

Vergaderjaar 2015–2016

34 351

Evaluatie Wet werk en zekerheid (Wwz)

34 408

Regeling van de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van de detacheringsrichtlijn en tot wijziging van de IMI-verordening over de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (Wet arbeidsvoorwaarden gedetacheerde werknemers in de Europese Unie)

Nr. 16

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 april 2016

Hierbij informeer ik u dat het kabinet in overleg met sociale partners voornemens is een aantal wijzigingen aan te brengen in de Wet werk en zekerheid (Wwz) die betrekking hebben op de ketenbepaling in relatie tot seizoensarbeid en op de transitievergoeding in relatie tot ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid en om bedrijfseconomische redenen. Het kabinet reageert hiermee op de knelpunten bij werkgevers over de effecten van de Wwz. Hierover heeft ook de Stichting van de Arbeid zich gebogen en in gezamenlijk overleg is besloten te komen tot de hiervoor genoemde wijzigingen die allen gericht zijn op het realiseren van de doelstellingen van de Wwz, waaronder het bevorderen van bestendige arbeidsrelaties.

Voor de wijziging van de ketenbepaling in relatie tot seizoensarbeid geldt dat snelheid is geboden nu het overgangsrecht voor de ketenbepaling per 1 juli aanstaande is uitgewerkt. Deze regeling die is afgeleid van het onlangs in de land- en tuinbouwsector gesloten akkoord over hoe om te gaan met de ketenbepaling in relatie tot functies die slechts gedurende een deel van het jaar kunnen worden verricht, is gericht op het kunnen voortzetten van reeds bestaande bestendige arbeidsrelaties tussen seizoenwerknemers en hun werkgevers en is daarmee in lijn met één van de belangrijkste doelen van de Wwz. Deze wijziging is ook in lijn met het voorstel tot aanpassing van de wet uit het rapport van de Verkenner seizoensarbeid van 20 april 2016 (bijlage bij Kamerstukken 34 351 en 29 544, nr. 17).

Ook de voorstellen betreffende de transitievergoeding zijn gericht op het bevorderen van de totstandkoming van bestendige arbeidsrelaties. Ik heb eerder al aangegeven dat ik mij de zorgen aantrek die zijn ontstaan als gevolg van de cumulatie van financiële verplichtingen voor een werkgever bij langdurige ziekte van een werknemer. Daarom doe ik voorstellen die betrekking hebben op het verminderen van de kosten die gemoeid zijn met de transitievergoeding bij het einde van het dienstverband na langdurige arbeidsongeschiktheid (zonder aantasting van de rechten van werknemers). Ook zorgen die er zijn onder werkgevers in het midden- en kleinbedrijf over het verschuldigd zijn van een transitievergoeding bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen – veelal ingegeven door kostenbesparing, waar de transitievergoeding dan weer niet aan bijdraagt – lijken in de weg te staan aan het realiseren van bestendige arbeidsrelaties. Dus ook daarom hiervoor voorstellen, waarmee bijgedragen wordt aan het wel realiseren van deze arbeidsrelaties.

De voorstellen worden hierna verder toegelicht.

Seizoensarbeid

De aanpassing van de ketenbepaling in verband met seizoensarbeid zal inhouden dat de zogenoemde tussenpoos van ten hoogste zes maanden bij cao kan worden teruggebracht naar ten hoogste drie maanden voor functies waarin de werkzaamheden als gevolg van klimatologische of natuurlijke omstandigheden seizoensgebonden zijn en gedurende ten hoogste negen maanden per jaar kunnen worden verricht. Door de mogelijkheid de tussenpoos te verkorten van zes naar drie maanden kan voor deze functies de tussenpoos van drie maanden uit de oude ketenbepaling worden hersteld. Het kabinet acht dit gerechtvaardigd, enerzijds gelet op de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering die wordt bepaald door de hiervoor genoemde omstandigheden, anderzijds nu het functies betreft waarbinnen de werkzaamheden (als gevolg daarvan) slechts gedurende een gedeelte van het jaar kunnen worden verricht en het mettertijd (moeten) aangaan van een contract voor onbepaalde tijd niet in de rede ligt. Die verplichting zal er uiteindelijk toe leiden dat de arbeidsrelatie wordt beëindigd wat uiteraard niet in het belang is van de werknemers die het betreft, noch in het belang van werkgevers.

