

Vergaderjaar 2013–2014

**33 818**

## **Wijziging van verschillende wetten in verband met de hervorming van het ontslagrecht, wijziging van de rechtspositie van flexwerkers en wijziging van verschillende wetten in verband met het aanpassen van de Werkloosheidswet, het verruimen van de openstelling van de Wet inkomensvoorziening oudere werklozen en de beperking van de toegang tot de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers (Wet werk en zekerheid)**

**B**

### **VOORLOPIG VERSLAG VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID<sup>1</sup>**

Vastgesteld 23 april 2014

Het voorbereidend onderzoek van dit wetsvoorstel geeft de commissie aanleiding tot het maken van de volgende opmerkingen en het stellen van de volgende vragen.

#### **Inleiding**

De leden van de **commissie** voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken de regering om de vragen uit de Notitie Wetsvoorstel Werk en Zekerheid – behorende bij de brief van de Vereniging arbeidsrecht advocaten Nederland (VAAN) van 24 maart jl. – te beantwoorden.<sup>2</sup>

In aanvulling hierop hebben de leden van de fracties van **VVD, PvdA, CDA, PVV, D66, ChristenUnie** en **SGP** nog een aantal aanvullende vragen, die fractiegewijs aan de regering worden voorgelegd.

#### **VVD-fractie**

De leden van de VVD-fractie hebben kennisgenomen van het wetsvoorstel Wet werk en zekerheid (Wwz) en maken graag van de gelegenheid gebruik de regering een aantal vragen te stellen.

<sup>1</sup> Samenstelling:

Holdijk (SGP), Kneppers-Heijnert (VVD), Terpstra (CDA), Sylvester (PvdA) (*voorzitter*), Thissen (GL), Witteveen (PvdA), Nagel (50PLUS), Ruers (SP), Elzinga (SP), Koffeman (PvdD), Strik (GL), Flierman (CDA), Hoekstra (CDA), Scholten (D66), Backer (D66), De Lange (OSF), Sent (PvdA), Postema (PvdA), Van Dijk (PVV) (*vice-voorzitter*), Sørensen (PVV), Ester (CU), De Grave (VVD), Beckers (VVD), Swagerman (VVD), Kok (PVV), Koning (PvdA)

<sup>2</sup> Deze notitie is ter inzage gelegd onder griffienummer 154706.03 (<http://www.vaan-arbeidsrecht.nl/contents/wetsvoorstel-werk-en-zekerheid>)

## Flexibele arbeid

Aanpassing van de regels op het gebied van flexibele arbeid waarmee de positie van werknemers versterkt kan worden zoals in deze wet wordt voorgesteld, betekent voor de werkgever minder manoeuvreerruimte, met name waar de maximale duur van de verschillende vormen van flexibele arbeidsrelaties verkort wordt. Het verkorten van de periode van flexibele contracten zal er toe leiden dat onder de nieuwe regeling werkgevers eerder het dienstverband met de betrokken flexmedewerkers verbreken en een arbeidsrelatie aangaan met een ander. Daarmee wordt – zeker in een ruime arbeidsmarkt – de positie van de flexmedewerker eerder verzwakt dan versterkt. Deze twijfels worden ook door de Raad van State en het Centraal Planbureau (CPB) geuit. Dit kost niet alleen rechtstreeks, maar ook indirect, structureel werkgelegenheid. De regering heeft tot nu toe deze kritiek zonder onderbouwing van de hand gewezen. Daarom zien de leden van de VVD-fractie graag dat de regering nadere uitleg geeft waarom de voorgestelde beperkingen wenselijk zijn en hoe deze voorstellen tot verbetering van de positie van flexkrachten leiden. De leden van de VVD-fractie vragen of er onderzoek bestaat dat de opvatting van de regering ondersteunt.

### Flexibele arbeid: arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

Het wetsvoorstel houdt een verplichting in voor de werkgever om in geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of meer een aanzegtermijn te hanteren van één maand bij afloop.<sup>3</sup> Bij die aanzegging is de werkgever tevens verplicht om aan te geven onder welke voorwaarden de werkgever het dienstverband zou willen voortzetten. Voor de leden van de VVD-fractie komt hierbij de vraag op wat de status van de aanzegging is, als deze geschiedt zonder vermelding van deze voorwaarden, of waarbij de voorwaarden zo algemeen of onduidelijk geformuleerd zijn, dat ze feitelijk op individueel niveau niet voldoende betekenis hebben. In het derde lid van dit artikel is een sanctie opgenomen van vergoeding door de werkgever van één maand salaris. In principe geldt deze sanctie ook als de arbeidsovereenkomst (stilzwijgend) is voortgezet. Het is aan de werknemer of hij de vergoeding dan wil opeisen.<sup>4</sup> Daarvoor heeft de werknemer twee maanden de tijd na het einde van de arbeidsovereenkomst.<sup>5</sup> Bij drie voortgezette arbeidsovereenkomsten waarbij de werkgever telkens heeft vergeten de aanzegging te doen, kan de werknemer tot twee maanden na het einde van het derde contract drie aanzegvergoedingen opeisen. Is dit de bedoeling van de regering?

De leden van de VVD-fractie vernemen graag of deze aanzegvergoeding gevolgen heeft voor een WW (of ZW-) uitkering. Met andere woorden is deze aanzegvergoeding een vergoeding of inkomen uit vroegere arbeid? De leden van de deze fractie krijgen graag helderheid hierover.

Is de conclusie juist dat bij een arbeidsovereenkomst van zes maanden exact noch een aanzegtermijn geldt (de aanzegplicht en -termijn is niet van toepassing indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden<sup>6</sup>), noch een proeftijd (er kan geen proeftijd overeengekomen worden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden<sup>7</sup>)? Hoe verhoudt een

<sup>3</sup> Artikel 7: 668, BW

<sup>4</sup> Nota naar aanleiding van het verslag (33 818, nr. 7), p. 34

<sup>5</sup> Artikel 7: 686a, lid 4a, sub. 1 BW

<sup>6</sup> Artikel 7:668, lid 2b BW

<sup>7</sup> Artikel 7:652, lid 4 BW

opzegging door de faillissementscurator (die geen ontslagvergunning nodig heeft) zich verhoudt tot artikel 7:667, lid 4 BW? De leden van de VVD-fractie vernemen ook graag of met pensioengerechtigde leeftijd in artikel 7:667, lid 4 BW de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bedoeld.

#### Flexibele arbeid: ketenbepaling

Is de voorgestelde wijziging van artikel 7:668a, lid 2 BW over opvolgende werkgevers ook van toepassing in de situatie van 7:667, lid 5 BW, in het bijzonder in de situatie waarin een doorstart plaatsvindt door een derde en de werknemer vergelijkbare werkzaamheden verricht?

