (R), directeur Tenura-Groep (Grand Café Samen, Feestcafé De Tijd, Café De Heeren)
Interviewer: Silke Harbers (I)
Datum: 18 april 2019 14:00 uur
Locatie: Café De Heeren te Deventer

I: Mijn eerste vraag is: bent u wel eens in de situatie geweest waarbij ontslag van de werknemer moeilijk of niet mogelijk was?

R: Nee, we zijn wel eens in goede afspraak uit elkaar gegaan zegmaar, met een samenstellings-overeenkomst. Dat is eigenlijk ja hè het bemiddelen van dat je toch van beide kanten het meest positieve eruit wil halen.

I: Ja

R: Maar niet echt voor de rechter wordt en daar het uitvechten.

I: Nee

R: Dat heb ik gelukkig nog nooit meegemaakt.

I: Nee, oke. Dat is nog nooit gebeurd.

R: Nee.

I: Dat is duidelijk dan, dan kan ik deze vraag overslaan.

I: Maakt u in uw bedrijf, bedrijven eigenlijk, veel gebruik van vaste arbeidsovereenkomsten of flexovereenkomsten?

R: Ik heb van de 60 man dus die ik in dienst heb, heb ik denk ik euhm, ja laat ik zeggen 53 flex, dus dat is eigenlijk een min-max contracten (5.1).

I: Ja.

R: Euhm en euhm ja een stuk of 6, 7 heb ik met een vaste aanstelling zegmaar.

I: Dus dan blijft er van die contracten zijn echt vaste contracten voor onbepaalde tijd...

R: Echt vast vast denk ik 3.

I: 3, oké. Oké, en wat is hier dan de reden voor?

R: Ja, vaak is de horeca ook deels seizoensgebonden euhm, winter heb je minder mensen nodig dan in de zomer. Je hebt vaak studenten die dan toch maar euhm een aantal uurtjes kunnen werken (1.1).

I: uhu.

R: Je ziet met zulk mooi weer bijvoorbeeld dat er extra mensen nodig zijn ten opzichte van als het natuurlijk een euhm regenachtige dag is.

I: Ja.

R: Je wilt toch een beetje flexibiliteit, zowel aan de werkgeverskant als de werknemerskant inbouwen (1.2). Dus vandaar dat we veel doen met min-max contracten.

I: Oke. En wat zijn voor u dan echt belemmeringen bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Nouja, niet echt. Kijk euhm meer door al die weersbepalende factoren of omzetbepalende factoren, zoals weer euhm, euhmmm vakanties dat soort dingen. Want dan gaat natuurlijk de vraag naar je product, hè, naar je broodje of naar je colaatje gaat veel meer omhoog. Dus het is

niet zo zeer een belemmering, maar flexibiliteit inbouwen, zodat je euhm een vaste kern houdt en een soort van flexibele schil eromheen, waardoor je natuurlijk niet met onnodige kosten komt te zitten, want op gegeven moment heb je misschien wel niet meer euhm mankracht nodig ten opzichte van de omzet die je draait (1.3). Ja dan gaan natuurlijk als bedrijf zijnde de bietenbrug op.

I: Ja, ja, duidelijk. Dus vooral het seizoen en...

R: Ja, vooral flexibiliteit, dat stuk. De grootste reden waardoor we min-max contracten gebruiken.

I: Ja, oké.

I: En in hoeverre speelt wetgeving dan een rol hierbij?

R: Euhm, nou niet zo zeer, maar wel dat als we iemand vast aanstellen dat ze eerst twee tijdelijke contracten krijgen, zegmaar (1.4). We doen nu, ja mag dus, uit mijn hoofd, ik ben niet heel goed daarin, maar ik heb natuurlijk gewoon accountants die daar voor mij op letten, maar euhm je mag natuurlijk twee, twee euhm drie contracten binnen twee jaar aanbieden, dus dat doen we ook. Mits natuurlijk iemand zo goed is of voor vast wil komen, hè, want sommigen willen dat ook gewoon niet, ja dan is dat altijd bespreekbaar. Maar we proberen altijd wel de hele contractsketen door te lopen van drie contracten in twee jaar tijd. (1.5)

I: Ja, en dan euhm bij het aangaan van een vaste overeenkomst, arbeidsovereenkomst. Is daar de invloed van de wetgeving dan.. of zijn dat andere factoren die dan meespelen?

R: Ja, kijk, wetgeving euhm. Nee het gaat meer om de beslissing, nee het gaat meer om de persoon. Kan de persoon de kwaliteit bieden, euhm of het vertrouwen of de positie, ja dan heeft dat niet zo zeer te maken met euhm regelgeving. Maar meer met de persoon of die zijn euhm meerwaarde heeft binnen de organisatie (1.6).

I: Ja, oké.

I: euhhhmmm, dus de ontslagwetgeving, de striktheid, want daar wordt over gesproken, zegmaar dat de ontslagwetgeving te strikt is, dat speelt volgens u, bij u, geen rol?

R: Nee, dat zal niet mijn keuze bepalen of een persoon ja of nee voor vast in dienst komt (2.1).

I: Oké, ja.

I: En euhm met het oog op de ontslagbelemmeringen euhmm, zal u dan, dan zal u dus niet beïnvloed worden door de wetgeving om een vaste arbeidsovereenkomst aan te bieden.

R: Nee, het gaat om de persoon. Dat stel ik altijd voor euhm op regels (2.2). Want soms kan je daar niet omheen en als iemand wel die meerwaarde heeft euhm voor een bedrijf, ja doen moet je ook, he er zullen positieve regels in het ontslagrecht zitten voor werknemers, maar ook negatief. Wat dan weer positief is voor de werkgevers. Het is een beetje geven en nemen op dat moment. Dus het gaat meer om de persoon en de kwaliteit die hij in het, in de organisatie heeft dan de regels die daarvoor gelden zegmaar.

I: Oké, duidelijk.

I: Euhmm, goed. In hoeverre speelt het risico van euhh de verplichtingen van de werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Heeft u als werkgever risico's mee.

R: Ja, ik ben daar voor verzekerd. Ik heb een verzuimverzekering afgesloten (3.1). Ik heb het in die 12 jaar tijd een aantal keren gehad dat mensen ook voor langdurig euhhhm ja in de ziektewet kwamen. Eentje is teruggekeerd de ander, die had een tijdelijk contract, is ziek uit dienst gegaan.

I: Uhu.

R: Euhmm dus het speel niet mee in zoverre euhm met het aangaan van het contract, maar ik ben er wel voor verzekerd om de risico's daarvan af te dekken zegmaar (3.2).

I: Ja, oké, oké.

I: En euhmm een arbeidskracht wordt in de loop van de tijd duurder, door leeftijd, hogere loon-

schaal, meer expertise. Euhm beïnvloedt dat nog de manier waarop er naar een vaste arbeids-overeenkomst gekeken wordt?

R: euhmmm.

I: Om de kosten te drukken.

R: Euhmm, ja euhmm nouja kijk, stel je zou een keuze hebben. Euhm tussen iemand van 60 en iemand van 20, ik noem maar even wat. En die zijn op vele vlakken voor de rest gelijk. En de ene vraagt euhm 2000 en de andere 1000, ja dan wordt daar serieus wel naar gekeken, of of dan de persoon euh de meerwaarde heeft omdat salaris. Ik zal nooit meteen op het laagste salaris ja zeggen. Ik zal wel afwegen of de kwaliteiten van de andere persoon verschil waard zijn met die jongen van 20. Dus ik houd er zeker wel rekening mee euh, euh, bij bij bij aanname (1.7). Kwaliteit, leeftijd. Tuurlijk is salaris een super belangrijk ding. Een 20-jarige zal natuurlijk altijd minder vragen dan een euhm dan een euhm inderdaad een 60-jarige die al 30 jaar in de horeca zit. Ik noem maar een geval, en die daardoor automatisch natuurlijk duurder is. Dus ik, ik zal niet op leeftijd weigeren want ik denk dat wij zeker ook hier, maar bij Samen ook. Kijk, bij De Tijd een 63-jarige aannemen, no go, hahah.

I: haha nee, nee.

R: Nee dat is ook de doelgroep niet.

I: Nee.

R: Kijk je hebt hier toch voor een deel ook een doelgroep die wat ouder is, dus daar misstaat een ouder persoon zeker niet, euhm ja maar ja, als salaris komt dan denk je, ja het is natuurlijk wel belangrijk een goed financieel huishouden hebben binnen de zaak, dus euhm ja. Je moet zwarte cijfers draaien in plaats van rode cijfers natuurlijk.

I: Oke, ja. Euhm. Dus en dat heeft dan ook invloed op het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Nou, euhmm. Nou dan is zo iemand al in dienst natuurlijk. Kijk waar, wij nemen nooit iemand aan voor onbepaalde tijd. Dus als iemand binnen komt van 20 of van 60, je zal altijd eerst met een contract van bepaalde tijd beginnen. Euhm, ik denk euhm niet dat het van invloed is als die zeg maar zijn drie contracten is doorlopen en op het punt staat een vast contract te hebben, is het voor mij niet van invloed euhhh om hem niet in dienst te nemen of door te laten gaan. Je hebt dan, anders had je die drie contracten daarvoor had je ook al afscheid van hem kunnen nemen als hij niet zijn meerwaarde voor het bedrijf had.

I: Uhu.

R: In zoverre gebruiken wij ook drie contracten om euhm, om euhm de kwaliteiten van de persoon, om van de persoon te bepalen en de meerwaarde van ze in het bedrijf. Kijk als hij die drie contracten. Die heeft hij niet voor niks doorlopen.

I: Nee..

R: Anders had je eerder afscheid van hem moeten nemen. Dat is een beetje mijn euhm insteek.

I: Oke, ja.

I: Ga ik even terug naar de cumulatiegrond die er aan zit te komen, nouja van het wetsvoorstel.

R: Uhu.

I: Euhmm zou u die, zal die naar uw mening invloed hebben op euhm, invloed hebben op het ontslaan van werknemers?

R: De cumulatie, wat wat is dat precies?

I: Dat is euhm, een grond die erbij komt. Dat is dan, er zijn acht bestaande ontslaggronden.

R: Ja.

I: En twee van deze gronden, de bedrijfseconomische reden en langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid gaat via het UWV.

R: Ja precies.

I: En euhm er zijn ook gronden als het disfunctioneren van de werknemer, dat soort persoonlijke gronden zegmaar.

R: Ja ontslag op staande voet of euhmmm.

I: Nee die valt er buiten, dat is een andere reden voor ontslag zegmaar. Euhm maar persoonlijke omstandigheden die niet voldoende zijn voor ontslag op staande voet zegmaar, maar toch reden zijn om een arbeidsovereenkomst te ontbinden. En dan gaat het bij dit artikel echt om de vaste arbeidsovereenkomst. En dan komt er een ontslaggrond bij, en daarbij kunnen verschillende redenen gekoppeld worden, opgeteld worden. Dat is het eigenlijk.

R: Dus wat samen zwaarwegend zal zijn om iemand te ontslaan, zo bedoel je?

I: Ja, want nu is het zo dat euhhh de werknemer zal echt aan één grond moeten voldoen, zodat de werkgever iemand kan ontslaan en euhh het nieuwe wetsvoorstel is dat euhh situaties opgeteld kunnen worden die net niet voldoende zijn...

R: Ja, oke.

I:op zich, maar samen wel.

R: En wat dat voor invloed zal hebben? Euhmm ik denk dat dat wel een positieve ontwikkeling is, maar dat is ook meer euhmm, ik denk dat je daardoor, euhm, hoe zal ik het zeggen, een beetje euhm gelukszoeker, of een beetje van die klaplopers, om het zo maar even te zeggen. Binnen een bepaalde functie, of het nou in de horeca is, of waar dan ook, euhm dat je de kwaliteit van je werknemers daardoor verhoogt (2.3). Want euhm, ik, sommige mensen zijn soms zo, zo geslepen, dat ze precies weten wat ze wel en niet kunnen doen, zodat ze eigenlijk een beetje overal tussendoor euhm, bij mij gelukkig niet, maar dat overal zo een beetje tussendoor springen, dat ze net allemaal van die kleine streken uithalen dat ze denken van nou weet je, ik krijg een hekel aan jou, maar ik kan er eigenlijk niks mee.

I: Ja, ja want daar gaat het ook inderdaad om, dat er van die spanningen op de werkvloer ontstaan dat de werkgever kan niet van de werknemer af.

R: Ja ik denk dat dat zeker ook euh, als de werknemer zich daar bewust van is, dat je uiteindelijk betere mensen op de vloer krijgt en dat het voor de werkgever uiteindelijk ook makkelijker is om, om zegmaar de klaploper er tussenuit te halen en te zeggen van jongens, let op, ik kan dit doen. Geef me geen reden om het wel te doen (2.4).

I: Ja.

R: Sommige mensen zullen er altijd van proberen te profiteren.

I: Dus u denkt dat het meer een soort van preventieve waarschuwing kan zijn zegmaar voor werknemers.

R: Ja, als het, als het goed is, goed wordt uitgelegd. Want ik denk dat heel veel, misschien zeker in de horeca, omdat het natuurlijk voor velen gewoon een bijbaantje is, euhm euhm, zijn helemaal niet op de hoogte van cao of ontslagrecht of weet ik het wat dan ook. Die werken gewoon en die vinden het allemaal al lang prima en als ze niet meer naar de zin hebben gaan ze weg en als ze niet meer ingeroosterd worden vinden ze het ook allemaal prima. Dus het is, het is ik denk dat over het algemeen sowieso dat de werknemer in de horeca slecht op de hoogte is van cao en ontslagregeling, transitievergoedingen, dat soort toestanden allemaal. Dat weten ze allemaal niet.

I: Maar voor de werkgever kan het in dit geval goed zijn.

R: Het kan zeker een voordeel zijn ja, zeker.

I: Oke, ja. Dat is mooi. Euhm en zal de cumulatiegrond volgens u dan ook invloed hebben op het aangaan van vaste arbeidsovereenkomsten? Waardoor, omdat de risico's minder worden, dat je aan een werknemer vast blijft dat daardoor eerder een vaste arbeidsovereenkomst afgesloten

zal worden?

R: Ja dat denk ik wel, ik denk dat dat zeker euhm euhm een grond kan zijn waarop euhm waarop je ook bij twijfel misschien toch een arbeidscontract zou, zou kunnen aangaan omdat je weet van hey ik heb iets meer grond om straks euhm, euhm stop te zetten (2.5).

I: uhu.