Het kabinet hecht eraan dat cao-partijen zelf kunnen besluiten over het verkorten van de hiervoor genoemde tussenpoos. Zij zijn immers het beste in staat om te beoordelen welke functies hiervoor in aanmerking komen, zoals onlangs ook is gebleken bij het sluiten van het akkoord voor de land- en tuinbouwsector. Anders dan nu het geval zijn partijen voor het realiseren van dergelijke afspraken niet langer afhankelijk van de mogelijkheid die de wet biedt om bij ministeriële regeling de ketenbepaling voor daarbij te bepalen functies buiten toepassing te verklaren. Zij kunnen zelf bepalen voor welke functies afwijking van de hoofdregel noodzakelijk is en hieraan zo nodig voorwaarden verbinden.

Het kabinet meent dat er wel een beperking moet worden aangebracht ten aanzien van de functies waarvoor de tussenpoos van de ketenbepaling kan worden verkort. Deze mogelijkheid zal niet gelden wanneer het functies betreft die volgtijdelijk door dezelfde werknemer kunnen worden vervuld en waarmee een aaneengesloten periode van negen maanden wordt overschreden. In een dergelijke situatie ligt het immers meer voor de hand om een langer durend (al dan niet tijdelijk) dienstverband aan te gaan in plaats van telkens kortdurende tijdelijke contracten. Voor functies waarin de werkzaamheden in de regel gedurende langer dan negen maanden per jaar worden verricht, kan gebruik worden gemaakt van de

reeds bestaande mogelijkheid om de ketenbepaling bij cao te verruimen tot maximaal 6 contracten in een periode van ten hoogste 4 jaar.

Geen transitievergoeding bij vervangende cao-regeling

In de tweede plaats is het kabinet voornemens de regeling op grond waarvan bij cao het recht op transitievergoeding buiten toepassing kan worden verklaard, te wijzigen. De huidige regeling houdt in dat een werknemer geen aanspraak kan maken op een transitievergoeding als in een cao een *gelijkwaardige* voorziening is opgenomen. Die gelijkwaardige voorziening kan bijvoorbeeld bestaan uit een eigen vergoedingsregeling, scholingsfaciliteiten, outplacement of een bovenwettelijke WW-regeling, mits de (gekapitaliseerde) waarde hiervan gelijk is aan de transitievergoeding waar een individuele werknemer recht op zou hebben gehad. Het voorschrift dat op het niveau van de individuele werknemer sprake moet zijn van een gelijkwaardige voorziening is een belemmering om bij ontslagen om bedrijfseconomische redenen te komen tot collectieve afspraken die recht doen aan de specifieke situatie van een sector of onderneming of om te komen tot collectieve (sectorale) afspraken over van werk naar werk, bijvoorbeeld met gebruikmaking van hiervoor in te richten mobiliteitscentra. Het is immers praktisch ondoenlijk om hiermee verband houdende kosten toe te rekenen aan een individuele werknemer. Bovendien zullen deze kosten in omvang variëren al naar gelang de mate waarin de werknemer gebruik maakt van de diensten van dergelijke centra.

De wijziging van de huidige regeling zal dan ook inhouden dat bij een ontslag om bedrijfseconomische redenen – waar de regeling in haar nieuwe opzet toe beperkt zal worden en waaronder ook ontslag wegens bedrijfsbeëindiging valt – de (gekapitaliseerde) waarde van de bij cao geregelde voorziening niet gelijkwaardig hoeft te zijn aan de transitievergoeding waar een individuele werknemer recht op zou hebben gehad. Het is dan aan cao-partijen zelf om te bepalen wat de inhoud en omvang van de cao-voorziening zal zijn – die ook alleen kan bestaan uit van-werk-naar-werk arrangementen – en door wie een dergelijke voorziening verschuldigd is. Dat hoeft dan niet te zijn de individuele werkgever (uit het midden en kleinbedrijf). Het is aan cao-partijen om gebruik te maken van de hiermee geboden mogelijkheid om de kosten bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, voor individuele werkgevers, te verlagen.