Artikel 7:668a, lid 8 BW biedt de mogelijkheid dat de minister bij ministeriele regeling bepaalde functies aanwijst waarvoor vervolgens bij CAO de leden 1 t/m 7 buiten toepassing kunnen worden verklaard. De memorie van toelichting noemt sectoren als het profvoetbal.<sup>8</sup> Heeft de regering het voornemen daadwerkelijk van deze mogelijkheid gebruik te maken en zo ja voor welke functies? Voor contractspelers, trainers, coaches of (assistent-) scheidsrechters? Zo ja, per wanneer? Zijn er nog andere (betaalde) sportsectoren waarvoor hetzelfde geldt, zoals hockey of basketbal? Zijn er buiten de sport nog sectoren of branches die voor een dergelijke uitzondering in aanmerking komen (behalve die welke het wetsvoorstel in de leden 9 en 10 noemt)?

Aan welk soort werkzaamheden denkt de regering bij werknemers jonger dan achttien jaar<sup>9</sup> en waar is het kwantitatieve criterium van gemiddeld ten hoogste twaalf uur per week op gebaseerd? Waarom wordt hier een ander kwantitatief criterium gehanteerd dan in de Wet op het minimumloon, waar naast bijkomstigheid sprake is van gemiddeld vijf uur per week en tenminste drie maanden werkzaam?

#### Wijziging ontslagrecht: (tussentijdse) opzegging arbeidscontract

Tot nu toe bestaat de mogelijkheid dat de partij die de arbeidsovereenkomst onregelmatig opzegt, een gefixeerde schadeloosstelling (loon over de opzegtermijn) of een volledige schadevergoeding betaalt. In het wetsvoorstel vervalt de schadevergoeding en blijft alleen de gefixeerde schadeloosstelling over.<sup>10</sup> De gevolgen voor het betaald voetbal zijn dat spelers de mogelijkheid krijgen om hun contract af te kopen tegen betaling van het nog resterende aantal maandsalarissen waarop de speler tot het einde van het contract recht zou hebben gehad (waarbij de betaling in de praktijk zal worden gedaan door de kopende club). De clubs ontvangen zo slechts een geringe vergoeding in verhouding tot de schade die zij lijden. Dit geldt des te meer in internationaal opzicht waarbij sprake zal zijn van een zeer nadelige concurrentiepositie. Is de regering van mening dat voor het betaald voetbal en voor soortgelijke andere situaties een uitzondering gemaakt zou moeten worden en zo ja, hoe zou dit gerealiseerd kunnen worden?

Kan de regering aan geven wat de toegevoegde waarde is van artikel 7:677, lid 4 BW in relatie tot artikel 7:672, lid 9 en lid 10 BW? Wat is de reden voor invoering van artikel 7:677, lid 6 BW? Noch de memorie van toelichting, noch de nota naar aanleiding van het verslag geeft daarover enige helderheid.

<sup>8</sup> 33 818, nr. 3, p. 14 en 96

<sup>9</sup> Artikel 7:668a, lid 11 BW

<sup>10</sup> Artikel 7:672, lid 9 BW

Een van de doelstellingen van de transitievergoeding is het bevorderen van de transitie van werk naar werk. De leden van de VVD-fractie constateren dat uit de tekst van artikel 7:673 BW niets blijkt van deze doelstelling. De memorie van toelichting stelt<sup>11</sup> dat de transitievergoeding kan (maar niet hoeft te) worden aangewend voor scholing of begeleiding naar ander werk. Wat is de ratio om de vergoeding voortaan transitievergoeding te noemen in plaats van ontslagvergoeding?

Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op initiatief van de werkgever niet wordt voortgezet komt een werknemer in aanmerking voor deze vergoeding indien de arbeidsovereenkomst tenminste 24 maanden heeft geduurd. Betekent dit niet dat werkgevers nog slechts arbeidscontracten, al dan niet in een keten van maximaal 24 maanden (of om elk risico te vermijden 23 maanden) zullen aanbieden? En zijn het niet juist deze werknemers die van werk naar werk begeleid moeten worden en dus met een (echte) transitievergoeding geholpen zouden zijn? Zou het daarom niet beter zijn een bestemmingsvereiste in artikel 7:673 BW op te nemen zoals dat wel gebeurd is in artikel 7:673b, lid 1 BW? Ook om een andere reden lijkt dit verstandig. p grond van artikel 7:673, lid 6 BW mogen kosten die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt ter bevordering van de bredere inzetbaarheid van de werknemer van de transitievergoeding worden afgetrokken. Als de werknemer door de werkgever aangeboden scholing weigert, wordt hij dus beloond met een hogere transitievergoeding. Is de regering van mening dat dit moet worden voorkomen?

De transitievergoeding is niet verplicht als de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst beëindigt (tenzij als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever). De leden van de VVD-fractie constateren dat dit niet de mobiliteit van de werknemer bevordert die de regering met dit wetsvoorstel beoogt. Ziet de regering dit anders? Waarom heeft de regering er niet voor gekozen de transitievergoeding door de werkgever in een daartoe op te richten transitiefonds te laten storten?

De Wwz verlengt de termijn van drie maanden, waarbinnen elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten als behorend tot dezelfde keten gelden, naar zes maanden. De onderbrekingen tellen mee voor de berekening van de opzegtermijn en zijn relevant voor de vraag of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd converteert in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Tellen de tussenpozen tussen twee tijdelijke contracten ook mee voor de berekening van het recht op een transitievergoeding? Graag krijgen de leden van de VVD-fractie een reactie van de regering, nu dit in artikel 7:673, lid 4, sub b, BW niet met zoveel woorden staat. Ontstaat het recht op transitievergoeding zodra de periode van 24 maanden is verstreken of zodra arbeidsrelaties voor bepaalde tijd langer dan 24 maanden hebben geduurd?

Wordt de beëindiging van een arbeidsovereenkomst ook geacht te zijn verricht op initiatief van de werknemer indien een onderneming, niet zijnde een uitzendonderneming (anders dan bij beantwoording van de vragen in de nota naar aanleiding van het verslag<sup>12</sup>), een bestaande opdracht na een nieuwe aanbestedingsprocedure betreffende diezelfde opdracht verliest, waarna de medewerker in kwestie een dienstverband aanvaardt bij de onderneming die de betreffende opdracht na de aanbestedingsprocedure verkrijgt? Met andere woorden, is de vorige concessiehouder/werkgever geen transitievergoeding verschuldigd indien

<sup>11</sup> 33 818, nr. 3, p. 110

<sup>12</sup> 33 818 nr. 7, p. 74 (bovenaan)

de concessie overgaat naar een nieuwe werkgever omdat sprake is van opvolgend werkgeverschap waarbij opgebouwde rechten meegaan naar de nieuwe werkgever en de werknemer die dit dienstverband aanvaardt daarmee het initiatief neemt voor beëindiging van het dienstverband met de vorige werkgever?