R: Kijk en nu moet je natuurlijk bij het aangaan van een euhm een doorlopend arbeidscontract 100%, 1000% zeker weten dat je euhm, dat je iemand graag wilt hebben in je organisatie, ander dan zit je, als hij niet weg gaat zit je er eigenlijk aan vast. Ja of je moet centen gaan betalen. Dus ik denk wel dat dat van invloed kan zijn op het aangaan van vaste arbeidscontracten.

I: Oke, en zou u dan ook eerder een vaste arbeidsovereenkomst aanbieden?

R: Ja dat denk ik wel.

I: Eerder dan nu?

R: Ja.

I: Minder tijdelijke contracten dan nu?

R: Ja, nouja, ik zou dan altijd nog steeds die stapjes blijven doorlopen, maar ik denk wel dat je eerder dan na de derde arbeidsovereenkomst in twee jaar dan zegt van ja kom maar in dienst, want.. Als het mis gaat heb ik iets meer grond om euhm om euhm om op te staan zeg maar (2.6).

I: Ja, en ook euhm meerdere? Zullen er ook meerdere in aantal zegmaar, als u naar uw werknemers kijkt, dat u niet per se eerder maar meer.

R: In mijn organisatie niet denk ik, omdat ik denk dat ik daar redelijk, er zal misschien één of twee, maar dat heeft meer met de begroting van de organisatie te maken. Op gegeven moment, omdat ik met veel parttimers werk, veel seizoenen, dan zal die vaste kern, die zal voor mij altijd.. tenzij er natuurlijk nog een ander bedrijf bij zou komen, dan is het nog weer anders. Maar euhm ik denk dat het aantal vaste contracten redelijk stabiel zal blijven, ondanks dit soort regeltjes (2.7).

I: Oke, ja. Maar dat is voor uw bedrijf het geval, maar als u kijkt naar andere horecabedrijven waarin er minder seizoensgerelateerd werk is...

R: Ja, euhmm seizoenen kijk, Samen is natuurlijk een restaurant. Maar je zit natuurlijk met het terras wat natuurlijk van binnen naar buiten verplaatst euhm. Toch wat constantere drukte. Maar over het algemeen geldt natuurlijk, dat geldt niet alleen voor de horeca. Ik denk dat algemeen gezien, ja dat de kans wel bestaat dat er meer vaste contracten komen (2.8).

I: En dan wel als gevolg van die extra regel?

R: Ja zeker, als gevolg van die extra regel. Ja zeker, want dat is natuurlijk wat heel veel werkgevers nu tegen houdt, omdat je als je iemand vast wilt aannemen, dan zit je er eigenlijk aan vast (2.9). Om het zo maar even te zeggen. Kijk en nu, nu als dan de werknemer er een loopje mee neemt, ja dan heb je ook een stok om mee te slaan. Die is nu natuurlijk nog niet, ja dan ben je natuurlijk altijd voorzichtiger met het aannemen van, van vaste krachten.

I: Ja, dus het zal wel minder voorzichtig gebeuren, het afsluiten van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Ja, ik denk dat mensen, ja de drempel voor zichzelf lager leggen om een, om een vast contract uit te delen, ja (2.10).

I: Oke.

R: Ik denk wel dat het dan vaker gebeurt.

I: Oke, euhm en zal de cumulatiegrond volgens u dan ook invloed hebben op de risico's die u loopt bij ziekte of arbeidsongeschiktheid? Want dat is een groot risico dat werkgevers lopen, maar zal dat dan ook invloed hebben op dat risico volgens u?

R: Ja nouja, ik wat ik als werkgever weet mag je natuurlijk euhm euhm een zieker medewerker

niet ontslaan, dus ja of je als je dan zo'n regeling er in hebt zitten, ja ik denk dat dat qua ziekte niet uit maakt omdat die reden, ja als je ziek bent mag je nog steeds niet mag ontslagen worden. Weet ik niet precies hoor, maar ik denk niet dat dat van invloed zal zijn op de zieke medewerker (3.3).

I: Nee, ja het is wel een heel groot risico voor werkgevers natuurlijk als je iemand met een vaste arbeidsovereenkomst in dienst hebt die dan ziek euhmm of arbeidsongeschikt wordt.

R: Ja, maar zou dat met die regel een reden kunnen zijn waardoor je een werknemer kan ontslaan? Nee toch?

I: Nee, nee, maar dat is wel het grootste risico.

R: Ja, ja, een zeker.

I: Maar dat grootste risico neemt het niet weg, zeg maar dus euhm daarom mijn vraag.

R: Nee ik denk dat dat euhm, nee zieke medewerkers dat, daar heeft dat geen invloed op (3.4).

I: Ja, oké. En euhm zal de cumulatiegrond invloed hebben op de vermindering van de kosten van arbeidskrachten? Waar we het al over hebben gehad, duurdere arbeidskrachten, door een andere loonschaal. Dat het scheelt in kosten?

R: Dat weet ik zo niet, zou ik zo niet durven zeggen of dat speciaal euhm op je uurgemiddelde uurtarief ofzo, of dat invloed zal hebben. Dat ligt natuurlijk aan welke mensen je gewoon aanneemt en welke mensen zich aanbieden (3.5). Dat is hier natuurlijk in de horeca, een sollicitatie euhm de deur uit doet dan krijg je 10 sollicitanten. Nouja 8 die kun je meteen al euhm zie je bij wijze van spreken al aan komen lopen en dan denk je mijn God, dat wordt hem niet, hahah. Maar euhm euhm dat heeft niet zozeer met je tarief te maken, dat is gewoon, ook gewoon een stukje kwaliteit dat binnen loopt en ik denk niet dat, dat dat je eerder een duurdere iemand aan zou nemen omdat je hem ook eerder zou kunnen ontslaan. Dat gaat meer om de kwaliteit van de persoon denk ik.

I: Ja, nee ik bedoel eigenlijk dat wanneer het een tijdelijke arbeidsovereenkomst is dan begin je meestal in de laagste loonschalen en dan kun je je opwerken.

R: Ohh zo, ja nou als dat puur specifiek op mij zal zijn dan maakt dat denk ik niet uit, omdat ik toch vaak al met tijdelijke contracten werk (3.6).

I: Oke.

R: En eigenlijk alleen de de de de vaste schaal, de leidinggevende, die hebben eigenlijk bij mij een vast contract of een een urencontract vast of een urencontract euhm euhm voor bepaalde tijd. Euhm kijk dat is vaak natuurlijk wel maatwerk, maar dat heeft denk ik niks te maken met euhm deze nieuwe regel.

I: Uhu, dus het zal wat dat betreft niet in kosten schelen?

R: Nee, nou nee zo zou ik dat niet zien nee.

I: Uhu, oke.

I: Zijn er volgens u ander veranderingen in de wetgeving nodig om ontslag makkelijker te maken? Voor werkgevers.

R: Ja ..., ik denk dat je met deze regel al een heel belangrijke te pakken hebt. Of in ieder geval, de overheid. Euhm, kijk ik denk sowieso dat de tijd van de echte vaste contracten sowieso geweest is, want kijk, niemand, kijk mijn ouders misschien die zaten nog 40 jaar bij de baas. Bij één en dezelfde baas. Nou dat gebeurt niet meer, weet je, dat is in zoverre, dus in zoverre een werkgever, zeker met dit soort regels, kijk als je 5 jaar in dienst bent en ze willen je eruit bonjourner, dan bonjourner ze je eruit, dan geven ze je een zak met geld mee, euhm euhm en je je staat op straat. Weet je vroeger was een vast contract, dat was waarde, weet je, dat was euhm dan kon je niks gebeuren, maar dat ja dat ik heb het gevoel dat dat een beetje weg is. Dus dat dat niet per se meer euhm euhm van invloed zal zijn (4.1). Weet je, zoals jij ook straks ga je ergens werken, en

na twee drie jaar denk je, ik ben uitgewerkt in dit bedrijf ik ga eens verder, ook voor m'n cv, ik ben nog jong, ik ben nog geen euhmm, dus je gaat geen lange arbeidscontracten aan, of in ieder geval, euhm zoals vroeger. Denk ik.

I: Oké, maar dat maakt dus geen verschil met hoe de wetgeving nu is en hoe dat dan er uit komt te zien met de nieuwe ontslaggrond?

R: Nee, dat denk ik niet.

I: Oke. Euhm, even kijken, zijn er andere veranderingen in de wetgeving nodig om euhm te zorgen dat er meer vaste arbeidsovereenkomsten aangeboden worden?

R: Ja kijk, als je vanuit de werknemer zou redeneren misschien wel, maar ik denk als werkgever wil je die flexibele schil zo hoog mogelijk, zeker in de horeca (1.8). En kijk en euhm euhm euhm een kantoorbedrijf, ja die heeft altijd vaste plekken dus die hebben bijna geen parttimers of in ieder geval geen oproepkrachten, weet je. Die hebben altijd contract, van of die weten van die persoon kom 12 uur, die persoon komt 30 uur of die persoon komt.. Kijk hier heb je natuurlijk veel meer oproepkrachten. Dus euhm als werkgever euhm weet je hoeft daar van mij niet, het moet een beetje ook de verdienste zijn van de werknemer, maar ook van de werkgever. Dan moet je niet bepaalde regels eraan verbinden (4.2). Bijvoorbeeld je hebt 60 man in dienst, minimaal 10% moet een vast contract hebben, ik noem maar even iets gekks weet je. Euhm dat zou bijvoorbeeld een regel vanuit de werkgever kunnen zijn. Ja ik zie daar het voordeel niet voor in voor de werkgever want die wil de flexibele schil het grootste houden, dat is zeker. Kijk als werknemer kan ik me voorstellen dat je graag, euhm regels ziet die euhm euhm waarbij er sneller een vast contract wordt uitgedeeld. Dat snap ik want dat geeft toch iets meer zekerheid. Maar als werkgever hoeft dat, hoeft dat van mij geen regels bij te komen waarbij ik verplicht ben bijvoorbeeld om een vast contract uit te delen (4.3).

I: Oke, ja. Dan zijn we nu bij de laatste vraag. Is volgens u wetgeving of zijn andere factoren euhm de doorslaggevende factor in het afsluiten van een vaste arbeidsovereenkomst?

R:Nog een keertje, euhm euhm, wat zei je ook alweer?

I: Ja, of de, of wetgeving of andere factoren de doorslaggevende factoren zijn in euhm het afsluiten van een vaste arbeidsovereenkomst.

R: Ja, voor mij zouden dat andere factoren zijn. Zoals ik in het begin zei meer de kwaliteit van de persoon, nouja de meerwaarde, de meerwaarde die hij of zij binnen het bedrijf kan hebben. Natuurlijk houd je ook rekening met regelgeving, salariëring dat soort dingen. Natuurlijk, maar euhm voor mij zou het voornaamste zijn de kwaliteit van de persoon (1.9).

I: Oke.

R: En niet zo zeer de regelgeving. Die zou je er natuurlijk niet van moeten weerhouden een heel goed persoon in dienst te nemen.

I: Nee..

R: Maar goed, dat is dat is een beetje mijn visie.

I: Ja, oke, oke, duidelijk. Dus de ander factoren zijn eigenlijk de persoon zelf. En seizoen bijvoorbeeld?

R: Er zijn zeker seizoensinvloeden. De kwaliteit van de persoon dat is gewoon het belangrijkste (1.10). De meerwaarde die de persoon heeft als die persoon bijvoorbeeld op de werkvloer zou staan. Euhm euhm, al dan niet in leidinggevende functie.

I: Oke.

R: Kijk, regelgeving is natuurlijk belangrijk, maar dat zou euhm ja bij mij het tweede zijn. En kijk ik denk als je een bepaald persoon voor je neus hebt toch met een beetje een euhm. Bijvoorbeeld euhm of een leerling of een euhm oudere persoon, re-integratie ding, dan worden euhm natuurlijk de regelgeving wel wat belangrijker ten opzichte van de kwaliteit van de persoon, maar zoals

nu bijvoorbeeld de leidinggevende, dan zal altijd eerste de kwaliteit van de persoon en de meerwaarde en de klik die hebt met die persoon binnen de organisatie het belangrijkste zijn (1.11).

I: ja, en voor uw organisatie zijn er voornamelijk jongere werknemers, dus dan zou de wetgeving toch minder van belang zijn?

R: Ja, kijk als je een beetje vergrijsd in je organisatie, ja dan wordt misschien regelgeving wel belangrijker (1.12). Kijk, ik heb gemiddeld 22, 23 jaar, dan houdt het echt wel op. Dan is het al hoog, ja dus dan euh, ja ziekte. Ja je kunt altijd ziek worden of een been breken, dat zit altijd, maar je zit niet richting pensioengerechtigde leeftijd of euhm, euhm euhm mensen, ik heb ze niet dan, mensen die re-integreren, dus dat maakt het, dat maakt het vrij makkelijk zeg maar. Dus daarom is regelgeving misschien ook wel een ondergeschoven kindje, omdat ja met met deze leeftijd van werknemers en de fase waarin ze zitten in hun leven ja dat kom je niet zo veel met regelgeving in aanmerking. Euhm euhm ook met conflicten en dat soort dingen. Dus euhm, nou- ja ik heb nooit geen moeite met de regelgeving en het enige waar wij rekening mee houden is het aantal contracten, weet je wel dat soort dingen, het aantal vakantiedagen, dat soort dingen. Dat is allemaal cao-technisch. Ja, verzuim heb ik een aantal keer meegemaakt, maar dat euhm, langdurig verzuim. Dus niet een griepje, maar ook echt een been breken, waardoor die echt een poos van de werkvloer is. Twee keer psychische dingetje waardoor je hem echt lang kwijt bent. Euhm ja daar ben ik dan ook wel weer voor verzekerd. Dus ja in zoverre, euhm, voor mij zou regelgeving geen, een minder belemmerende factoren hebben dan misschien euhm euhm euhm industrieën of grote kantoren. Horeca is toch een vak apart wat dat betreft hahah.

I: Oke, haha nou dat was mijn laatste vraag hahah.

Transcriptie interview 2

Geïnterviewde: Rob Vermeulen (R), eigenaar Horeca Stegeman, cateraar van o.a. Go Ahead Eagles
Interviewer: Silke Harbers (I)
Datum: 23 april 2019 9:00 uur
Locatie: Stegeman te Laren (Gld)

I: Mijn eerste vraag is of u wel eens in de situatie bent geweest waarbij ontslag moeilijk of niet mogelijk was?

R: Nee, saai hè? Haha.

I: Nee nog nooit? Haha nouja alleen maar fijn voor u, toch?

R: Ja dat klopt.

I: Goed, dan ga ik door naar de volgende vraag. Maakt u in uw bedrijf vooral gebruik van flex-overeenkomsten of vaste arbeidsovereenkomsten?

R: Ja, euhh ja binnen de payroll heb je vaste overeenkomsten voor onbepaalde tijd. Mijn contracten lopen via payroll, ook voor onbepaalde tijd (5.2).