Ik ben mij bewust dat dit afhankelijk van de specifieke omstandigheden van het geval kan leiden tot een lagere vergoeding (of equivalent daarvan) dan de transitievergoeding die op grond van de wet verschuldigd zou zijn. Om te voorkomen dat hier lichtvaardig toe wordt besloten, wordt het thans al geldende voorschrift gehandhaafd dat dergelijke cao-afspraken alleen kunnen worden afgesloten met een of meer vakbonden die in de onderneming of de bedrijfstak werkzame personen onder hun leden tellen, die krachtens hun statuten ten doel hebben de belangen van hun leden als werknemers te behartigen, die als zodanig in de betrokken onderneming of bedrijfstak werkzaam zijn en ten minste twee jaar in het bezit zijn van volledige rechtsbevoegdheid.

Compensatie transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid

In de derde plaats is het kabinet voornemens te komen tot een regeling op grond waarvan werkgevers worden gecompenseerd voor de kosten van een bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid verschuldigde transitievergoeding. Die compensatie kan plaatsvinden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf) waar uiteraard een verhoging van de

(uniforme) premie tegenover zal staan. Het kabinet acht dit gerechtvaardigd gelet op de kosten die werkgevers al moeten maken als het gaat om langdurig zieke werknemers. Als gevolg van dit voorstel zal er voor werkgevers geen aanleiding meer zijn om een arbeidsovereenkomst van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer uitsluitend in stand te laten om de transitievergoeding niet te hoeven betalen (de zogenoemde slapende dienstverband problematiek) zodat er ook geen maatregelen hoeven worden getroffen om dit tegen te gaan. Mede in dit verband zal worden bezien of het mogelijk is om de voorgestelde wijziging met terugwerkende kracht in te laten gaan.

Realiseren van de voorstellen

Voor het aanpassen van de ketenbepaling in verband met seizoensgebonden arbeid zal het wetsvoorstel tot Regeling van de arbeidsvoorwaarden van gedetacheerde werknemers in verband met de implementatie van Richtlijn 2014/67/EU van het Europees parlement en de Raad van 15 mei 2014 inzake de handhaving van de detacheringsrichtlijn en tot wijziging van de IMI-verordening over de administratieve samenwerking via het Informatiesysteem interne markt (Kamerstuk 34 408) bij bijgevoegde nota van wijziging (Kamerstuk 34 408, nr. 8), die ik hierbij indien, worden aangepast zodat deze wijziging op 1 juli 2016 (datum waarop het overgangsrecht van de ketenbepaling afloopt) gerealiseerd zal kunnen zijn. Voor de overige wijzigingen zal worden voorzien in een wetsvoorstel dat naar verwachting op 1 januari 2018 in werking zal kunnen treden. Ik verwacht dat dit wetsvoorstel begin 2017 bij uw Kamer kan worden ingediend.

Ten slotte

Met de Stichting van de Arbeid ben ik van mening dat met de voorgestelde wijzigingen adequate oplossingen zijn gevonden voor gesignaleerde knelpunten. Het is nu zaak de wet haar werk te laten doen en bij gelegenheid van de evaluatie conclusies te trekken over het realiseren van de hiermee beoogde doelen. Voor de korte termijn resteert alleen nog het onderzoek naar de vraag of de redelijke gronden op grond waarvan een arbeidsovereenkomst door de rechter kan worden ontbonden toereikend worden gevonden voor de verscheidenheid aan gevallen die zich in de praktijk kunnen voordoen, zoals gevraagd in de motie van het lid Backer (Kamerstuk 33 818, F) die de bij de behandeling van Wwz in de Eerste Kamer is aangenomen (Handelingen I 2013/14, nr. 32, item 14). Over de uitkomsten van dit onderzoek wordt uw Kamer voor 1 juli 2016 geïnformeerd.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
L.F. Asscher