Het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen (BBA) wordt ingetrokken.<sup>13</sup> De ontslagcriteria worden opgenomen in het Burgerlijk Wetboek. De preventieve toets blijft grotendeels bestaan en wordt uitgevoerd door het UWV of door de kantonrechter afhankelijk van de ontslaggrond. De categorie niet zelfstandigen zonder arbeidsovereenkomst die nu wel onder de preventieve toets valt, gaat deze bescherming verliezen. Waarom ontnemt de regering deze kwetsbare groep werkers, veelal met een overeenkomst van opdracht (ovo), de ontslagbescherming die ze tot nu toe hadden?

#### Wijziging Werkloosheidswet

Het wetsvoorstel heeft als een van de doelstellingen om de Werkloosheidswet (WW) meer activerend te maken en hanteert daarbij een verkorting van de WW-duur van 38 naar 24 maanden. Verwacht de regering dat werknemers die 38 jaar gewerkt hebben, en dus rond de 56 jaar zullen zijn, en in de toekomst na 24 maanden in plaats van na 38 maanden het recht op uitkering verliezen, eerder een baan zullen krijgen? Kan de regering onderzoek noemen die dit verband ondersteunt? Als het de bedoeling van de regering is dat mensen eerder lager betaald werk accepteren, waarom verandert er dan niets in de opbouw van de WW voor de eerste tien jaar? De voorgestelde verkorting heeft immers geen gevolgen voor personen die korter dan tien jaar gewerkt hebben.

Het wetsvoorstel biedt de mogelijkheid om deze verkorte WW-duur door middel van een private aanvulling met veertien maanden te verlengen. Deze private verlenging kan bij CAO door de sociale partners geregeld worden en vervolgens zal er dan algemeen verbindend verklaring volgen. De leden van de VVD-fractie vernemen graag van de regering of zij deze algemeen verbindend verklaarde verlenging in overeenstemming vindt met het beoogde activerende karakter van de verkorte WW-termijn en zo ja, wat dan de zin is van de verkorting van de algemene WW-duur zoals die in het wetsvoorstel is opgenomen.

De regering concludeert in de memorie van toelichting<sup>14</sup> zonder meer dat de in het wetsvoorstel opgenomen maatregelen met betrekking tot de WW passen binnen de kaders van de internationale verdragen van de ILO<sup>15</sup> en de Herziene Europese Code. Kan de regering dit toelichten ten aanzien van de uitkeringsduur, uitkeringshoogte en de uitkeringsvoorwaarden?

#### **PvdA-fractie**

De leden van de PvdA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van de Wet werk en zekerheid. Het verheugt deze leden te mogen constateren dat aan de toezegging Uitstel inwerkingtreding arbeidsverledeneis<sup>16</sup> is voldaan en dat de voor 2014 voorgenomen arbeidsverledeneis in de Ziektewet (ZW) niet wordt ingevoerd. Met dit wetsvoorstel komen de hierop betrekking hebbende bepalingen in de ZW te vervallen. Zo wordt

<sup>13</sup> Artikel III

<sup>14</sup> 3818, nr. 3, p.75–76.

<sup>15</sup> ILO-verdragen 44 en 102

<sup>16</sup> T01594

geborgd dat werknemers met een flexibel arbeidscontract tijdens ziekte een uitkering hebben die in hoogte vergelijkbaar is met die van werknemers met een vast contract. Meer in het algemeen achten de leden van de PvdA-fractie het een betekenisvolle wending ten goede dat er voor het eerst in decennia meer beperkingen voor flexibele arbeid komen teneinde oneigenlijk gebruik van deze contractvorm tegen te gaan. Zij maken graag van de gelegenheid gebruik de regering hierover enkele vragen te stellen.

#### Commentaar derden

De leden van de PvdA-fractie ontvangen, naast de reactie op de notitie van de Vereniging arbeidsrecht advocaten Nederland, graag ook een reactie op het commentaar van de enkele andere organisaties.

Zij verzoeken de regering om de vragen in de notitie van de Brancheorganisaties Zorg van 31 maart 2014<sup>17</sup> te beantwoorden. In aanvulling daarop: Welke mogelijkheden ziet de regering om oneigenlijk gebruik van nul-uren contracten in de zorg binnen de huidige regelgeving aan te pakken? Nul-uren contracten kunnen voor sommige werkenden een goede manier zijn om werk en privé (bijvoorbeeld onbetaalde mantelzorg) op een goede manier te combineren. De leden van de PvdA-fractie vrezen dat voor constructies gekozen gaat worden die niet perse dienstiger zijn voor de werkzekerheid van betrokken werknemers. Deelt de regering deze vrees?

Tevens vragen zij de regering om te reageren op de brief van de Werkgroep CAO-recht van de Vereniging voor Arbeidsrecht<sup>18</sup> met betrekking tot het wetsontwerp Wet Werk en Zekerheid, en daarbij specifiek in te gaan op de volgende twee aspecten van het wetsvoorstel: de geschillencommissies in te stellen bij CAO en de gevolgen van het wetsontwerp voor de huidige praktijk met betrekking tot het bepalen van de ontslagvolgorde bij reorganisaties.

Tot slot verzoeken de leden van de PvdA-fractie de regering om de vragen van ActiZ, brancheorganisatie Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg,<sup>19</sup> te beantwoorden. Deze betreffen het effect van de transitievergoeding op de daarvan afwijkende wachtgeldvergoedingen en sociaal plan vergoedingen.