I: Zijn dat dan meer...

R: Bij goed functioneren blijven ze gewoon (1.13).

I: Bij goed functioneren blijven ze gewoon.

R: Ja.

I: Een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Ik euhh begin niet met euhh onbepaalde tijd, dat niet. Maar wel naar euhh na een aantal jaar euhh dan wel.

I: Ja, oké, dus eerst een aantal bepaalde contracten en dan een vaste?

R: Ja.

I: Oké, goed. En zijn er dan meer vaste arbeidsovereenkomsten of werkt u toch meer met een flexibele schil zeg maar?

R: Ja de euh euh fulltimers die gaan op gegeven moment over in onbepaalde tijd. Kijk we werken ook wel heel veel met flexibele euh euh euh minder uren contracten, minimaal 1 uur is dat (5.3). Dat is schooljeugd die gaan op gegeven moment ook weer andere dingen doen.

I: Ja..

R: Dus die gaan vanzelf, dat wisselt constant door. Maar ik denk dat het zo'n beetje, van de fulltimers nu 50% onbepaald is.

I: Oké, oké.

R: Ja.

I: Euhm en wat is de reden voor.. euhm nouja deze keuze van arbeidsovereenkomsten?

R: Omdat je als bedrijf ook wel continuïteit (1.14) wil hè.

I: Uhu.

R: Stabiliteit. Dat werkt euhh dat werkt gewoon het fijnste. Vaste gezichten voor gasten. Dat is ook een heel groot voordeel hè (1.15).

I: Ja..

R: Gasten willen herkend worden euhh dus kijk vaste werknemers zijn uiteindelijk het aller fijnste. Mits ze gewoon goed functioneren (1.16).

I: Oké, ja.

R: Maar daarvoor is bepaalde tijd ook een aantal jaar hè. Dan weet je precies wat je eraan hebt (1.17).

I: Ja.

R: Het euhh ja dan moet je ze gewoon vast aannemen, makkelijk zat. Dat is voor het bedrijf veel beter.

I: Oké, duidelijk.

I: Euhmm, wat zou voor u een belemmering zijn bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst? Of belemmeringen?

R: Jah, haha. Als ik twijfel over het functioneren. Dat is het enige (1.18).

I: Ja, oké. Dus verder geen andere factor?

R: Nouja er kunnen ook fysieke dingen zijn hè. Lichamelijke dingen. Als iemand euh drie jaar lang in dienst is geweest en ze zijn euh een half jaar in de ziektewet geweest dan is dat wel echt twijfel. Dan kunnen ze nog zo goed zijn, maar als ze er nooit zijn... Dan is het echt wel een twijfel.

I: Oké, oké. Maar er zijn dus geen externe factoren buiten het personeel zelf waardoor u zoiets heeft van ik wil meer flexibele arbeidsovereenkomsten?

R: Euhm nee, nee. Het liefst allemaal dezelfde elke keer. Er zijn ook zat bedrijven inderdaad die er voor kiezen om niks vast aan te nemen hè. Dat ze niet euhh het risico niet aangaan hè.

I: Ja, maar dat is niet euhh voor u geen reden om geen vaste arbeidsovereenkomst aan te gaan?

R: Nee, ik heb liever euh liever juist vaste mensen (1.19).

I: Oké. Euhm en in hoeverre speelt wetgeving of wettelijke verplichtingen een rol bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Ja daar wordt wel degelijk naar gekeken hè. Kijk wanneer ik twijfel heb en ik kan iemand nog euh een bepaalde tijd een contract aanbieden. Dan doe je dat. Dat is dan heeft dat euh invloed van wetgeving. Daar maak je dan weer gebruik van. Nouja ben je na twee jaar wel zeker van ie-

mand kun je na die twee jaar wel onbepaald geven (1.20).

I: Uhu, ja.

R: Dat is dan vooral de wetgeving.

I: Oké dus eigenlijk zegt u vooral bij twijfelgevallen dan euh...

R: Ja, want ik kijk echt niet naar van hoe euhh hoe moeilijk is het om iemand bijvoorbeeld euhh te bij niet goed functioneren ofzo later euh hoe ik die dan kwijt moet raken zegmaar haha. Daar kijk ik echt niet naar (1.21).

I: Ah oké. Hmmhmm.

R: Nee ik ga gewoon van het positieve uit. Ik ga niet van tevoren allemaal kijken, zo zijn de wetten, regels en hoe moeilijk is het om van iemand af te komen, nee.

I: Uhu oké.

I: En euhm ik heb u net nog wat uitleg gegeven over de ontslagwetgeving die gaat veranderen. Euhm in hoeverre speelt de strikte vormgeving van het ontslagrecht mee in het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: De?

I: Euhm ja nu wordt er gesproken van een strikte wetgeving, omdat hè een situatie echt moet voldoen aan een bepaalde grond, 100% en dat het bewijsbaar moet zijn. Daar wordt van gesproken dat het te strikt is, vandaar ook dat er een wetswijziging komt. Euhm en in hoeverre speelt volgens u de strikte vormgeving van de ontslagwetgeving dan mee in het aangaan van...

R: Voor mij zegt het niks.

I: Voor u zegt dat niks.

R: Nee. Voor mij zou het echt niet uitmaken (2.11).

I: Nee, oké. En heeft u euhm, even kijken hoor. Dus u heeft nog nooit werknemers niet in vaste dienst genomen om een wettelijke bepaling?

R: Nee.

I: Niet, oké duidelijk.

I: En als u kijkt in de toekomst. Zou u dan met het oog op de wetgeving een beslissing maken voor een flexibele of vaste arbeidsovereenkomst.

R: Voor mij maakt dat niet uit, nee maakt niet uit.

I: Oké.

I: In hoeverre speelt het risico van de verplichtingen die de werkgever heeft bij ziekte en arbeidsongeschiktheid mee in het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: De beslissing van de?

I: De euh het risico van de verplichtingen van de werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. Hoe speelt dat mee in het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Ja wel degelijk ja, haha.

I: Ja.. en hoe dan?

R: Nouja dat is dat is gewoon van op het moment dat je natuurlijk een werknemer euh, waar we het net over hadden veel ziek zou zijn dan euh en op het moment dat dat natuurlijk voortduurt. Dan zal je dan zal je euh een persoon dan euh minder snel aannemen, voor vast houden. En dat is dan een beetje afhankelijk ook van de wetgeving van, hoe flexibel blijft dat (1.22)?

I: Ja..

R: Maar op zich, het bedrijf zal niet zo snel dat risico dan aangaan.

I: Nee.

R: Denk ik haha.

I: Maar u dus ook niet?

R: Hahah nee nee. Dat is ja niet te betalen. Ik heb alles bij de payroll ondergebracht. Maar uitein-

delijk betaal je alles zelf. Op het moment dat je heel lang euh ziek zijn. Dat bedrijf moet dat betalen dus uiteindelijk zou je ook zelf in je kosten omhoog gaan. Ik heb nu wel een vast bedrag dat je betaald per uur, maar op het moment dat je langdurige ziektes hebt ga je uiteindelijk qua kosten ook omhoog. Dus euhh, daar kijk je wel degelijk naar. En als dat dan wat makkelijker wordt om mensen, wel afscheid van mekaar te nemen zul je dan wel eerder iemand vast aannemen. Maar ziekte heeft wel degelijk invloed, ziekte afwezigheid, wat dan ook. Ziekte kan van alles zijn hè (1.23).

I: Ja, maar het ligt dus wel echt aan de werknemer zelf.

R: Ja, ja.

I: In hoeverre speelt mee dat de arbeidskracht naar verloop van tijd duurder wordt, zoals met een hogere loonschaal euhh dat soort dingen zeg maar?

R: Ja.. goede werknemers zijn niet te duur.

I: Oké.

R: Goede mensen zijn nooit te duur. Dus daar kijk ik niet naar. Het gaat erom wat ze opbrengen. Als ze goed zijn brengen ze het op en als ze dan wat duurder worden, maakt niet uit (1.24).

I: Oké. Euhm we hadden het net al een beetje over de nieuwe ontslaggrond, de cumulatiegrond genoemd. Euhm zal de cumulatiegrond invloed hebben op het ontslaan van werknemers?

R: Hmmmmmm... ik denk het niet. Voor mij niet.

I: Voor u niet.

R: Nee voor mij niet, het gaat om mij hè. Misschien in de totale markt, maar voor mij niet (2.12).

I: Nee.. En waarom niet?

R: Omdat het geen invloed heeft, hè. Hahaha. Te makkelijk antwoord?

I: Hahaha nee, maar omdat het dus niet uitmaakt euh.

R: Ja, die wetswijziging.

I: Ja

R: Ik denk van niet.

I: Nee. U denkt dat het niet uit maakt. Ja voor anderen misschien wel, maar voor u niet.

R: Ja, misschien in het totaal wel.. nou nee nee ik denk het niet. Ik denk niet dat het verschil gaat maken.

I: Nee, dan is dat dus toch afhankelijk van andere factoren?

R: Jij denkt zelf van wel?

I: Nou dat daar ben ik naar op zoek haha. Het gaat er niet om wat ik denk, het gaat om...

R: Nee ja dat klopt.

I: Want ik ben geen werkgever, dus ik heb daar geen of een andere kijk op.

R: Ja nee dat klopt, ik denk van niet. Maar dat is puur vanuit mij hè.

I: Hmmhmm. Oké..

I: Ja, dus werknemers worden niet sneller, minder snel ontslagen?

R: Ja het doel is anders dat snap ik hahah. Het doel is euhh dat het minder snel gaat hè?

I: Euh ja het doel is dat makkelijker ontslag zal zorgen voor meer vaste arbeidsovereenkomsten.

R: Ik denk niet dat het uitmaakt (2.13).

I: U denkt niet dat het uitmaakt, oké.

I: De volgende vraag is dan ook of de cumulatiegrond invloed zal hebben op de hoeveelheid vaste arbeidsovereenkomsten die u afsluit?

R: Ja maar dat is hetzelfde hè?

I: Ja..

R: Dat is precies dezelfde vraag.

I: Uhm nee eigenlijk niet... nee want dit is zeg maar de koppeling naar vaste arbeidsovereenkomsten

sten en niet naar het ontslaan van werknemers.

R: Ja.. oké.. Toch denk ik niet dat het veel verschil zou maken.

I: Nee.. niet veel verschil? Maar misschien wel iets, of?

R: Nouja hahah dat zou wel een heel klein beetje zijn inderdaad.

I: Dat anderen misschien wel...?

R: Ja dat anderen misschien wel denken van we nemen ze wel vast aan (2.14).

I: Ja..

R: Voor mij maakt het niet uit, maar ik ik maar ik kijk daar misschien wel iets anders naar (2.14). Je hebt inderdaad ook echt heel veel bedrijven die echt heel erg juridisch alles helemaal uitpluizen en kijken en hoe sterk staan we er in en doen we dat wel, doen we dat niet. Maar ik ik kijk meer gewoon naar de naar het gevoel wat ik ermee heb (2.15).

I: Uhu oké. Euhm

R: Per saldo, ik jah zal het wel heel iets invloed hebben. In totaal, misschien minimaal euhm ik denk niet veel.

I: Oké, nou goed.

I: En dan nog een vraag over de cumulatiegrond. Zal deze invloed hebben op wanneer een vaste arbeidsovereenkomst afgesloten wordt? En daar bedoel ik mee dat het zeg maar niet euhm eerst de hele keten doorlopen met bepaalde arbeidsovereenkomsten, maar dat u eerder, na bijvoorbeeld één arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd al een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan kan bieden?

R: Ja dat zou kunnen.. euhh om de werknemers natuurlijk eerder zekerheid te bieden, vaste plek euh. Kijk door arbeidskrapte zal het eerder gebeuren. Kijk er is wat meer krapte op de markt, dus daardoor bied je werknemers wil je sneller aan je binden. Dus euh, ik denk dat dat iets invloed gaat hebben ja (1.25 + 2.16).

I: Ja, oké. Maar voor u? Of voor u niet per se?

R: Kijk, het ligt ook aan de werknemer die je hebt hè. Hoe zeker is die.

I: Oké. En euhm..

R: Maar ik denk dat ik als werkgever toch altijd zou proberen om toch één of twee jaar minimaal een bepaalde tijd contract zal aangaan, maar als een werknemer die vraagt ernaar en anders ben je hem misschien kwijt, dan is het wel een overweging natuurlijk (1.26 + 2.17).

I: Maar dat zou nu ook al wel zo zijn eigenlijk?

R: Ja dat ga je wel overwegen dan.

I: Maar dat is dan dus niet afhankelijk van de nieuwe wetgeving?

R: Nee, niet door de nieuwe wetgeving.

I: Niet omdat dan iemand makkelijker ontslagen zou kunnen worden?

R: Nee, want dat is nu ook zo. Maar de markt is nu ook zo, ja er is heel veel krapte. Dus euh bedrijven gaan daardoor eerder zekerheden aan werknemers bieden hè. Maar dat heeft voor mij niks geen euh niks te maken met die wetgeving (1.27).

I: Oké, duidelijk. En zal de cumulatiegrond invloed hebben op de risico's die u als werkgever loopt bij een zieke of arbeidsongeschikte werknemer?

R: Nee, (3.7) ikke niet.

I: Nee? Oke.

I: En zal de cumulatiegrond invloed hebben op de vermindering van de kosten van arbeidskrachten? Waar we het net al over hadden, de euh verhoging van loonkosten, of?

R: Nee, (3.8) nee, denk het niet. Nee.

I: En waarom denkt u van niet?

R: Ja, waarom zouden die kosten hoger worden?

I: Euhh het is meer..

R: Omdat je mensen eerder gaat aannemen?

I: Ehm, ja omdat je dus sneller van iemand af zou kunnen komen van iemand die niet goed functioneert, zou dat kosten kunnen verminderen.

R: Ja, maar dan neem je al eerder afscheid hè. Behalve als je dan in de geschillen komt dan euh zal dat inderdaad euh veel invloed hebben qua kosten ja, dan wel (3.9). Ja ik heb gelukkig nooit dingen bij de hand gehad hè. Daardoor heb ik ook heel weinig ermee te maken gehad, heel weinig in verdiept. Gelukkig niet.

I: Ja, oké. Zijn er andere veranderingen nodig in de wetgeving om het ontslagrecht minder streng te maken, volgens u?

R: Ik zou helemaal het bepaalde tijd eraf halen.

I: Helemaal eraf halen?

R: Ja.

I: Waarom dan?

R: Tegenwoordig is alles flexibel hè.

I: Ja..

R: De hele wereld is flexibel, alles is flexibel. Arbeidscontracten.

