**Position Paper t.b.v. het rondetafelgesprek bij de Vaste Commissie Sozawe van de TK   
van 3 december 2019 van mr Monetta V. Ulrici**(ref MVU/werk/V-2018.04)

Ik heb mij - op persoonlijke titel - in de hierna volgende korte reactie op het wetsvoorstel Wet Arbeidsmarkt in Balans (de WAB) beperkt tot twee onderdelen, die ik vanuit de rechterlijke macht bezien van enig commentaar voorzie.

**1. Doel van de WAB - opmerking vooraf**

Het doel van de WAB is - blijkens de brief van de Minister van 8 november 2018 - het voor werkgevers aantrekkelijker te maken om werknemers in vaste dienst te nemen. Het is een mooi streven maar het is nog zeer de vraag of dit doel door de WAB (alleen) zal worden behaald. De arbeidsovereenkomst (voor onbepaalde tijd) is een zwaarbelaste overeenkomst. Niet alleen de beperkte mogelijkheden om tot ontslag te komen, maar bv ook de verplichting om tijdens ziekte 2 jaar door te betalen en alle andere reïntegratie-verplichtingen bij ziekte, drukken (zeker voor kleinere werkgevers) zwaar op de arbeidsovereenkomst. Dat maakt dat steeds gezocht zal worden naar alternatieven. Ook als die qua prijs per uur duurder zijn.

Ik reageer op twee onderdelen (de proeftijd en de i-grond) als volgt, waarbij ik voor een meer uitvoerig commentaar graag verwijs naar de brief van de RvdR van 7 juni 2018, bij de tot standkoming waarvan mr de Laat en ik betrokken zijn geweest.

**2. 7:652 BW - variabele proeftijden**  
Het is mij niet duidelijk voor welk probleem dit een oplossing is. De regeling rond de proeftijd is nu helder, makkelijk en leidt niet tot (veel) problemen. Zeker niet waar goed werkgeverschap door de rechter wordt gebruikt om misbruik tegen te gaan. 4 verschillende proeftijden variërend van 1 tot 5 maanden, en zeker een lange proeftijd van 5 maanden, is complex en moet worden ontraden. Het is een bron van procedures en dus van onzekerheid, terwijl de situatie nu helder en eenduidig is. Bovendien is geenszins aangetoond en wat mij (ons) betreft ook niet aannemelijk dat de mogelijkheid om een proeftijd van 5 maanden af te spreken, voor werkgevers eerder en vaker aanleiding zal zijn om een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan.

**3. 7:671b en 669 lid 1 BW - cumulatiegrond**De belangrijkste wijziging van de WAB. Dat rechters met de i-grond (een combinatie van alle ontslaggronden) meer gaan ontbinden, wat kennelijk de wens is van de wetgever, staat met deze grond niet vast. Er moet immers nog steeds een *redelijke grond* aanwezig zijn. Vindt de rechter een einde van de arbeidsovereenkomst gewenst, dan zal hij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst toewijzen. Vindt hij dat niet, dan wijst hij de verzochte ontbinding af. Daar verandert deze grond niets aan.   
Ik heb er verder twee meer praktische opmerkingen bij:   
1. allereerst zou een combinatie van de a-grond (economische redenen) en een andere grond (gelegen in de persoon van de werknemer) mogelijk moeten zijn. Waarom dat niet zou kunnen, kan ik niet inzien. Dat de a-grond bij het UWV (in eerste instantie) wordt getoetst, hoeft geen beletsel te zijn. De rechter krijgt deze zaken nu ook al als één van de partijen het niet eens is met de beslissing van het UWV. Daar zou dan de tweede grond bijgevoegd kunnen worden.   
2. Het motiveren waarom een extra halve, of een kwart of een 1/10e, transitievergoeding wordt toegewezen, wordt een vrijwel onmogelijke taak. En dat een goed functionerende werknemer ‘slechts’ de enkele transitievergoeding krijgt omdat hij op economische gronden wordt ontslagen, terwijl de werknemer die deels disfunctioneert en daarbij of daarvoor ook nog een verstoorde arbeidsverhouding heeft, anderhalve transitievergoeding ontvangt, komt echt niet redelijk voor.

\*\*\*\*\*\*\*\*\*