#### Flexibele arbeid: ketenbepaling en uitzendbeding

De leden van de PvdA-fractie maken zich zorgen om het effect van de aanpassingen van de ketenbepaling op de werkgelegenheid. Op *korte* termijn zullen werkgevers in plaats van na drie jaar, al na twee jaar afscheid nemen van tijdelijke werknemers wanneer deze makkelijk kunnen worden vervangen. Werknemers zullen minder dan voorheen geneigd zijn om te accepteren dat ze tijdelijk (zes in plaats van drie maanden) werkloos worden voor ze aan een nieuwe keten kunnen beginnen. Werkgevers durven het risico van een vast contract niet aan bij medewerkers die vervangbaar zijn, met name in de nu ruime arbeidsmarkt. Toch zullen er op korte termijn ook «schaarse» werknemers zijn die door deze maatregel eerder een contract voor onbepaalde tijd afdwingen, omdat ze minder gemakkelijk vervangen kunnen worden. Bij het huidige ongunstige economische klimaat is dit gunstige effect van «doorstroom naar een vaste baan» vermoedelijk kleiner dan het negatieve effect van «einde dienstverband». De leden van deze fractie ontvangen graag een reactie van de regering op deze analyse. Op *langere* termijn kan de verhouding

<sup>17</sup> Ter inzage gelegd onder griffinummer 154706.05

<sup>18</sup> Ter inzage gelegd onder griffinummer 154706.06

<sup>19</sup> Ter inzage gelegd onder griffinummer 154706.07

tussen de twee effecten veranderen in het voordeel van «eerder een vast contract krijgen». Hierbij treden opnieuw vooral verdelingseffecten op: schaarse (jonge/hoogopgeleide) mensen krijgen eerder een vast contract, meer uitwisselbare (oudere/laagopgeleide) mensen worden vaker na twee jaar bedankt voor de moeite. Maakt de regering zich, met de leden van de PvdA-fractie, zorgen om deze nieuwe tweedelingen op de arbeidsmarkt? De gunstige effecten zullen vooral ten goede komen aan de werkenden die sowieso al de beste vooruitzichten op de arbeidsmarkt hadden. Voor hen die gemakkelijk vervangbaar zijn, blijft de keuze veelal die tussen een onvoordelig flexcontract of helemaal geen werk. De sleutel voor de «vervangbaren» ligt volgens de leden van de PvdA-fractie bij een serieuze ontwikkelingsinspanning om hen minder makkelijk vervangbaar te maken. Welke maatregelen is de regering daartoe bereid te nemen? En welke effectiviteit verwacht de regering van deze maatregelen? Sommige werkenden krijgen (eerder) een beter contract, sommigen een slechter contract, sommigen worden eerder werkloos. De mogelijkheden voor ontwijking van de maatregelen zijn niet gering en de vrees is dat dit zal leiden tot waterbede-effecten: waar je de ene vorm van flexwerk probeert in te dammen, neemt een andere, niet noodzakelijk betere, vorm van flexwerk een hogere vlucht. Deelt de regering deze zorg van de leden van de PvdA-fractie?

De leden van de PvdA-fractie maken zich tevens zorgen om het effect van de beperking van het uitzendbeding op de werkgelegenheid. Deze beperking is bedoeld om uitzendkrachten eerder werkzekerheid te laten krijgen. Op korte termijn kan het effect zijn dat inlenende bedrijven eerder een nieuwe uitzendkracht laten komen, of voor een andere vorm van flexwerk kiezen, om te voorkomen dat ze moeilijk van de uitzendkracht afkomen die langer dan anderhalf jaar bij hen werkt. Maar ook hier kan het beoogde effect (dat uitzendkrachten eerder doorstromen naar «fase B» met iets meer zekerheid) optreden, waarbij dat vooral zal gelden voor mensen die moeilijker te vervangen zijn. Hierbij treden dus vergelijkbare verdelingseffecten op als bij de nieuwe ketenbepaling voor tijdelijke contracten. Onderschrijft de regering deze analyse van de leden van de fractie van de PvdA? En acht de regering deze uitkomsten wenselijk?

#### Flexibele arbeid: concurrentiebeding en (rechts)positie flexwerkers

Zowel de Raad van State als de werkgroep ontslagrecht van de Vereniging voor Arbeidsrecht plaatsen kanttekeningen bij de wijzigingen voor het concurrentiebeding, met name de afschaffing hiervan voor bepaalde contracten. Zo stelt de Raad van State dat er ook tijdelijke arbeidsrelaties zijn waarin een werknemer zoveel contacten heeft met klanten of zodanige bedrijfskennis heeft opgedaan dat een concurrentiebeding ook voor deze groep werknemers wenselijk is om het gevaar van oneerlijke bedrijfsconcurrentie door de gewezen tijdelijke werknemer tegen te gaan. Kan de regering deze bezwaren op overtuigende wijze weerleggen voor de leden van de PvdA-fractie?

Een van de ultieme doelstellingen van dit wetsvoorstel is om de rechtspositie van de grote schil aan flexwerkers te verbeteren. Tegelijkertijd meent een meerderheid van de leden van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) dat dit wetsvoorstel niet de rechtspositie van werknemers met een arbeidsovereenkomst met wisselende uren zal versterken en niet zal leiden tot een bevordering van de doorstroom van flexibele naar vaste arbeid. Hoe meent de regering de leden van de VAAN van hun ongelijk te kunnen overtuigen, zo vragen de leden van de PvdA-fractie.

De leden van de leden van de fractie van de PvdA menen dat er additieve mogelijkheden zijn om de groeiende tweedeling op de arbeidsmarkt tussen werknemers in vaste dienst aan de ene kant en flexwerkers en zelfstandigen aan de andere kant tegen te gaan. Hierbij denken zij met name aan de mogelijkheid om de faciliteiten (zoals scholing) van de CAO ook voor flexwerkers van toepassing te laten zijn. Graag vernemen deze leden of de regering bereid is dit in overweging te nemen. Zo nee, waarom niet?

#### Wijziging ontslagrecht

Het ontslagrecht waarborgt naar de mening van de leden van de PvdA-fractie het fatsoen op de arbeidsmarkt. Er zijn op dit moment drie dingen mis met het ontslagrecht. Ten eerste is het te ingewikkeld. Ten tweede heeft het te veel ongewenste effecten. Ten derde is het oneerlijk door de verschillende methoden die gehanteerd kunnen worden. Graag vernemen de leden van de PvdA-fractie in welk opzicht de voorliggende aanpassing van het ontslagrecht tegemoet komt aan elk van deze drie bezwaren.

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de Raad van State grote bezorgdheid heeft geuit over de complexiteit van de nieuwe plannen van het ontslagstelsel. Ook de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) acht het huidige duale ontslagstelsel te complex. Hoe verhoudt deze kritiek zich tot de doelstelling van de regering om juist helderheid en duidelijke randvoorwaarden te scheppen? Kan de regering de bezwaren betreffende de complexiteit op overtuigende wijze weerleggen voor de leden van de PvdA-fractie?