I: En moet dan het bepaalde contract eraf?

R: Ja, eigenlijk is het helemaal niet nodig hè? Er zijn hier ook wel werknemers die zo denken hoor.

I: Waarom, waarom is het volgens u niet nodig? Want u zegt net zelf van dan kun je eerst even aankijken hoe iemand is.

R: Ja, ja ja. Het is wel steeds langer geworden hè. Bepaalde contracten. Dat ging van twee jaar, naar drie jaar, naar vijf jaar. En nu gaat het weer terug geloof ik. Nu willen ze weer meer zekerheid richting de werknemers. Maar het leek te gebeuren dat het steeds langer flexibel werd. Er gaan steeds meer mensen via de euhh de uitzendbureaus werken. Tegenwoordig wordt het steeds meer flexibel hè, je krijgt steeds meer zzp'ers. (1.28) Die gaan ook allemaal voor zichzelf werken.

I: Ja, ja, zeker.

R: Over 20 jaar is er geen ontslagrecht meer nodig (4.4).

I: Volgens u niet nee?

R: Nee.

I: Oké. Maar bepaalde contracten, zegt u, zijn eigenlijk niet nodig. Dus dan zou u meteen iemand een onbepaalde tijd arbeidsovereenkomst aan moeten bieden.

R: Ja dat zeg ik niet. In principe is het zo, dat ik zeg van onbepaalde tijd, euhm, ik denk dat het uiteindelijk helemaal verdwijnt (4.5).

I: Van onbepaalde tijd?

R: Ja, dat alles helemaal flexibel bepaald is (4.6). Ga maar gewoon een dienstverband met elkaar aan en op het moment dat je genoeg hebt van elkaar dan euh.. Ik denk dat dat ooit gebeurt.

I: Hmm oké. Dus u zegt eigenlijk, deze ontslagwetgeving in deze nieuwe wet dat is helemaal niet nodig, want het wordt toch alleen maar meer flexibel en dat ligt niet aan de wetgeving, maar dat ligt gewoon aan..

R: De maatschappij (1.29). Ja

I: Andere factoren, de maatschappij.

I: Oké.

R: Ja en dat werd natuurlijk afgelopen tien jaar die trend ingaan. Het werd steeds meer flexibel, hè iedereen beslist later, denkt later, alles wordt later (1.29).

I: Hmmhmm oké. Dus volgens u is er geen verband met de ontslagwetgeving en vaste arbeids-overeenkomsten? Het afsluiten daarvan?

R: Ja, nu nog wel hè, maar ik denk dat dat ooit verdwijnt.

I: Uhu, oké. Euhm dus zijn er dan veranderingen in de wetgeving nodig, andere veranderingen dan dit ontslagrecht, om te zorgen dat er meer vaste arbeidsovereenkomsten komen?

R: Ja, van mij hoeft dat niet (4.7).

I: Dus in de wetgeving niet, zegt u.

R: Nee, lijkt mij niet.

I: Uhu, en waardoor komt dat dan dat u dat denkt?

R: Omdat iedereen euhh, euhh vrijer moet zijn. Zowel werknemers als werkgevers. Vooral werknemers willen dat veel hè. Ze gaan veel eerder switchen. Als je naar ons zou kijken hè, vooral horeca (1.30).

I: En dat is dan vooral de wil van de werknemer, dat het daar aan ligt?

R: Ja, ik ben er niet blij mee altijd hè. Ik heb het liefst, wat ik al zei van, ik heb het liefst zo veel mogelijk dezelfde gezichten.

I: Ja.

R: Dus ik heb, ik heb ze ook wel voor onbepaalde tijd, die mensen. Maar ik ben wel bang dat het ooit helemaal verdwijnt. Of ja, bang, bang..

I: Dus u zou eigenlijk wel willen dat er meer..

R: Ze mogen wel flexibel euh, flexibel euh hier blijven hè. Maar de vaste contracten, het zegt mij niks. Er zijn er hier wel wat lopen en die zeggen ook van, het zegt niks. Als je ergens weg moet dan ga je toch wel weg (4.8).

I: Ja..

R: Of via het gerecht of euhh een onderlinge overleg.

I: Dus de zekerheid die een vaste arbeidsovereenkomst biedt, dat is eigenlijk, daar is eigenlijk geen sprake van.

R: Volgens mij niet. Nee.

I: Nee.

R: Want als een werknemer weg wil dan zegt die gewoon van ik ga morgen, ik wil opzeggen en over een maand of twee maanden zijn ze weg.

I: En andersom bij de werkgever?

R: Ja dat is heel lastig.

I: Ja..

R: Dat is veel lastiger..

I: Want dat wordt dan niet makkelijker zeg maar..

R: Maar ik heb nog nooit wat met de hand gehad. Maar uiteindelijk zorg je dan wel dat iemand dan weg gaat (4.9) haha.

I: Als werkgever ook.

R: Ja, tuurlijk ja.

R: Ja je kunt het die mensen ook heel moeilijk maken hè.

I: Ja...

R: Dat mag niet zo, maar..

I: Officieel niet nee, maar wat er officieel mag dat..

R: Ja uiteindelijk gebeurt dat hè. Ja maar dan heb je met collega's te maken en collega's die kunnen het elkaar ook moeilijk maken. Als als ze niet met elkaar kunnen, dan moet je zorgen, je moet zorgen dat je niet bij de rechter komt, want dan is het helemaal niet goed (2.18).

I: Nee.. nouja dat kan natuurlijk wel.

R: Ja, dat kan natuurlijk wel, maar daar moet je niet vanuit gaan.

I: Oké en is dan volgens u de wetgeving of zijn andere factoren doorslaggevend bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Andere factoren (1.34).

I: En welke factoren zijn dat dan?

R: Ja haha, puur ehh gewoon hoe functioneert die, hoe zit ie in het bedrijf, hoe gaat ie met de collega's om. Dat is puur op het functioneren, veel andere factoren heb je niet hè (1.34).

I: Ja, het kan natuurlijk zijn dat hè eeuh veranderende conjunctuur, seizoenswerk. Dat soort dingen kunnen natuurlijk ook van invloed zijn op een vaste arbeidsovereenkomst.

R: Ja, op gegeven moment zit je natuurlijk wel aan een limiet van vaste uren, fulltimers, wat je wilt hebben hè. Dat kan natuurlijk een factor zijn om iemand niet euh euh fulltime vast aan te nemen, omdat je anders te hoog qua uren komt. Dat is de enige die ik dan zou doen, omdat je altijd wel een bepaald niveau aan vaste uren hebt en een bepaald aan parttime uren hè (1.31). Maar helaas is het ook wel zo dat er weer mensen eerder weg gaan, dus dan zit je er ook weer minder snel aan om iemand voor onbepaald aan te nemen hè.

I: Als mensen weg gaan? Hoe bedoelt u dat?

R: Om de keuze, euhh om iemand euhh onbepaald aan te nemen. Daar ging het toch om?

I: Ja.

R: Dus als je weer iemand nieuw aanneemt neem je iemand sowieso eerst voor bepaalde tijd aan. Gaan ze al naar één of twee jaar weer weg, dan is die keuze er ook al weer niet hè (1.32).

I: Ja, ja, dat is ook zo.

R: Maar het is wel ehh, op gegeven moment zit je aan een max aan uren. En dat is de grootste invloed. Als je qua loonkosten al te hoog zou krijgen, dan eh kan dat een reden zijn (1.33). Ja dat hebben we hier eigenlijk nog niet meegemaakt. Dat ik daardoor iemand niet ehh vast heb aangenomen.

I: Ja, ja, er was altijd wel een wisseling of een schommeling in arbeidskrachten.

R: Ja, soms helaas.

I: Ja.. oké

R: Maar gelukkig valt dat nu wel mee.

I: Oké dus echt de persoon zelf. Het is echt het meest afhankelijk van de persoon zelf.

R: Ja, voor de rest ehh, heeft het geen andere factoren mee te maken.

I: Oké, duidelijk.

Notities interview

Vraagt zich af waar de bescherming van de werkgever is. Een werknemer kan een maand of twee maanden van tevoren een arbeidsovereenkomst opzeggen en is weg. Als een werknemer ontslagen wordt heeft deze recht op een transitievergoeding. Waar zijn deze zekerheden voor de werkgever? De werkgever zit met een arbeidskracht minder wanneer een werknemer opzegt en krijgt ook geen vergoeding om dit tekort op te vullen. Wat dat betreft is de wetgeving heel krom geregeld, te veel voor werknemers en te weinig voor werkgevers.

Transcriptie interview 3

Geïnterviewde: Marijke Beltman (R), Human Resource Business Partner International Hotel Management Group (o.a. Sandton IJsselhotel)
Interviewer: Silke Harbers (I)
Datum: 29 april 11:00 uur
Locatie: Sandton IJsselhotel te Deventer

I: Mijn eerste vraag is of er wel eens een situatie heeft voorgedaan in jouw ervaring waarbij ontslag van een werknemer moeilijk of niet mogelijk was.

R: Euhm..... Ja doordat iemand euh euh een langere periode ziek was. Dus doordat euh die natuurlijke bescherming heeft, maar verder euh de dingen die ik heb ervaren ben ik heb ik eigenlijk nooit echt euhm heb ik niet meegemaakt, wel aan zijdelings dat iemand echt via het UWV dus euhm dat, maar meestal kom ik eruit met een vaststellingsovereenkomst.

I: Ja..

R: Dat ik dat probeer, dat probeer ik altijd in eerst instantie. Op het moment dat je merkt euhm dat de samenwerking niet meer gaat, dat het vertrouwen is geschaad van een van beide kanten of, weet je dat denk je toch dat dat vind ik altijd een eerste weg. En op het moment dat je daar niet uit komt dan ga je verder kijken. Maar over het algemeen euhm..

I: Daar is dus nog geen sprake van geweest?

R: Nee, nee.

I: Oké, goed. En hoe gaat dat dan in de situatie van een vaststellingsovereenkomst? Hoe pak je dat dan aan met de werknemer?

R: Nou je ziet vaak euhm euhm dat op gegeven moment de werknemer euhm minder enthousiast is, dat die vaker zich ziek meld, dat dus die frequent omhoog gaat van de ziekmeldingen. Euhm zich niet meer happy voelt, euhm, dat de leidinggevende ook merkt van goh ja negativiteit wat natuurlijk meer naar voren komt.

I: Uhu.

R: Dus ja dan ga je met iemand in gesprek. Dan probeer je een verbetertraject aan te gaan. Dat moet natuurlijk sowieso. Dus dat adviseer ook altijd eerst. Dus eerst een periode van nou ja welke verbeteringen willen we zien, euhm wat zijn de concrete verbeteringen, dus echt in concrete actiepunten. Met concrete periodes waarin iemand zich moet verbeteren, euhm elke keer tussendoor de gesprekken aangaan, wat is de status, waar zien we de verbetering, waar niet. Euhm en dan op gegeven moment kom je tot de conclusie van ja weet je euhm het gaat voor ons niet meer werken of het vertrouwen is geschaad. En dan ga je kijken naar staat iemand open om afscheid te nemen.

I: Ja..

R: En ik merk dat als je toelicht wat een vaststellingsovereenkomst met zich meebrengt, dus dat eigenlijk iemand altijd wel gedekt is voor zijn WW rechten, dat dat belangrijke dingen zijn die mensen willen weten. Of dat je zegt van nou euhm we euhm bovenop de transitievergoeding doen we nog een stukje outplacement. Dus dat je begeleidt wordt naar ander werk, dus dat je iets extra's biedt. Waarom een medewerker meer wil werken, want een transitievergoeding die moet je natuurlijk ook betalen als je naar een kantonrechter of naar het UWV gaat. Dus euhm euhm hoe langer dat traject duurt, zolang heeft iemand nog recht op loondoorbetaling natuurlijk. Dus soms kan iemand daar ook op inzetten, waardoor iets extra's waardoor je zelf meedenkt als werkgever, euhm en het positief is voor de medewerker voor de ontwikkeling of in euh euhm sturen naar ander werk, ander werk ondersteuning daar in bieden hè, dan heeft iemand meer

euhm ja dan voelt iemand meer vertrouwen om daaraan mee te werken en dan ziet iemand meer de toegevoegd waarde daartoe.

I: Oké, en dan dus eigenlijk ook kostenbesparend, dus eigenlijk voor de werkgever?

R: Ja, zeker omdat het een minder lang traject is.

I: En tijdbesparend natuurlijk..

R: Ja, ja.

I: Ja, oké.

R: Ik probeer altijd ervoor te zorgen, kijk vaststellingsovereenkomsten zijn niet per definitie leuk, maar hoeven per definitie ook niet heel vervelend te zijn om op die manier uit elkaar te gaan. Weet je, ik vind het heel belangrijk dat als iemand vertrekt in een organisatie, om wat voor reden dan ook. Of dat nou een vaststelling is of dat je echt met een traject naar het UWV gaat, of kantonrechter. Ja dat zijn dingen waar over het algemeen de negativiteit meer doorslaat, want dan ga je er niet meer uit komen en dan heb je geen andere keuze. Euh en met een vaststellings-overeenkomst win je vaak ook nog wel euh het respect van de medewerker, van kijk goh ze willen meedenken en ze denken ook aan mij als medewerker zijnde nog.

I: Uhu.

R: En dat ze dus ook als een soort van ambassadeur voor de organisatie nog vertrekken. Dus dat ze uiteindelijk altijd nog positief kunnen blijven praten over euh de ex-werkgever. En dat vind ik eigenlijk ook altijd wel belangrijk.

I: Ja, ja..

R: Helemaal in deze tijd waarin het moeilijk is om personeel te vinden.

I: Uhu, ja.

R: Dus ja..

I: Euhm maken jullie in de hotel eigenlijk meer gebruik van vaste arbeidsovereenkomsten of flexibele arbeidsovereenkomsten?

R: Nou dat is een beetje euhm.. we hebben altijd een flexibele schil, dus we hebben een euh vaste club, dus echt een soort van formatieplaatsen waarin we, en de rest werken we met flexibele schil, dus dat is dan de oproepkrachten (1.35). Euhm en de oproepkrachten zijn over het algemeen euhm, in de kleinere hotels heb je meer mensen met vaste overeenkomsten en wat minder mensen met oproepcontracten (5.4). En hier is het over het algemeen toch een grote club met oproepkrachten. Dus een wat groter hotel waar de FAB aanbieder meer is, dan werken we best veel nog met oproepcontracten, dus met flexibele mensen (1.36).

I: Ja, ja, dus eigenlijk.. Wat is dan de verhouding als je kijkt naar het personeelsbestand?

R: Euhm in het totale personeelsbestand zitten we ongeveer, kijkend naar het totaal aantal mensen, zitten we ongeveer op 200 à 300 en dan zitten we op ongeveer één derde aan oproepcontracten. Dus zeg maar tussen de 80 en 100 ongeveer.

I: Ja, dus toch nog wel meer vaste arbeidsovereenkomsten.

R: Ja, ja meer vaste. Dat klopt.

I: Oké, en wat zijn dan de belemmeringen bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Bedoel je vast in de zin van vaste uren of echt in onbepaalde tijd?

I: Euhh onbepaalde tijd.

R: Ja dat is eigenlijk nooit het issue geweest merk ik (1.37).

I: Nee, nooit euh..

R: Ten minste sinds de tijd dat ik hier ben al helemaal niet en volgens mij voor die tijd is het volgens mij met name in de hotels euh nee geen issue mensen een OT te geven, want dan is het echt wel kijken naar iemands toegevoegd waarde. Vaak merken we ook wel dat het overheerst, dat als het om jongeren gaat dat mensen uiteindelijk toch ook wel, zegmaar op het moment dat de

tijd anders wordt dat mensen zelf ook wel gaan vertrekken dus dat het verloop dan wel natuurlijk wordt (1.38). Euhm dus het is eigenlijk nooit een issue om mensen onbepaalde tijd te geven.

I: Oké en bij vaste uren ook niet?

R: Nee, nee, daar euhm nee ten minste niet wat ik ervaar.

I: Oké..

R: Daar euh, euhh, nee ten minste niet wat ik ervaar. Nee, nee.

I: Oké, dus daar zit niet echt dan een verschil in. Want ik dacht dat dan, of euhhh, dat u net een beetje twijfelde? Van vaste uren of vaste arbeidsovereenkomst?

R: Nee ja het is meer euhh, het is niet heel erg vastgelegd dat wanneer iemand komt, euhm kijken we wel naar van euhm hoeveel uur kan iemand werken, maar als iemand euh wel heel erg past en meer flexibel kan werken, ja dan wil het wel zijn dat je misschien zegt van nou, dan gaan we met twee flexibele krachten een euhh vacature invullen bijvoorbeeld. Dus euhm euhm het is niet op voorhand per definitie vastgelegd van euhm iemand krijgt vaste uren of die krijgt een oproepcontract. Het is maar net wat het aanbod is en hoe iemand past (1.39).

I: Ja, ja.. Dus het ligt ook wel echt in de persoon zelf wat er met het contract gaat gebeuren?

R: Ja, ja.

I: De wens dus dan van de werknemer.

R: Ja, natuurlijk is het als het een formatieplaats is wel de intentie om iemand gewoon vaste uren te geven en als dat hetgeen is dat iemand ook zegt van, nou nou dan kom ik werken want ik wil echt vaste uren, euh ja dan kijk je echt wel naar de huidige tijd van, wanneer binden we en boeien we iemand en dan worden er wel gewoon euh vaste uren zijn nooit issue.

I: Nee oké. Euhm en bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst, in hoeverre speelt dan wetgeving mee?

R: Euhhh... nou kijk ik puur naar de hotels hè, euhm nouja wetgeving speelt in die zin mee dat we wel doen wat de wet euhm euhm voor ruimte geeft. Dus nu is het drie contracten binnen twee jaar, euhm die ruimte zoeken we, hebben we wel altijd gezocht. En euhm de euhm we kijken ook altijd of iemand met de bepaalde tijd contracten onder de 24 maanden blijft zodat je geen transitievergoeding betaald. En daarna, als iemand echt goed functioneert na drie contracten binnen twee jaar, dan zeggen we gewoon nou contract naar onbepaalde tijd (1.40).

I: Ja..

R: Dan is dat prima. Maar wel zeg maar naar de kaders van de wet en niet per se na één contract onbepaalde tijd.

I: Nee dus wel zegmaar echt die drie contracten doorlopen en dan pas een onbepaalde tijd euhh..

R: Ja, we hebben nu echter wel gezegd dat, doordat het euh, je 7 of 8 maanden had aan contract, wat we dus boden, euhm heb je natuurlijk relatief meer mutaties te verwerken, omdat de verlengingen ook allemaal doorgevoerd moeten worden in het betalingssysteem, dus die mutaties gaan natuurlijk ook omhoog. Dus we hebben we gezegd bij vaste uren, kunnen we ook ervoor kiezen om na 7 maanden te zeggen, om mensen langer te binden, doen we een contract van 12 maanden en dan geven we onbepaalde tijd, omdat we vinden euhm dat bij vaste uren zie je mensen best wel behoorlijk veel op de werkvloer en kun je best op gegeven moment zeggen van nou, euhmm dan geef je iemand een langere periode zekerheid euhh en krijgt iemand wat eerder een onbepaalde tijd contract op het moment dat euhh. Ja dat is een beetje technisch, maar euhm de werkgeverslasten worden lager op het moment dat je 12 maanden contracten aanbiedt in plaats van kortere termijn contracten (1.41).

I: Oké..

R: Euhm dus dat is onder andere een keuze geweest om dat te doen. Euhm ja en bij oproepcontracten maakt dat hoe dan ook niet zo veel uit, dus dan geven we naar de kaders van de wet na

drie contracten (1.42).

I: Ja..

R: Omdat oproepkrachten over het algemeen minder werken dan de mensen met vaste uren.

I: Dus de vaste uren contracten zou het eventueel nu al zo kunnen zijn van, na een contract van 12 maanden..

R: Ja.. meestal doen we dan eerste 7 maanden, dan een contract van 12 maanden en dan onbepaalde tijd.

I: Oké, dus twee in plaats van drie.

R: Ja precies.

I: Oké.

R: Maar nu gaat het natuurlijk weer naar euh, de ketenbepaling wordt weer naar drie jaar, dus euhm daarover is nog geen keuze gemaakt. Als het erdoor komt hoe we daar dan mee omgaan (1.43).

I: Uhu..

R: Ik denk dat het dan ook weer meer maatwerk gaat zijn euhm van hoe verre kunnen we mensen vinden in de markt, hoe verre moeten we zelf al op voorhand mensen binden en boeien en als dat zo is door kortere contracten te geven en dan naar eerder onbepaalde tijd, dan zullen we daar ook op die manier in meedenken (1.44). Dat we ook op die manier het personeelsbestand goed op orde te houden en dan nou juist de mensen aan te kunnen trekken.

I: En euhm in hoeverre speelt dan de ontslagwetgeving mee in deze afweging?

R: Niet (2.19).

I: Helemaal niet?

R: Nee.

I: Nee...

R: Nee ten minste in mijn ervaring niet (2.19).

I: Dus echt de ketenregeling, dat speelt voornamelijk mee.

R: Ja, precies, want ik merk gewoon dat we nu in een tijd zitten, helemaal in de horeca, dat je eigenlijk alles moet doen en aangrijpen om de mensen te kunnen aantrekken en te kunnen houden (1.45).

I: Uhu.

R: Euhhm en dat je het jezelf niet nog moeilijker moet maken dan dat het al is. Dus de ontslaggronden en nee dat is geen issue euhh..

I: Oké, dus eigenlijk in deze tijd, in deze economie zeg maar is het van belang om mensen juist wel vast te houden en toch wel die vaste arbeidsovereenkomst af te sluiten.

R: Ja, en echt heel erg naar de vraag van mensen te acteren. Want anders ga je ze niet aantrekken, merken we. Echt.

I: Oké en hoe merkt u dat dan?

R: Nou dat ze niet meer voor je willen werken, of dat ze euh euh op zoek gaan naar werkgevers waar ze of langere contracten krijgen of meer betaald krijgen of meer betaald krijgen of mensen die gewoon echt de horeca niet meer in willen dus dat je je aantrekkelijk moet maken als werkgever (1.46).

I: Ja..

R: Ja, dus we moeten nu gewoon euh euh alle kanten belichten om het personeelsbestand goed up to dat te houden.

I: Uhu, ja, ja.

I: En euhm er zijn ook risico's voor de werkgever bij ziekte en arbeidsongeschiktheid. De loondoorbetalingsverplichting bijvoorbeeld.

R: Ja, ja.

I: Euhm speelt dat ook mee in de afweging voor vaste arbeidsovereenkomsten?

R: Nou in die zin, daar heb je wel een terechte opmerking. Want als we merken dat er een hoog ziekteverzuim is bij iemand, dan wegen we voor onszelf wel af, van willen we iemand dan wel echt voor onbepaalde tijd hebben, wat gaan dan de consequenties zijn voor zover we dat kunnen voorspellen hè bij iemand (1.47 + 3.11).

I: Ja..

R: Dus dan euhm dan wordt daar nog wel eens extra over nagedacht of wanneer er dan nog ruimte is voor een bepaalde tijd contract dan doen we dat.

I: Ja.. en is er ook wel eens voorgekomen dat er dan toch geen vaste arbeidsovereenkomst af werd gesloten..

R: Ja, ja dat is wel eens gebeurd. Goede vraag. Ja, ja.

I: Dus dat speelt wel degelijk mee..

R: Ja, ja het speelt wel degelijk mee. Het geldt niet voor iedereen dus het is geen on topic euhh iets, maar op het moment dat het maatwerk is en dat iemand een frequent verzuimer is, dan willen we die keuze wel eens maken ja. Ja, die ruimte heb je dan ook hè om dat te kunnen doen (1.48).

I: Oké, ja. En in hoeverre speelt mee dat de arbeidskracht naar verloop van tijd of leeftijd of ervaring toch meer in een hogere loonschaal komt? In hoeverre speelt dat mee in het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Euhm, nou de loonschaal volgens de cao is natuurlijk niet per se, tot 21 is de leeftijdsgraad en dan ga je van een beginloon naar een eindloon toewerken. Dus de schaal wordt niet per se anders voor iemand, dus nee dat is geen issue. En als iemand een andere functie euhh, met door-groeien euhm mogelijk is dan kijken we ook altijd naar interne ontwikkeling van mensen die euh waar we dan in kunnen voorzien. Dat wordt dan ingecalculeerd op de loonsom (3.12).

I: Uhu, dus dat speelt geen euh rol?

R: Nee (3.12).

I: Nee, oké, dan euh en naar uw mening zal de cumulatiegrond van de nieuwe wetgeving invloed hebben op het ontslag van werknemers?

R:Euhm.... Ja dat vind ik lastig. Voor ons niet denk ik, ten minste dat het makkelijker wordt bedoel je (2.20)?

I: Ja, dat is euh dat wordt gezegd zeg maar, maar zal dat ook gemerkt worden in deze organisatie, in deze hotelgroep, wat ontslag betreft?

R: Nou, ik voorzie daar voor ons niet zo heel veel issues in. Want wat ik al zeg over het algemeen is het verloop best wel natuurlijk en als er bijzonderheden zijn dan komen we er over het algemeen wel uit met een vaststellingsovereenkomst. Dus daar zie ik niet zo veel issues in voor ons, nee (2.21).

I: Oké, dus werknemers zullen niet eerder of sneller ontslagen worden door deze ontslaggrond?

R: Nee.

I: Nee oké. En zal de nieuwe ontslaggrond invloed hebben op de hoeveelheid vaste arbeidsovereenkomsten? Die u euhh afsluit?

R: Euhmm..

I: Het aantal zeg maar in verhouding tot het aantal flexibele arbeidsovereenkomsten.

R: Ja dat denk ik wel, euhhh maar dat heeft meer te maken met het feit dat je aan de andere kant van de WAB mensen vaste uren moet bieden. Euhm na een jaar, dus dan zullen mensen sowieso naar meer vaste uren gaan. Dus ik kan me voorstellen dat euh de hoewel de organisatie dat niet wenst, maar dat de wet wel wenst dat je met meer mensen naar vaste uren gaat (2.22).

I: Ja dus dat toch wel..

R: Ja, dat de directie dat niet per se wil, maar dat je er niet aan ontkomt.

I: Ja, en dat is dan door euh die vaste arbeidsovereenkomsten waar u het over had van euhm, eerst 7 maanden, dan 12 maanden.

R: Ja dat, om mensen te kunnen behouden, maar ook dat je dus na een jaar mensen met een flexibel contract de vaste uren moet bieden als dat doorkomt in deze wet. Dus dan heb je ook meer mensen met vaste uren en die gaan dan uiteindelijk ook euh naar onbepaalde tijd, ten minste als we ze willen behouden uiteraard, als ze goed functioneren. Maar die vaste uren zijn geen issue om naar onbepaalde tijd te gaan (2.23).

I: Nee, dus eigenlijk de combinatie met dat er vaste uren aangeboden moeten worden bij een flexibele arbeidsovereenkomst..

R: Ja.

I: Dat zorgt ervoor met deze ontslaggrond dat..

R: Ja, de vraag is natuurlijk of het er helemaal door komt hè, maar ik denk haast wel dat dat iets gaat zijn. Dan dan wordt het een discussiepunt, van euh in hoeverre hebben we de mensen nodig in hoeverre kunnen we mensen van buiten aantrekken om hier te komen werken. En dan denk ik ook dat er buiten de euh contracten en dergelijke gekeken moet worden naar euhm interne opleiding, dat je bijvoorbeeld mensen die niet per se in de horeca al gewerkt hebben, maar dat je dan mensen intern kunt opleiden tot goede horecacrachten. Dus dat je meer naar die kant moet gaan zoeken.

I: Ja, ja, oké.

R: Dus dat het meer naar interne trainingen en dergelijk gaat, maar nogmaals ik denkt niet dat het euh, ik voorzie geen issues in mensen vaste uren geven of vaste contracten geven, omdat ik ook echt zie dat de markt dat vraagt. En dan telt dat meer en dan gaan we er vanuit dat dat verloop wel uiteindelijk natuurlijk gaat worden (1.49).

I: Dus dan zou eigenlijk, dan de markt hoe deze nu is meer doorslaggevende factoren bij het aanstellen van een vaste arbeidsovereenkomst dan de wetgeving?

R: Ja, ja klopt om de bedrijfsvoering kwaliteit te waarborgen.

I: Uhu, ja oké.

I: Even kijken, euhm zal de nieuwe ontslaggrond invloed hebben op wanneer een vaste arbeidsovereenkomst aangeboden wordt? Ja, hebben we het net al iets over gehad eigenlijk. Net was het meer de hoeveelheid, in aantal binnen de organisatie en nu is het de vraag of je dus sneller, eerder in het aantal een vaste arbeidsovereenkomst aanbiedt?

R: Ja, wat ik net al zei..

I: Ja..

R: Ja, wij kijken nu al van 7 maanden, 12 maanden dus dat is al eerder. Dus dan haal je eigenlijk al een schakel eruit. En je geeft mensen een paar maanden eerder een vast contract. Het gaat dan echt om de mensen die vaste uren werken en die gewoon goed functioneren euhm en euh ja die we graag willen behouden.