#### Wijziging ontslagrecht: transitievergoeding en ontslagcommissie

De leden van de PvdA-fractie constateren dat de transitievergoeding wordt gemaximeerd tot € 75.000. Volgens de werkgroep ontslagrecht van de Vereniging voor Arbeidsrecht is dit «totaal ongericht, en nutteloos want dit zal meestal toch onbenut blijven». Daarnaast kan de regel makkelijk worden omzeild door werknemers die goed in de markt liggen. De leden van de PvdA-fractie vragen de regering om een reactie op deze beoordeling betreffende het gebruik en misbruik van de transitievergoeding. Voorts roept de transitievergoeding een aantal aanvullende vragen op bij de leden van de PvdA-fractie. Waarom heeft de regering ervoor gekozen de transitievergoeding te maximeren? En waarom heeft de regering hierbij gekozen om deze tot € 75.000 te maximeren en niet op een jaarinkomen? Ook menen de leden van de PvdA-fractie dat het transitiebudget «curatief» is terwijl het efficiënter is om «preventief» te werken. Immers, het transitiebudget komt pas beschikbaar bij het einde van het contract, en dan is het te laat. Dit roept bij hen de vraag op welke «preventieve» maatregelen de regering bereid is te overwegen.

De Raad van State meent dat het instellen van een onafhankelijke ontslagcommissie die de taak van het UWV overneemt bij bedrijfseconomische ontslagen niet bijdraagt aan een vereenvoudiging van het ontslagrecht en adviseert dit onderdeel van het voorstel dragend te motiveren en het voorstel zo nodig aan te passen. Ook leden van de Vereniging Arbeidsrecht Advocaten Nederland (VAAN) menen dat voor een goede invoering van de ontslagcommissie het wetsvoorstel op een aantal punten moet worden aangepast. Het is wenselijk dat expliciete wetsbepalingen worden geïntroduceerd die bijvoorbeeld buiten kijf stellen wanneer sprake is van een onafhankelijke en onpartijdige commissie, die verduidelijken wanneer de procedure zuiver is vormgegeven en hoe de procedure van de ontslagcommissie wordt getoetst en hoe de rechter



moet omgaan met de ongebonden werknemer en de situatie waarin sprake is van nawerking. Ook de Raad van State stelde dat normen vaak te onduidelijk zijn omschreven. Tegen deze achtergrond vernemen de leden van de PvdA-fractie graag waarom de regering toch onvoldoende reden ziet om de mogelijkheid te handhaven om nadere regels te stellen met betrekking tot de ontslagcommissie.

#### Wijziging Werkloosheidswet

De leden van de PvdA-fractie merken op dat de regering voornemens is de maximale duur van de WW-uitkering te verkorten van 38 naar 24 maanden. Is de regering bekend met onderzoek waaruit blijkt dat twee jaar WW vaak te kort is voor oudere, laagopgeleide werklozen, zeker in de huidige arbeidsmarkt? Blijkens CBS cijfers had een derde van de oudere werklozen in 2012 een verwachte baanvindduur van twee jaar of langer. Acht de regering het dan wenselijk deze groep onevenredig hard te treffen met de verkorting van de maximale duur van de WW-uitkering? Zo nee, met welke maatregelen is de regering bereid deze groep extra ondersteuning te bieden?

Een van de verplichtingen bij het verkrijgen van WW betreft de verplichting om in voldoende mate te trachten passende arbeid te verkrijgen. In het kader van dit wetsvoorstel, zo constateren de leden van de leden van de PvdA-fractie, wordt de definitie van passende arbeid aangepast. Wat het eerste half jaar onder passende arbeid wordt verstaan, wordt, in plaats van in een richtlijn, uitgewerkt in een algemene maatregel van bestuur. De aanpassing houdt in dat al na zes, in plaats van de huidige twaalf maanden, alle arbeid als passend wordt aangemerkt. Wat verstaat de regering onder passende arbeid? De leden van de PvdA-fractie krijgen hierop graag een uitvoerige toelichting.

Sociale partners kunnen (zoals nu overigens ook het geval is) via CAO-afspraken de verantwoordelijkheid nemen voor privaat gefinancierde aanvullingen op de WW, waardoor de opbouw en duur gelijk kunnen blijven aan de huidige situatie. Graag vernemen de leden van de PvdA-fractie hoe vaak hier nu al afspraken over worden gemaakt. Tevens vernemen zij graag wat de verwachtingen van de regering zijn betreffende de rol van de sociale partners bij de verlengde WW duur.

#### **CDA-fractie**

De leden van de CDA-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel. Deze leden waarderen de betrokkenheid van werkgevers en werknemers via het Sociaal Overleg als zeer positief. In de Tweede Kamer is uitgebreid gesproken over de relatie tussen vast werk en flexwerk. Het wetsvoorstel is een poging een nieuw evenwicht te vinden. In grote lijnen kunnen deze leden zich vinden in de voorstellen. Daarbij speelt naar hun mening de visie van werkgevers en werknemers op het gewenste evenwicht een grote rol.

#### Flexibele arbeid

Naar aanleiding van de antwoorden van de regering op vragen uit de Tweede Kamer hebben de leden van de CDA-fractie nog twee algemene vragen. Een van de belangrijkste problemen van flexwerk is dat de betrokkenen minder mogelijkheden hebben voor het verkrijgen van een hypotheek of een lening voor een auto. Oftewel, flexwerk bemoeilijkt, zoals de Duitse burens het zo mooi zeggen, 'Familiën und Eigenheimsbe-gründung». Heeft de regering overwogen deze problemen van flexwerkers meer rechtstreeks aan te pakken?

De regering motiveert de verschuiving in het wetsvoorstel van minder flex naar meer vast onder meer met een verwijzing naar Europa. Vergeleken met Europa zou ons land te flexibel zijn geworden. Tegelijkertijd reist minister Dijsselbloem van Financiën heel Europa af met de wens de arbeidsmarkt in andere lidstaten meer te flexibiliseren. Kan de regering nog eens ingaan op deze ontwikkelingen?

Tijdens de deskundigenbijeenkomst over de Invoeringswet Participatiewet<sup>20</sup> op 15 april 2014 merkte prof. dr. F. Nijhuis op dat de Wwz nadelig zou kunnen uitwerken voor de doelgroepen in het kader van de Participatiewet. Wajongers bijvoorbeeld zouden door de nieuwe wet reeds na twee jaar weer werkloos worden. De leden van de CDA-fractie ontvangen graag een reactie van de regering op deze opmerking.

#### Wijziging ontslagrecht

Alhoewel in de Tweede Kamer uitgebreid aandacht is geschonken aan dit wetsvoorstel kunnen de leden van de CDA-fractie zich niet aan de indruk onttrekken dat dit in mindere mate geldt voor de uitvoeringsproblemen ten aanzien van met name dat deel van het wetsvoorstel dat betrekking heeft op het ontslagrecht. Deze leden zijn in dit licht uitermate benieuwd naar het commentaar van de regering op de uitvoerige beschouwingen van de VAAN.