I: Maar dat is.. zou dat veranderen door de nieuwe ontslagwetgeving of is dat eigenlijk nu ook al zo?

R: Nee, dat is nu ook zo.

I: Nee dus daar zal het eigenlijk geen invloed op hebben, of eigenlijk niet anders dan nu het geval is.

R: Nee, nee, maar ik kan me wel voorstellen dat je dan op gegeven moment naar maatwerk kijkt en dat je dan op gegeven moment kijkt naar, als het gaat om de individuele persoon, dat je dan andere gronden gaat meerekenen, maar over all is het zie ik het wel gewoon zo doorgezet wor-

den als dat we het nu doen (2.24).

I: Ja, dus eigenlijk allen bij twijfelgevallen dat er dan toch misschien sneller voor een vaste arbeidsovereenkomst gekozen gaat worden.

R: Ja, ja, ja kan worden.

I: Ja, en dan wel ook in combinatie met de nieuwe mogelijkheid van ontslag, dat dat dan eventueel makkelijker zou worden?

R: Ja. Ja dan zou je daar wel eerder, dan maak je de keuze dat je daar wel eerder gebruik van kunt maken en euhm, maar ja ik heb hier nog niet de ervaring met mensen dat het echt naar die soort exit trajecten gaat zeg maar, dus euhm daar voorzie ik in de toekomst ook niet heel veel issues mee (2.25).

I: Nee, oké oké.

I: Euhmm en de risico's waar ik het net over had met ziekte en arbeidsongeschiktheid, euhm zal de cumulatiegrond daar ook invloed op hebben? Niet direct natuurlijk, want dat is niet mogelijk..

R: Precies.

I: Maar wel misschien indirect in euhh een preventieve euhm euhm, soort check zegmaar bij werknemers.

R: Door een arbodienst bijvoorbeeld bedoel je?

I: Euhm nee eigenlijk meer euhh, het kwam eigenlijk net ook al wel ter sprake, als mensen nog wel in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zitten zeg maar, dat jullie dan al euh...

R: Oooh zo bedoel je. Ja dat kan ik mij wel voorstellen inderdaad, dat euh als iemand frequent verzuimer is dat je dan eerder keuzes maakt om euhm euhm contracten niet te verlengen, om het niet voort te zetten.

I: Euhm, ja maar dan.. het grootste risico van de werkgever is toch die ziekte en arbeidsongeschiktheid..

R: Ja, ja. En het is natuurlijk een hele kostenpost, want wij zijn euh eigenrisicodragers ook voor de ziektewet en de WGA. Dus dat betekent dat je als iemand ziek uit dienst gaat dat je dan natuurlijk nog wel die verplichtingen hebt. Daar hebben we ook een verzekering voor die daar ook weer een arbodienst bij heeft die dat allemaal, de re-integratie zeg maar verder over neemt. Ja, als je pech hebt na twee jaar loondoorbetaling en iemand blijft ziek, dan heb je natuurlijk wel een hele lange periode dat je verplichtingen hebt (3.10).

I: Uhu.

R: Dus euhm ja dat zijn wel aandachtspunten.

I: Uhm ja ja maar dan, mijn vraag is eigenlijk, want het kan niet in combinatie met die nieuwe ontslaggrond, maar ik bedoel het eigenlijk meer in de zin van, het is eigenlijk een supergrote kostenpost en een risico voor de werkgever.

R: Ja.

I: Euhm maar de overheid, of de wetgeving zorgt niet dat..

R: Dat die gedekt wordt bedoel je?

I: Ja, ja precies.

R: Ja, euhmm ja vind ik lastig om te zeggen.

I: Ja...

R: Dat vind ik lastig. Dat euhm, dat euhm die issues hebben we niet gehad in het verleden dus ik kan daar moeilijk in de toekomst wat over euh kwijt, ja (3.13).

I: Oké, ja. Even kijken. En het risico van arbeidskrachten, nou ja je zei net als dat dat eigenlijk niet euh, niet echt euhmm, sprake van is dat dat een belemmering is bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst.

R: Nee, nee.

I: En zal de cumulatiegroond er ook voor zorgen dat die kosten eventueel verminderen? In indirecte zin dan zeg maar.

R: Nee, ik denk het (3.14).

I: Nee.

R: Hoe kijk jij daar tegenaan?

I: Euhmm.. ja ik vind het lastig, want ik zit niet in euh de werkgeverskant. Ik zit daar niet in.

R: Nee, nee.

I: Dus ik..

R: Ik vermoed van niet. Nee dat zicht heb ik er niet op.

I: Nee, goed dan euhm, euhm.

I: Ja, zijn er andere veranderingen nodig in de wetgeving, behalve dan het ontslagrecht, om te zorgen dat er meer vaste arbeidsovereenkomsten aangeboden worden?

R: Euhm... Nee voorzie ik in de horeca niet per se. Nee, nee. Ik denk, nou wat ik eerder als zei, wat de overtuiging nu is van hoe krijgen we euh het personeelsbestand en hoe binden we en boeien we de mensen, dat dat echt het grootste uitdaging voor ons is. Euhm en dat we echt moeten kijken naar wat is de vraag van mensen die wij graag willen die bij ons komen werken. Dat we op die manier voorzien en dat daarin de wet, dat we natuurlijk de wet moeten volgen, maar dat we wel ten positieve van de medewerkers kijken. Voor nu (4.10).

I: Uhu.

R: Dus dat we eigenlijk altijd euhm meer voorzien in de vraag van wat mensen willen.

I: Dus wetgeving is dan een onderliggende eventuele factor, maar er wordt niet echt euh naar gekeken.

R: Nee precies, het wordt nageleefd maar niet als deel als hoog issue euhm waardoor je bepaalde keuzes wel of niet maakt (4.11).

I: Dus er zijn geen andere wijzigingen of regelingen of euhh ja regels die dan van invloed zijn op euhm..

R: Nee, ik voorzie dat in de ontslaggronden niet zo. Ik voorzie dat wel in die andere kant van de euh de dingen in de WAB, zeg maar waar ze naartoe willen. Euhm dat vind ik een grotere uitdagingen als de ontslaggronden (4.12).

I: Ja, en dat zijn dan dus de ketenregeling..

R: De ketenregeling, de transitievergoeding vanaf dag 1, euhm het aanbieden van vaste uren aan mensen die flexibel werken na een jaar waar je de verplichting toe hebt (4.12).

I: Uhu.

R: Dat dat vind ik grotere uitdagingen waarbij ik meer issues zie in de bedrijfsvoering

I: Ja, ja.. Is dat dan in de huidige wetgeving, zijn er ook zulke euhmm.

R: Ja dan heb je natuurlijk ook de transitievergoeding, maar na twee jaar, dus dan kun je heel makkelijk zeggen van weet je, ik vind echt oprecht dat iemand die tegen de twee jaar aan gaat van dat je een keuze moet maken van weet je is deze persoon die toegevoegde waarde voor mij en die en die wil ik behouden en prima als die dan recht heeft op transitievergoeding, euhm als we daartoe komen, euhm dan denk ik dat is prima. Maar als we dan kijken naar euhm euhm de flexibele schil die je wilt houden en dan de mensen die vaste uren moeten bieden dan euh, dan wordt het heel lastig. Dan kan ik me wel voorstellen dat als dat erdoor komt dat er eerder keuzes gemaakt worden om contracten niet te verlengen, omdat je twijfel hebt over iemand of dat je zegt van nu moet ik iemand vaste uren gaan bieden, nou dan houd ik maar liever euhm, dan trek ik maar weer iemand nieuw aan voor een jaar. Die euh wel nog een jaar op flexibele uren kan werken, omdat ik het gewoon in mijn payroll niet kan handelen (1.50).

I: Ja, dus eigenlijk is het ook zo door de ander wetgeving dat je juist eerder afscheid gaat nemen,

al naar een jaar?

R: Ja.

I: In plaats van dat je met iemand doorgaat en dus die vaste arbeidsovereenkomst aanbiedt?

R: Ja, want nu is het zo inderdaad dat je dan euhh, zegt van als je iemand hebt naar twee jaar dan weet je wat iemand voor toegevoegde waarde is, maar als iemand recht heeft vanaf dag 1 op transitievergoeding, ja dan ga je wel echt nog veel kritischer naar iemand kijken (4.13).

I: Ja ja, oké.

R: Van hoe gaan we dat verder opbouwen en ga je dan nog naar een bepaalde tijd contract en als je dan gaat stop zetten.. ja weet je dat zijn hele andere keuzes die je dan maakt.

I: Ja, dus eigenlijk het doel om meer vaste arbeidsovereenkomsten te bewerkstelligen in het werkveld van de wetgeving met deze wet is eigenlijk, daar is eigenlijk juist geen sprake van. Buiten de ontslagwetgeving..

R: Ja..

I: Maar door de nieuwe regeling van transitievergoeding zou je juist eerder zeggen van, juist niet.

R: Dan kan ik me voorstellen dat directie zegt, kijk dit is niet per se mijn persoonlijke mening hè, maar vanuit de bedrijfsvoering dat er een flexibele schil gehouden moet worden, dus dat dat maakt dat er eerder keuzes gemaakt worden om eerder afscheid te nemen van iemand en dan een nieuwe flexibele kracht aan te trekken (1.51).

I: Ja, dus dan zouden er eigenlijk meer mensen maar voor een jaar in dienst zijn?

R: Ja, klopt. Ja, of voor 7 maanden of voor euh.. Ja.. maar dat betekent dus ook dat je weer opnieuw mensen moet gaan inwerken en euh er zitten echt wel veel haken en ogen aan.

I: Ja, dus dat brengt ook weer een ander kostenplaatje mee..

R: Ja, zeker zeker. Dat is een afweging die je dan moet maken.

I: Ja..

R: Van hoe euh doorrekening van wat betekent dat, nieuwe inwerkperiodes, nieuw ook weer een vacature openzetten ten opzichte van iemand nog een vaste periode aannemen en verder een transitievergoeding laten opbouwen.

I: Uhu, oké, ja dit is juist weer een andere kijk, een andere kant.

R: Ja de ander kant ja.

I: Oké, ja. Euhm, even kijken.. ja de laatste vraag is dit eigenlijk. Is wetgeving of zijn andere factoren doorslaggevend bij het afsluiten van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Andere factoren (1.54).

I: Ja..

R: Heel stellig zeg ik dan ja, ja voor nu zijn dat echt de andere factoren (1.54).

I: Voor nu euhm?

R: Ja in deze tijd.

I: Tijd, ja.

R: Ja, misschien dat het over een jaar, twee, drie weer anders is, maar ik blijf wel voorzien in de horeca dat het euh euh, lastig gaat zijn om mensen werkzaam te laten zijn in de horeca.

I: ja..

R: Doordat ze andere keuzes maken, jongeren willen vaak ook niet meer volledig werken, vinden parttime banen ook goed. Kijkend naar nouja wat kan ik doen, wat. Tenminste dat is wel een tendens die ik zie. Van euh, hoe kan ik mijn vaste lasten betalen met zo min mogelijk uren werken. Dat klinkt heel negatief, maar euhm ik denk dat als je kijkt naar tien jaar geleden bijvoorbeeld dat het eigenlijk een geen vraag was ga je fulltime werken of niet, dat je dat gewoon deed als je afgestudeerd was. En nu is het toch vaak een keuze van, nouja ik vind mijn sociale omgeving ook belangrijk om mijn eigen dingen te kunnen doen als ik mijn vaste lasten kan betalen.

Het is niet meer alleen maar werk dat belangrijk is (1.52).

I: Ja, en in een aantal jaar zei je van dat kan misschien veranderen dat misschien daardoor de maatschappelijke normen en waarden veranderen eigenlijk een beetje zei je, dat het misschien daardoor weer gaat veranderen naar juist weer meer fulltime of meer..

R: Ja, dat hoop ik. Kijk als moderne werkgever vind ik dat je altijd moet meedenken en dat je je echt niet meer vast moet houden aan alleen maar fulltime contracten. Dat als je goede mensen hebt die parttime werken dat dat heel prima is euhmm. Maar als je daarmee maar mensen voor de horeca krijgt, en dat merk ik gewoon dat er mensen, dat het geen sectievak meer is dat mensen in de horeca willen werken. Dat mensen liever andere euhm branches zoeken waarin ze hun geld willen verdienen (1.53).

I: Ja, ja, ja.

R: Het is gewoon best wel hard werken en de cao is niet per se euhm euhm heel goed betaald. Natuurlijk kun je als werkgever keuzes maken om boven cao te gaan betalen, maar ja dat heeft natuurlijk ook invloed op je personeelskosten.

I: Ja, ja.

R: Dus op je vraag terugkomend van zijn er andere factoren, ja dan zijn dat misschien dingen waar we naar moeten kijken om het horecavak weer aantrekkelijk te maken.

I: Uhu.

R: Dus echt kijken naar de salarissen. En dat dat ook wel hoop, niet per se vanuit definitie van de werkgeverskant, maar wel dat ze echt kritisch naar de cao kijken van, als je een benchmark gaan uitvoeren, weet je is het nog wel reëel om dat te betalen of moeten we niet kijken naar andere arbeidsvoorwaarden waarin we onszelf onderscheiden.

I: Ja, juist die secundaire arbeidsvoorwaarden..

R: Ja precies, omdat je merkt dat het het misschien met de salarissen niet is, maar dat je merkt dat je jezelf inderdaad met secundaire arbeidsvoorwaarden onderscheidt. En dat is wel iets waar we nu ook naar kijken. Euhm.. euhm.. maar kijk dat wil je dan niet zo voor één hotel doen, dat wil je dan voor alle hotels dus daar wil je je dan ook als werkgeversmerk neerzetten. Dus dat zijn allemaal dingen waar nog genoeg werk aan de winkel is.

I: Ja, ja, ja.

R: Ja, oké, dus dat.

I: Oké nou dan waren dit mijn vragen.

Transcriptie interview 4

Geïnterviewde: Rob Veldkamp (R), Eigenaar Bekedam Food & Events en Nr 10 (lunchroom) te Deventer.

Interviewer: Silke Harbers (I)

Datum: 1 mei 10:30 uur

Locatie: Kantoor Bekedam Food & Events te Deventer

I: De eerste vraag is eigenlijk of er zich al eens een situatie heeft voorgedaan in dit bedrijf euhm waarbij een werknemer moeilijk of euh niet uit dienst euh ontslagen kon worden eigenlijk door- dat het moeilijk was door wetgeving?

R: Nee, nee, eigenlijk hebben we dat nog niet gehad. Gelukkig niet natuurlijk.

I: Uhu.