Vanuit het MKB is de leden van de CDA-fractie de vraag voorgelegd over de kosten bij ontslag van zieke werknemers, die reeds twee jaar zijn doorbetaald door een kleine werkgever. Hoe denkt de regering dit probleem voor het MKB op te lossen? Zou het mogelijk zijn bij de vaststelling van de hoogte van de transitievergoeding niet alleen rekening te houden met uitgaven voor scholing, maar ook met de kosten van doorbetaling bij ziekte?

Vanuit de grensregio's hebben de leden van deze fractie twee vragen bereikt. Ten eerste de vraag of de transitievergoeding op basis van artikel 7:673 BW ook geldt voor werkloos geworden inwoners van Duitsland en België, die op grond van VO 883/2004<sup>21</sup> een uitkering ontvangen in hun woonland. Ten tweede de vraag hoe deze uitkering dan fiscaal wordt behandeld. De leden van de CDA-fractie verzoeken de regering hier nader op in te gaan.

#### Wijziging Werkloosheidswet

De leden van de CDA-fractie hebben ook kennisgenomen van de voorstellen om de duur van de WW te bekorten. Daarbij is tevens afgesproken dat CAO-partijen zelf aanvullende afspraken kunnen maken. Deze benadering strookt met de opvattingen van deze leden met betrekking tot een verantwoordelijke maatschappij, zoals deze reeds enkele tientallen jaren is bepleit.

#### **PVV-fractie**

De leden van de PVV-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van onderhavig wetsvoorstel. Zij vernemen, evenals de andere fracties, graag de reactie op de kritiek van de Vereniging van arbeidsrechtadvocaten (VAAN) met betrekking tot de voorgestelde wijzigingen van het ontslagrecht, en hebben daarnaast nog de volgende nadere vragen.

---

<sup>20</sup> 33 161

<sup>21</sup> Verordening betreffende de coördinatie van de socialzekerheidsstelsels (883/2004/EG)

## Algemeen

De leden van de PVV-fractie ontvangen graag een nadere toelichting en onderbouwing op de samenhang van de drie terreinen c.q. de voorgestelde wijzigingen daarin in termen van onderlinge relatie en in mate van bijdrage aan het beoogde doel van aanpassing van het arbeidsrecht.

De leden van de PVV-fractie vragen de regering nader in te gaan op de stelling dat de arbeidsverhoudingen in de samenleving zijn veranderd. Kan het beleidsconcept «werkzekerheid» nader worden toegelicht? Zij vragen de regering daarbij onder meer in te gaan op de vraag of er inderdaad sprake is van een verschuiving van baanzekerheid naar werkzekerheid c.q. de noodzaak om een dergelijke verschuiving (zo die er niet mocht zijn) actief te stimuleren door middel van beleid, zoals bijvoorbeeld neergelegd in onderhavig voorstel. Hoe hoog is de urgentie, gezien de staat van de arbeidsmarkt en mede gelet op de oplopende werkloosheid?

De leden van de PVV-fractie vragen de regering te verduidelijken of en hoe de begrippen baanzekerheid en werkzekerheid zich verhouden tot inkomenszekerheid. Is aan te geven of er in Nederland sprake is van een adequaat en sluitend systeem van begeleiding van werk naar werk, uitgaande van de met dit wetsvoorstel beoogde omslag van een stelsel van baan- naar werkzekerheid? Hoe wordt het begrip «werkzekerheid» behalve in conceptuele termen nader beleidsmatig, organisatorisch en juridisch ingevuld wordt?

Is in de berekening van verschuivings- en inkomenseffecten rekening gehouden is met het weglekken naar de diverse werkloosheidsuitkeringen? Zo ja, heeft dit aspect een rol gespeeld bij vormgeving van de voorgestelde wijzigingen op de drie beleidsterreinen?

## Flexibele arbeid

In welke mate en in welke sectoren is op de Nederlandse arbeidsmarkt feitelijk sprake van hoge flexibiliteit en mobiliteit? Wat zijn de ontwikkelingen in aantal en in mate van werkloosheid of inactiviteit gerelateerd aan omvang van de werkzame beroepsbevolking? Wat is de rol van opleiding in dit kader?

De leden van de PVV-fractie vragen of er in casu sprake is van een doorvertaling van Europees beleid op het gebied van werkzekerheid. Spelen de flexicurity richtlijnen en de aanbevelingen van de EU een rol in dit kader. Zo ja, in welke mate en hoe leidend zijn deze? Wat is de positie van Nederland in termen van flexibel werken en is een en ander nader te specificeren in de vormen van tijdelijkheid? Wat is de relatie tussen de mate van flexibilisering van de arbeidsmarkt en Europese arbeidsimmigratie? En hoe is de doorstroming van tijdelijk werk in de afgelopen 10 jaar geweest?

Is aan te geven wat de gevolgen zijn voor de productiviteit en werkgelegenheid bij een verdere flexibilisering van werk?

## **D66-fractie**

De leden van de D66-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel dat beoogt een fundamentele herschikking tot stand te brengen van de bepalingen betreffende het ontslagrecht in Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Alvorens tot verdere bespreking over te gaan achten deze leden een compliment op zijn plaats voor het kabinet dat dit

onderwerp – dat al zo lang controversieel is – het tot dit stadium van wetgevingsbehandeling heeft weten te brengen.

### Algemeen

De kern van de aanpak in het voorstel is – in de eigen woorden van de leden van de D66-fractie- de herinrichting van de sociaal economische ordening (ingrijpen in het contractenrecht van rechtswege) op zodanige wijze dat *werkzekerheid* voor de werknemer het dominante criterium wordt en niet de *baanzekerheid*. De kern van dit voorstel is – aldus de memorie toelichting – dat gekozen wordt voor het BW, om daarin de nadere regelgeving te concentreren.<sup>22</sup> Deze stelling is technisch gesproken wellicht correct, maar qua materieel recht aanvechtbaar, aangezien via de voorgestelde bepalingen in het BW het ontslagverbod opnieuw wordt geïntroduceerd en een deel van het Buitengewoon Arbeidsbesluit 1945 (BBA) gehandhaafd blijft.

Zien de leden van de fractie van D66 het goed dat niet langer tot het te beschermen belang wordt genomen het recht van de werknemers om in beginsel voor onbepaalde tijd binnen dezelfde contractrelatie zijn arbeid te mogen blijven uitvoeren? Zien zij het goed dat hiervoor in de plaats komt het beginsel dat de werknemer van tijd tot tijd in de meer volatiele arbeidsmarkt in Nederland (en in toenemende mate in de EU) de transitie maakt naar ander werk en de ontslagbescherming die transitie niet (te veel) zal belemmeren? Is de voorgestelde wijziging gebaseerd op de aanname dat thans de kosten voor de werkgever, die geen actief scholingsbeleid voert of nalaat een ontslagdossier op te bouwen, onevenredig hoog zijn?

Met dit wetsvoorstel werkt de regering aan «een nieuw evenwicht tussen flexibiliteit en zekerheid op de arbeidsmarkt».<sup>23</sup> De complexiteit van het onderwerp is mede ook gelegen in het gegeven dat de sociaal-economische ordeningsvisie die ten grondslag lag aan het invoeren van het BBA weliswaar achterhaald is (het ging om regulering van de overspannen arbeidsmarkt van na de Tweede Wereldoorlog), maar de betekenis van het BBA als instrument van bescherming van de zwakste contractpartij in een civielrechtelijke verbintenis steeds actueel is gebleven, met de daaraan verbonden instituties van werkgevers en werknemers en later UWV. Daarmee is de doorkruisingsproblematiek een struikelblok gebleken dat op verschillende manieren had kunnen worden opgelost.

### Wijziging ontslagrecht

Het is de regering bekend dat de leden van de Tweede Kamerfractie van D66 een initiatiefwetsvoorstel<sup>24</sup> in behandeling heeft dat dezelfde vraagstelling op een andere wijze oplost. Dit voorstel heeft deze Kamer echter nog niet bereikt en hierover kan derhalve niet wetstechnisch geoordeeld worden in termen van beter of slechter. De crux van het verschil in aanpak is dat daarin nu juist de UWV route werd afgeschaft en de route via de kantonrechter werd aangepast, waarmee naar het voorlopig oordeel van deze leden veel van de complicaties die in het huidige ontwerp vragen oproepen, hadden kunnen worden voorkomen. Wat daar van zij, het voorstel maakt geen onderdeel uit van de beoordeling van onderhavig wetsvoorstel en zal hier thans onbesproken blijven.

<sup>22</sup> 33 818, nr. 3, p. 25

<sup>23</sup> 33 818, nr. 3, p. 2

<sup>24</sup> Initiatiefvoorstel tot wijziging van het BBA 1945, het BW en enkele andere wetten ter verbetering van de rechtsbescherming bij ontslag (33 075)

De beoordeling van het voorliggende voorstel zal zich voor de leden van de D66-fractie concentreren op de vraag of de stroomlijning van de «ontslagroutes» en beperking van de ontslaggronden tezamen een systeem creëren waarin voldoende recht kan worden gedaan aan de betrokken belangen, gezien de gevarieerde casuïstiek. Met name in het arbeidsrecht laat de «maatman»<sup>25</sup> zich moeilijk definiëren. Mede daarom kon de rechterlijk toetsing zo'n belangrijke ontwikkeling doormaken. Het valt de leden van D66-fractie op dat de vlucht die de ontbinding door de kantonrechter genomen heeft door de regering vooral wordt beoordeeld vanuit het kostenaspect voor de werkgever en niet vanuit het belang van beide partijen om een voor hen belangrijke rechtsvraag getoetst te krijgen door de rechter. Is de analyse van deze leden juist?

De leden van D66-fractie hebben een aantal onderwerpen geselecteerd waarvoor zij uitvoeriger bespreking van belang achten voor de rechtsvorming. Inmiddels is er ook een groot aantal publicaties verschenen, waaronder het (gedetailleerde) commentaar en aanbevelingen van de werkgroep ontslagrecht van de Vereniging voor Arbeidsrecht<sup>26</sup>. Tevens hebben deze leden een Samenvattend Verslag ontvangen van een symposium dat door de Vereniging van Arbeidsrecht advocaten (VAAN) op 21 januari 2014 over deze materie is georganiseerd<sup>27</sup>. Gewezen wordt ook op het speciale nummer van het Tijdschrift Recht en Arbeid<sup>28</sup>, dat een aantal zeer relevante en constructieve beschouwingen bevat. Deze bijdragen worden door de leden van deze fractie zeer op waarde geschat, mede omdat het oorspronkelijke voorstel nog op een aantal onderdelen bij de behandeling in de Tweede Kamer is aangepast en hierover geen oordeel van de Raad van State beschikbaar is. Niet ingegaan wordt op het de notitie van de Vereniging arbeidsrecht advocaten Nederland (VAAN), in afwachting van de reactie op de commissievraag hierover. Zonder uitputtend te zijn, leggen de leden van de fractie van D66 wel nog graag de volgende onderwerpen voor ter nadere bespreking.

De leden van de D66-fractie wijzen op artikel 7:669 BW en constateren dat het voorstel gebaseerd is op de fictie dat er een scherp onderscheid bestaat tussen het bedrijfseconomische ontslag en ontslag vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid enerzijds (UWV route) en vanwege disfunctioneren, verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer of verstoorde werkverhouding anderzijds (kantonrechterroute). De gelimiteerde ontslaggrond op basis van artikel 7:669, h, past in die systematiek. De rechter wordt in het nieuwe systeem – zo begrijpen deze leden de keuze – een slechts zeer beperkte, want vast omschreven, toetsingsruimte toegedacht. Echter, de praktijk kon wel eens weerbarstiger zijn. Naar wie verschuift in de analyse van de regering het risico voor deze mogelijke discongruentie tussen theorie en praktijk? Zou het niet in de rede liggen te verwachten dat de werkgever in deze nieuwe leer vaker aangewezen is op een onderhandelde uitkomst dan in het bestaande stelsel? Zo nee, waarom niet?

De leden van de D66-fractie merken ten aanzien van de transitievergoeding op dat het wetsvoorstel lijkt te breken met de geldende leer van de Hoge Raad, namelijk dat de rechter – kort gezegd – de schade niet mag begroten aan de hand van een forfaitaire formule, zoals uitgesproken in

<sup>25</sup> zie Castermans: «De Maatman in het Burgerlijk Recht», BW-krant Jaarboek (BWKJ) 24–2008, pagina 11–12.

<sup>26</sup> Wetsvoorstel Wet werk en zekerheid, Reeks Vereniging voor arbeidsrecht nr. 41 (ter inzage gelegd als bijlage onder griffiernummer 154706)

<sup>27</sup> Ter inzage gelegd als bijlage bij griffiernummer 154706.06 ([http://www.vaan-arbeidsrecht.nl/images/VAAN\\_omslag%20def%20schoon%20compleet.pdf](http://www.vaan-arbeidsrecht.nl/images/VAAN_omslag%20def%20schoon%20compleet.pdf))

<sup>28</sup> Tijdschrift Recht en Arbeid (TRA), aflevering 3 van 5 maart 2014

HR 12 februari 2010.<sup>29</sup> Is dit een correcte constatering en zo ja, ligt hierin dan ook de dogmatische basis voor de beperking van de rechterlijke toets in artikel 7:669, lid 2 BW (in het voorstel)? Zo nee, waarom niet?