R: Euhm wat wel is, kijk we hebben natuurlijk ook heel veel jonge krachten, afwashulp en euh

gewoon mensen die mee gaan opbouwen. En die willen dan gewoon.. na een paar jaar denken ze van nou euhm nu ga ik echt mijn vakgebied in (1.55). De horeca is natuurlijk hartstikke leuk. Altijd een gezellige club met mensen, maar uiteindelijk kiezen ze natuurlijk hun vakgebied en dan gaan ze zelf weer bij ons het bedrijf uit.

I: Dus het is eigenlijk een tijdelijk euh vakgebied.

R: Ja. Uiteindelijk komen er weer nieuwe mensen voor in de plaats. We hebben nog niet gehad dat we mensen er echt uit moesten werken.

I: Nee, nee.

R: Gelukkig niet.

I: Nee, nou gelukkig maar.

I: Euhm en in dit bedrijf wordt er dan meer gebruik gemaakt van vaste overeenkomsten of flex-overeenkomsten?

R: Euh nou we hebben dan heel veel mensen ook op nul urenbasis. En dat doen we allemaal via de payroll en die hebben gewoon flexibele contracten (5.5) Dus gewoon een jaarcontract en euh op nul uren basis. Maar we hebben.. even kijken.. één, twee, vijf mensen in vaste dienst. En er komt een zesde bij aan. Want euhm.. koks is heel lastig in de horeca. Om daar een goede kok voor te krijgen. En die euh die ook gewoon zoveel uur wil werken. Dus dat is eigenlijk heel lastig te vinden en die hebben eigenlijk ook beetje een machtspositie. Dus die hebben ook wel een beetje wat te eisen.

I: Ja, ja..

R: En.. je wilt ze natuurlijk zo lang mogelijk hier houden. Dus die krijgen bij ons meteen een vast contract.

I: Meteen? Dus ook niet eerst een periode van...

R: Ja, ze krijgen wel eerst een proeftijd van twee maanden, maar daarna krijgen ze wel meteen een vast contract (1.56).

I: Oké.

R: Koks is gewoon in de horecawereld zo moeilijk te vinden. Dus die moet je eigenlijk.. die moet je eigenlijk meteen wel een vast contract aanbieden (1.57).

I: Uhu.. ja..

R: Want anders zit je straks zelf zonder..

I: Ja ja. Oké, ja.

I: En de reden ervoor, euhm ja dat er toch meer flexovereenkomsten zijn? Wat is daar precies de reden voor?

R: Euh nou via de payroll dan, dat werkt heel makkelijk. Mensen vullen zelf de uren in euhh de payroll regelt voor de rest alles. Dus als ik iemand nieuw aanneem dan geef ik hun dat direct door en dan euh regelen hun het contract en alles wat eromheen zit euhm, de risico's, de uitbetalingen, dat gaat allemaal via hun. Dus dat scheelt voor ons weer een stukje administratief werk ook. Dat is natuurlijk het voordeel. En nouja ze werken euh vaak ook seizoensgebonden. Zoals in de zomer dan kunnen ze wel vaak werken en in de winterperiodes wat minder. Dus dan kunnen we ze ook geen vaste uren aanbieden (1.58). Dus dan euh ben je wel verplicht, nouja verplicht, ja om het anders euh, om via payroll te werken.

I: Ja, ja en dan voornamelijk de reden als seizoenswerk?

R: Ja, ja we hebben niet genoeg uren voor die mensen. Daarnaast zijn er ook heel veel studenten natuurlijk. Dus die werken door de week, of euhh die studeren door de weeks natuurlijk gewoon en in de weekenden of in de avonden kunnen ze bijvoorbeeld wel hier komen werken (1.59).

I: Ja, oké.

R: Maar het verschilt echt elke week. Dus daarom kunnen we ook geen vaste uren euhm ja aan-

geven (1.60).

I: Oké, ja.

I: En euhm nouja de volgende vraag die sluit daar eigenlijk een beetje op aan. Wat zijn belemmeringen, echt concrete punten eigenlijk waardoor het afsluiten van een vaste arbeidsovereenkomst niet het geval is, zeg maar?

R: Nou euhm als je een vast contract geeft dan zit je er ook echt echt meteen aan vast natuurlijk. Ja ik kan ze wel een vast contract geven voor een, een euhm bijvoorbeeld een paar uur in de week, maar ja dat is niet euh, dat schiet voor hun niet op en voor mij schiet dat ook niet op, want de ene week kunnen ze dag en nacht werken, en de andere week, of maand hebben we bijvoorbeeld bijna geen werk. Dus euh ja dat is het lastige ervan. Ik heb niet elke week genoeg, zo veel uur voor de euh de personeel (1.61).

I: Ja.

R: Kijk de koks gaat wel gewoon door en we hebben natuurlijk ook vijf man in vaste dienst, kijk en die werken hier ook gewoon altijd mee. En als er daarnaast nog mensen nodig zijn, ja dan is het echt. Of we huren trouwens mensen in, dat doen we ook veel. Dan heb je ook niet de risico's en dan heb je vakkrachten (5.6).

I: Ja, oké. Euhm en de volgende vraag is eigenlijk, welke rol heeft wetgeving in het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst? Heeft dat er ook nog invloed op? Of zeg je van, het is meer het werk wat er wel of niet is?

R: Ja.. het is meer het werk wat er wel en niet is (1.62). Kijk als er bij ons euhh het alleen maar drukker wordt, dan heb ik ook meer mensen nodig en dan zal ik ook eerder mensen in vaste dienst nemen.

I: Uhu.

R: Zoals ja, we worden steeds drukker, dus daarom heb ik ook nog een kok erbij nodig. We hadden eerder ook een kok, euhh ook flexibel, maar die hebben we nu ook in vaste dienst genomen voor de lunchroom. Dus die, ja die moeten we ook wat beiden. En daarnaast, ja onze andere kok, die kon ik niet alles meer alleen aan, of dat wil die dan allemaal niet meer. Dus ja dan heb ik gewoon nog een kok erbij nodig. En euh doordat we nog een kok erbij nodig zijn, die heb ik hopelijk altijd nodig, dus daarom kan ik dan ook meteen een vast contract aanbieden. Kijk wat de wetgeving nou wel of niet zegt daarin, dat maakt voor mij niet zo heel veel uit. Het is meer denk ik als ik euh, personeel euhm voor de afwas en dat soort dingetjes, ja dat is dat is lastig om daar een vast contract aan te geven (1.63).

I: Ja.. dus het ligt ook echt aan de functie?

R: Ja, ja, ja.

I: Zeg ja van, nouja koks dat is moeilijk te krijgen, die zijn gewoon schaars eigenlijk. En afwas-hulpen dat euh, nouja die krijg je zo wel weer dus dat euh..

R: Ja, ja, vaak bijbaantjes voor die mensen, dus euh ja.

I: Oké.

I: Euhm en de ontslagwetgeving, want daar gaat mijn onderzoek over. In hoeverre speelt dat mee bij euh, bij het aangaan van een vaste overeenkomst, arbeidsovereenkomst, euhm in de zin van euhm, in hoeverre speelt het eigenlijk wel of niet mee dat je iemand makkelijker zou kunnen ontslaan volgens de wetgeving bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Ja, euh nouja goed als het weer makkelijker euh.. Ik heb me er niet helemaal in verdiept. Maar ik snap wel wat, welke kant ze ermee op willen. Want ze willen natuurlijk dat zo veel mensen euh, zo veel mogelijk mensen een vast contract kunnen krijgen.

I: Ja.

R: En dat je op de een of andere manier de mensen makkelijk eruit kan werken, dat is natuurlijk

op zich wel interessant. Maar de insteek is natuurlijk niet, je wilt gewoon mensen aannemen en houden, en niet later er weer uit knikkeren. Dus ja ik weet niet, als het echt voor ons veel verschilt. Wij zijn natuurlijk nog maar een jong bedrijf en wij hebben zulke situaties gelukkig nog niet meegemaakt. Dus wat dat helemaal voor verschil voor ons is dat durf ik niet euh te zeggen (2.26).

I: Nee, nee, oké.

I: En euh ja zal je met het oog op deze wettelijke veranderingen, het verschil met hoe het nu is en wat er dan gaat komen, euhm meer werknemers in vaste dienst durven nemen?

R: Dan zou ik ook eerst eventjes in moeten verdiepen wat dan de voor- en nadelen zijn, want euhm dat kun je wel heel makkelijk natuurlijk zo zeggen er zijn meer regels om mensen eruit te kunnen werken, maar er zitten vast nog wel meer addertjes onder het gras. Er zit vast nog wel meer informatie daarbij wat de voor- en nadelen daarvan zijn.

I: Uhu.

R: Ik weet niet of jij zo de voor- en nadelen daarvan euh weet?

I: Euhm nou, ik weet natuurlijk niet hoe je een bedrijf moet runnen, dus wat dan de kosten zullen gaan zijn. Ten minste ik denk dat je dan vooral kijkt naar wat de kosten en risico's zullen zijn.

R: Ja zeker. Uhu.

I: Maar, ja het gaat bij de nieuwe ontslagwetgeving voornamelijk om de relaties tussen werknemer en werkgever, omdat het de persoonlijke gronden zijn eigenlijk. Dus die verstoorde arbeidsrelatie of dat een werknemer niet meer goed functioneert, of euhm gewetensbezwaar, dat is er ook één, waarbij de werknemer voor een bedrijf werkt, maar dat zijn normen en waarden anders zijn waardoor hij eigenlijk de taken niet uit zou kunnen voeren, euhm dat soort dingen is het eigenlijk. Dus euhm, ja het ligt met name denk ik in die goede arbeidsrelatie tussen werknemer en werkgever.

R: Ja, uhu.

I: En als dat niet meer goed is, dat je dan makkelijker kunt zeggen van, nou het werkt niet meer. Ook al heb je dan een vast contract. Euhm en dat zal ook weer invloed hebben op hoe je bedrijf functioneert hè, dat mensen toch beter op de werkvloer kunnen staan omdat toch de sfeer beter is binnen een bedrijf.

R: Het is denk ik gewoon euhm bij ons is het wel zo, kijk nou is de economie natuurlijk goed, maar wat ik euh wat ik zo denk is dat straks over drie of vier jaar, nou kan het niet op bij heel veel bedrijven, de bouwwereld dat gaat hartstikke mooi, ze kunnen het allemaal niet aan. En dat is voor ons natuurlijk ook weer goed, want die geven dan weer een feestje, of dan is het belastingtechnisch weer interessant als ze dat bij hun op locatie houden. Maar ze krijgen straks nog wel een keerzijde denk ik, en als ik dan allemaal mensen euhm euhm in vaste dienst ga nemen en straks dan niet meer voldoende werk heb en hun doen wel gewoon hun werk, dan heb ik nog geen reden om die mensen eruit te werken, terwijl ik ze wel elke maand gewoon euh de uren moet betalen. Dus dat is denk ik de grootste reden voor ons om niet meteen zoveel mensen in vaste dienst te nemen (1.64).

I: Ja, het ligt dus echt aan de economie nu, of de markt euh..

R: Ja, kijk als het voor ons alleen maar drukker en drukker wordt, dan dat is natuurlijk te hopen. Dan kan ik daar ook mensen voor aannemen, en zolang dat ik nog niet voldoende werk heb iedere week voor mensen in vaste dienst, ja dan ga ik dat risico ook gewoon nog niet nemen (1.65).

I: Uhu, ja..

R: Dus ja, kijk misschien voor heel veel grote bedrijven, die zullen misschien wel meer aan deze nieuwe wetgeving hebben denk ik, maar ik denk dat het voor ons niet zo heel veel uitmaakt (2.27).

I: Uhu, ja, oké.

I: En euhm ja de wettelijke verplichtingen van de werkgever of de risico die de werkgever heeft ligt ook veel in ziekte van een werknemer, bijvoorbeeld ook hè loondoorbetaling en euh nouja alle verplichtingen die daarbij komen kijken met de arbodienst enzo, euhm in hoeverre speelt dit risico mee bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Euh nou goed kijk, wij hebben toevallig, bij de Leeren Lampe dan, hebben we ook iemand in vaste dienst gehad, en die euhm werd ook ziek en die is nog steeds niet terug. Maar gelukkig hadden we daar gewoon een goede verzekering voor afgesloten, dus voor ons euh gelukkig niet euh niks van invloed. En dat is natuurlijk wel euhm een voordeel als euh als we via die payroll allemaal werken. Die hebben gewoon euh het risico allemaal voor hun, daar hebben wij geen last van (3.15). Daar betalen we gewoon goed voor en dat is hun pakkie an.

I: Dat is via, euhm van Bekedam?

R: Ja dat is van Bekedam. En als we dan wel euh, tenminste onze nieuwe kok in vaste dienst komt en die wordt echt ziek, jah dat is altijd klote natuurlijk, om het maar even zo te zeggen. Maar daar hebben we wel een goede verzekering voor afgesloten. Dus in dat opzicht is er niet zo heel veel aan de hand, maar we moeten daar dan wel weer iemand anders voor zien te vinden (3.16).

I: Ja..

R: En ik weet niet wanneer die weer terug komt. We hebben een compagnon bij Leeren Lampe, die man is al twee jaar euh, denk ik, twee jaar anderhalf, twee jaar is hij al niet meer aan het werk. Dus dat is wel lastig.

I: En zal je met het oog op dit risico dan ook minder snel een vaste arbeidsovereenkomst aanbieden?

R: Euhmm, nou het speelt natuurlijk altijd wel een rol. Kijk als je een vast contract geeft dan, dat brengt gewoon risico's met zich mee en ook extra kosten. Ja soms dan moet je wat en je wilt het personeel ook graag houden. En wil, en als het personeel klikt en je hebt een goede band met het personeel, dan ja, op gegeven moment dan zeggen we ook gewoon, we zien dat je zoveel inzet toont voor ons bedrijf en we belonen met een vast contract (1.66).

I: Ja.

R: En we hopen natuurlijk niet dat die ziek wordt, maar daar ga je natuurlijk ook niet vanuit.

I: Nee.

R: Dus daar sluit je dan een verzekering voor af om dat risico te vermijden.

I: Dus het is eigenlijk, dat je, je kijkt er eigenlijk niet naar bij iemand. Misschien alleen als iemand al vaker zich ziek heeft gemeld..

R: Ja kijk, de rest van het personeel, alleen toevallig koks die krijgen dan meteen een vast contract. De rest van het personeel die werkt gewoon eerst euh een X-aantal jaar en die euh ook al via de payroll. En uiteindelijk bieden we ze een vast contract als wij daar genoeg werk voor hebben. En dan kun je ook wel zien in die afgelopen drie jaar van euh, hoe vaak is die persoon ziek geweest of wat voor kwaaltjes had ie elke keer (1.67). Dus euh zolang er niks aan de hand is ga ik er ook gewoon vanuit dat dat euh gewoon zo dom door blijft lopen.

I: Ja, ja en dan ben je dus ook verzekerd stel het mocht toch..

R: Ja, ja.

I: Dus het speelt eigenlijk geen rol in het wel of niet aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Ja nouja kijk als een persoon altijd ziek is en die heeft het dan weer met de enkel en dan weer met de knie en dan weer dit, ja dan bied je natuurlijk niet zo snel meer een vast contract aan (1.68).

I: Nee.

R: Dan euh, ja dan heb je wel een verhoogd risico.

I: Ja.

R: Dus..

I: Maar dat is nog niet voorgekomen?

R: Nee, nee.

I: Maar dat zou wel een afweging kunnen zijn?

R: Ja, ja.

I: In het vervolg.

R: Ja.

I: Oké. Euhm en euhm in hoeverre speelt mee dat de arbeidskracht bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst, in hoeverre speelt daarbij mee dat de arbeidskracht duurder wordt naar verloop van tijd, eventueel?

R: Ja.. dat dat blijft allemaal duurder worden natuurlijk. En euhm en als de zaken goed gaan dan verdienen we ook meer dus dan speelt dat op zich niet zo'n grote rol. Ik heb liever iemand die ik goed betaal die gewoon goed werk levert en die ik alleen weg kan zetten, dan dat ik twee jonge knaapjes heb waar ik minder aan betaal en waar we elke keer euh alles voor in de gaten moeten houden. Dus ik betaal wel liever iets meer, ja ze worden wel duurder, maar daar heb je natuurlijk dan ook een vakkracht voor (3.17).

I: Ja oké. Dus dat speelt eigenlijk niet mee, want dat is gewoon het verloop van..

R: Ja kijk als iemand een jaartje ouder wordt, dan betaal je ook meer.

I: Ja precies.

R: Dus ja dat gaat gewoon door. Het is ook niet zo dat ze opeens een grote stijging krijgen (3.18).

I: Uhu.

R: Dat is elk jaar natuurlijk maar een klein beetje (3.18).

I: Ja.

R: Licht er ook wel aan hoeveel ze werken natuurlijk, maar dat speelt op zich voor de rest, ja euhh in dat opzicht euh als we iemand aannemen dan kijken we natuurlijk wel een beetje naar leeftijd, euhm hoe ouder hoe meer je natuurlijk moet betalen en hoe jonger hoe minder problemen, hoe flexibeler. In de meeste gevallen. Dus we hebben nou vrijwel een jong team.

I: Uhu.

R: Dus dat is natuurlijk voor ons een voordeel, dat scheelt weer in de kosten, en ook wel in de ziekteverzuim en de flexibilitateitscijfers. Ja die zijn gewoon goed.

I: Uhu, ja. Maar het zou niet een belemmering zijn, stel deze mensen willen toch langer blijven of met een vaste, dat je dan een vaste arbeidsovereenkomst aan kunt bieden? Stel daar zou sprake van zijn?

R: Nee dan kunnen we, uiteindelijk kunnen ze wel allemaal een vast contract krijgen, als het bij ons allemaal goed blijft gaan (1.69).

I: Ja.

R: En euhm we zijn natuurlijk ook bezig met een kok. En de kok waar we nu een gesprek mee hebben, die is ook veertig plus, dus ja dat is euh maar ja daar krijgen we een vakkracht voor, dus uiteindelijk.. het is maar wat de functie natuurlijk ook is (1.70). Als ik een vrouw van vijftig heb voor de afwas. Dan betaal ik daar relatief veel geld voor en bij ons natuurlijk al afwaskosten service, dus dat moet wel weer uitkomen. Dus dan heb ik liever dat daar iemand in avonduren een jong dametje of een jonge jongen daar een beetje gaat afwassen dan een ouder iemand.

I: Ja.

R: Dus aan de ene kant speelt het wel mee, de leeftijd.. (1.71)

I: Misschien bij het aannemen van mensen wel, maar bij het aanbieden van een vast contract

misschien, als ze er toch al in zitten minder?

R: Ja, ja, ja (1.71).

I: Ja? Oké.

I: Nouja ik had net al iets gezegd over de nieuwe ontslaggrond, de cumulatiegrond genoemd.

Euhm zou die invloed hebben op het ontslaan van werknemers? Of invloed kunnen hebben?

R: Die nieuwe ontslag euhm.. nou wij hebben tot nu toe nog geen euhm mensen gehad waarin zo'n geval was. Maar uiteindelijk als de nieuwe wet doorgaat, zou dat eventueel wel kunnen (2.28).

I: En op welke manier zie je dat dan voor je?

R: Nou als mensen euhm toch elke keer, allemaal, euhm uiteindelijk stapelt het zich allemaal op, dus te laat komen, euhh de taken niet goed uitvoeren, niet netjes met klanten omgaan (2.29). Het is natuurlijk, de klant is koning.

I: Uhu.

R: En die moet altijd netjes behandeld worden, maar als ze dat allemaal niet naleven, ja dan euh zou het kunnen zijn dat we euhm op deze manier mensen er wel makkelijker uit kunnen krijgen (2.30).

I: Maar nouja jullie hebben dat nog niet euh..

R: Nee.

I: ..geen ervaring mee gehad.

R: Nee.

I: Dus in die zin nouja, weet je ook niet precies wat euh.

R: Nee precies, nee.

I: Oke, oke.

I: Dan nog even terug naar de nieuwe ontslaggronden. Zal die nieuwe ontslaggrond invloed kunnen hebben op het aangaan van meer vaste arbeidsovereenkomsten?

R: Euhhmm.. ja dat is wel een lastige. Euhm, ja. Ik denk dat dat voor ons niet helemaal van toepassing is. Bij ons is het gewoon euh ik denk ja als er voldoende werk is dan moet ik ook voldoende mensen hebben (2.31).

I: Uhu.

R: En aan de hand daarvan geef ik vaste contracten uiteindelijk. En euhm we kijken natuurlijk wel wat voor personeel we aannemen. En die werken over het algemeen dan nog gewoon een aantal jaren bij ons in het bedrijf, dat is dan het idee erachter. En als in die drie jaar voor de rest geen andere verschijnselen zijn geweest hè, dan euhm dan geven we ze een vast contract, maar dan gaan je er ook niet vanuit dat je ze uiteindelijk moet ontslaan (1.73).

I: Nee.

R: Dus, ik denk omdat we een redelijk klein bedrijf nog zijn dat het voor ons niet helemaal van toepassing is, dat het niet heel veel voordelen met zich meebrengt, dat we dus eerder een vast contract aan zouden bieden (2.32).

I: Uhu, ja.

R: Het is meer, ja zolang het met de economie goed gaat en bij ons goed gaat, dan geef ik meer vaste contracten dan als het slechter gaat (1.74).

I: Ja, of wanneer de wetgeving zou veranderen zegmaar, dat is dan misschien een onderliggende maar geen belangrijke factor zeg maar.

R: Uhu, ja, nee, nee.

I: Oké, euhm en zal de cumulatiegrond invloed hebben op wanneer een vaste arbeidsovereenkomst aangeboden wordt? En daar bedoel ik mee eigenlijk dat je nu meestal euh nouja een keten moet doorlopen van drie bepaalde tijd contracten en, maar dat je door deze ontslag eerder in die

keten al een vaste arbeidsovereenkomst aan zou bieden. Of dat eventueel in de toekomst een mogelijkheid zou kunnen zijn.

R: Ja, dat is een goede.. Ja als het allemaal doorgaat zou dat misschien wel meespelen. Ik moet zeggen dat ik me er nog niet helemaal in heb verdiept en euhm we hebben gelukkig ook nog niet deze dingen meegemaakt. Dus misschien wanneer het wel een keer zou gebeuren kijk je er ook wel anders tegen aan. Maar ik denk of ik dan eerder, jaa... dat is lastig... ja ik denk echt dat het bij ons om de drukte gaat (2.33). We hebben nou een nieuwe lunchroom dan euh erbij. En daar hebben we wel twee mensen die euhh even kijken, die werken er allebei een jaar en die heb ik wel allebei meteen een vast contract aangeboden.

I: Ja...

R: Dus niet met achterliggende gedachte van euhh, ik kan ze er straks makkelijker uitwerken of zoiets.

I: Nee.. nee.. oke. Dus je zou niet sneller een vaste arbeidsovereenkomst aanbieden maar ook niet minder snel.

R: Nee, nee.

I: Gewoon, maakt niet uit, het is hetzelfde zeg maar (2.34).

R: Ja, hoe we er nou instaan niet in ieder geval.

I: Ja, ja, oké. En de risico's van ziekte waar ik het net ook al over had, zou het eventueel invloed kunnen hebben op euh de risico's die je loopt bij ziekte? De nieuwe ontslaggrond? Omdat dat toch het grootste risico is voor de werkgever zeg maar..

R: Ja zeker.

I: Euhm ja zou je door die nieuwe ontslaggrond dus die risico's in kunnen perken of op een.. geen directe manier, want ziekte ontslag dat staat hierbuiten, want dat gaat via het UWV, maar misschien toch op een indirecte manier zeg maar dat je toch al preventief gaat kijken?

R: Ja.. misschien dat het wel meespeelt maar euhm wij hebben een hele hechte band, we werken zelf ook mee, met al het personeel, dus we zouden niet zomaar, ook al is iemand ziek, en dan op een euhm beetje een andere manier eruit te werken, ja dat dat is niet hoe wij het netjes vinden. En daarnaast hebben we natuurlijk gewoon een goede verzekering voor afgesloten. Daar moeten we natuurlijk ook gewoon voor betalen, dus uiteindelijk hè sluiten we dat euh, wordt het voor ons makkelijker, of makkelijker.. als iemand ziek is dan hebben we daar minder problemen van (3.19).

I: Ja, oké, dus de arbeidsrelatie staat hier wel hoog, belangrijk.

R: Ja dat staat heel hoog.

I: Ja, oke mooi. Euhm en zal de nieuwe ontslaggrond invloed hebben op het verminderen van de kosten van arbeidskrachten? Omdat je dus toch meer gaat betalen voor mensen, nouja vakkrachten misschien, hoger loon, bonussen..

R: Euhmm.. ja, ja, daar heb ik minder, euhh goed nouja, ik weet dat euh de payroll bedrijven, waar wij de mensen van de nulurencontracten in hebben, die euh, die is ook op de hoogte van dit wetsvoorstel natuurlijk. En die hebben daar allemaal wel zo zijn manieren weer voor omdat dat, ja om zo de kosten weer te kunnen drukken volgens mij (3.20). Maar ik heb binnenkort nog een keer een afspraak met die dame, dus hoe dat helemaal zit durf ik zo niet te zeggen.

I: Ja, ja, ook hier over?

R: Ja.

I: Oké.

R: Dus ik durf echt nog niet te zeggen haha of dat in kosten scheelt voor ons (3.21).

I: Haha. Oké. Nee, oké dan laat ik die even liggen. Euhm zijn er volgens jou andere euhh andere dingen, andere euh hoe zeg je dat, veranderingen, maatregelen nodig in de wetgeving om ontslag

makkelijker te maken voor een werkgever? Zodat je je bedrijf gezonder kunt houden zeg maar?

R: Euhh ja het is natuurlijk altijd makkelijk om iemand er sneller uit te werken die niet aan je eisen voldoet. Euhm dus in dat opzicht zal het wel makkelijker zijn, maar ja dat.. ja ik heb daar voor de rest nog weinig ervaring mee, gelukkig. En ik denk dat dit wel een goede manier is om iemand toch wel eruit te krijgen. Dus in dat opzicht zal het misschien wel makkelijker zijn (2.35).

I: Ja, maar het zou niet op een andere manier euhh mogelijk zijn, volgens jou, niet volgens deze euhh..

R: Nou er zullen vast wel andere mogelijkheden misschien zijn, maar euh daar heb ik me voor de rest nog niet in verdiept.

I: Uhu, oké.

I: Euhm oké en zijn er dan andere veranderingen in de wetgeving om meer vaste arbeidsovereenkomsten aan te bieden? Net was het zeg maar of ontslag makkelijker was en nu of er veranderingen nodig zijn om meer vaste arbeidsovereenkomsten aan te kunnen bieden of is dat volgens jou helemaal niet aan de orde, niet nodig?

R: Euhmm.. jah.. Euhm ja.. ja.. wat moet ik daar over zeggen. Er zullen vast wel euh, ja bij ons is dat... daar ben ik nog niet helemaal in thuis (4.14).

I: Uhu.

R: Dus ik ik durf niet te zeggen van als dat euh, dat daar andere manier of andere middelen voor moeten, moeten zijn... Nee durf ik zo niet te zeggen (4.15).

I: Nee? Oké. Nou de laatste vraag is eigenlijk euh is wetgeving of zijn andere factoren belangrijker bij het aangaan van een vaste arbeidsovereenkomst?

R: Euhh nee andere factoren (1.75).

I: En welke factoren zijn dat dan?

R: Ja, euh bij ons gaat het euh voornamelijk om wat voor persoon het is, hoe die op de werkvloer meeloopt, wat voor vakkracht het is, wat de functie is. En euhh natuurlijk hoeveel werk er is, en aan de hand daarvan nemen wij mensen in vaste dienst en niet zo zeer van euh via de wetgeving (1.75).

I: Nee.. dus dat is eigenlijk geen indicator, nouja factor in de afweging van een vaste arbeidsovereenkomst.

R: Ja, nee.

I: Dus het ligt echt in de persoon zelf

R: Uhu.

I: Euh nouja wat jullie als bedrijf nodig hebben..

R: Uhu.

I: En hoe de economie euh is op, is zeg maar.

R: Ja, zolang de drukte bij ons is en de aanda, euhm ja en dat wij nog steeds groeiende zijn, ja dan kan ik aan de hand daarvan natuurlijk personeel aannemen.

I: Ja..

R: En euhm we kijken niet naar wat de regels zijn van de wet, ook al zou dan die nieuwe wetgeving doorgaan. Ik denk niet dat daardoor iemand zo snel in vaste dienst euh zal nemen (2.36).

I: Nee, dus eigenlijk zeg je van mooie wetgeving, maar voor ons maakt het eigenlijk helemaal niet uit, dat ligt niet aan de wetgeving, dat ligt aan nouja, het bedrijf en euh..

R: Ja, nouja misschien dat het wel makkelijker zou zijn als we eens een keer ergens mee te maken zouden krijgen, maar het is niet euh de reden dat we euhh daarmee iemand eerder, euhh daarvoor in vaste dienst nemen.

I: Ja.. oke, duidelijk.