De bedenkttermijn in het voorgestelde artikel 7:671 BW die de intrekking-bevoegdheid van een werknemer na een beëindiging overeenkomst introduceert, is door prof S.F. Sagel op aansprekende gronden ter discussie gesteld.<sup>30</sup> Deze leden zien graag een gemotiveerde bespreking van dit artikel uit het wetsvoorstel en van de daarin opgebrachte tekortkomingen, alsmede van de omissie die wordt geconstateerd ter zake van de werknemersopzegging. Deze leden zijn voorshands niet overtuigd van de zegeningen van deze mogelijkheid die een vreemd leerstuk lijkt en ook niet consistent is met de doelstellingen van het voorstel.

De leden van de D66-fractie kunnen zich naar aanleiding van artikel 7:670a BW en 7:671b BW niet aan de indruk onttrekken dat de gevolgen van de voorgestelde bepaling (buiten het geval van sluiting van bedrijf of bedrijfsonderdeel) leidt tot de consequentie dat de ontbinding van een voor onbepaalde tijd gesloten arbeidsovereenkomst van een zieke werknemer vanwege bedrijfseconomische redenen niet meer mogelijk zal zijn, zulks in afwijking van de tientallen jaren lange praktijk. Het huidige systeem laat een beperkte reflexwerking van de opzegverboden toe en deze leden vragen de regering of het niet beter is om hierin te kiezen voor continuïteit.

Zien deze leden het goed dat de regering het thema van de internationaal bezien forse verplichtingen en dito financiële risico's van de werkgever bij arbeidsongeschiktheid niet hoog op de agenda zet, terwijl dit wel degelijk een issue is/wordt? Dit wetsvoorstel verplicht de werkgever de transitievergoeding te betalen nadat deze ook al het loon van de zieke werknemer heeft doorbetaald gedurende de eerste twee à drie jaar. Deelt de regering de zorg van deze leden dat deze consequentie er toe leidt dat ondernemers mogelijk voor ZZP-achtige constructies gaan kiezen en zo ja, is dit niet juist een ontwikkeling die de regering nu juist beoogt te verminderen? Deze leden ontvangen graag een rechtsvergelijkende analyse met omliggende landen, toegesneden op dit specifieke aspect.

Met betrekking tot de CAO-commissies vinden de leden van de D66-fractie het opmerkelijk dat het wetsvoorstel niet vaststelt welke onafhankelijkheidswaarborgen in elk geval verplicht zijn. Graag ontvangen zij een nadere toelichting op de volgende aspecten: aantal onafhankelijke leden, vervangingsregeling bij tegenstrijdig belang, wrakingsregeling, aantoonbare ervaring van leden bij de geschillenbeslechting (i.e. een advocaat, rechter of mediator). Hoe denkt de regering waarborgen te geven ter mitigeren van de grote inhoudelijke verschillen die kunnen bestaan tussen de procedurele posities van verschillende werknemers? Wat is de status van de beslissingen? Zien deze leden het goed dat arbitrage en bindend advies als beslechtters van geschillen mogelijk blijven in plaats van het UWV en de kantonrechter, en wel in beginsel voor alle gronden van artikel 7:669 BW?

#### Flexibele arbeid

De leden van de D66-fractie vragen welk probleem wordt opgelost met de introductie van de aanzegtermijn in contracten voor bepaalde tijd. Zou het niet zo kunnen zijn dat de casusposities die hiermee in het leven worden

<sup>29</sup> ECLI: NL: HR: 2010: BK4472 (Rutten/Breed)

<sup>30</sup> De bedenkelijke bedenkttermijnen in Wetsvoorstel Werk en Zekerheid, Tijdschrift Recht en Arbeid: TRA 2014/27

geroepen eerder verstorend werken op de relatie dan dat ze bescherming bieden aan de werknemer? De leden van deze fractie verzoeken de regering om de voor- en nadelen te bespreken.

De minister heeft bij de plenaire behandeling in de Tweede Kamer opgemerkt dat als vóór de inwerkingtreding (1 juli 2015 voor de ketenbepaling; 1 juli 2014 voor bijvoorbeeld proeftijd en concurrentiebeding) een volgens het oude recht geldig (maar volgens het nieuwe recht ongeldig) contract wordt aangegaan, maar met een ingangsdatum na die inwerkingtreding, dat contract dan toch geldig blijft. Deze leden ontvangen graag een bevestiging van deze data en op dit punt zekerheid van het de regering.

### **ChristenUnie-fractie**

De leden van de ChristenUnie-fractie hebben met belangstelling kennisgenomen van het wetsvoorstel, maar hebben daarover wel een aantal vragen.

#### Wijziging ontslagrecht

De wet beoogt een overzichtelijker landschap van regelingen voor ontslag te creëren en meer flexibiliteit te genereren. Daar is veel voor te zeggen. Geconstateerd moet evenwel worden dat er ook nieuwe vormen van complexiteit worden geïntroduceerd wat betreft de gronden voor ontslag, de te volgen ontslagroute, als ook de ontslagvergoedingen. Er worden tal van nieuwe regels toegevoegd. Wat is vanuit de wens tot vereenvoudiging nu de winst van dit wetsvoorstel, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie. Kan de regering een samenvattend overzicht geven van de belangrijkste vereenvoudigingsslagen die het wetsvoorstel maakt?

In het huidige duale systeem is er een fors verschil in tijdsduur van de procedures. Waar de verzoekschriftprocedure vrij vlot kan worden doorlopen, kost een UWV-procedure doorgaans veel tijd. Nu de mogelijkheden voor werkgevers om te kiezen tussen de diverse ontslagroutes worden ingeperkt, vragen leden van de ChristenUnie-fractie of het vaststellen van welke instantie zich uitspreekt bijdraagt aan efficiëntie. Immers, daar er geen voorrangregel of doorverwijzing plicht is, kan het geval dat de werkgever achteraf gezien de verkeerde instantie heeft benaderd, leiden tot langdurige en kostbare processen. Hoe wordt voorkomen dat inefficiëntie ontstaat door dubbelwerk? Wat doet de regering eraan om te voorkomen dat door het stringentere beleid werkgevers schade wordt berokkend?

De leden van de ChristenUnie-fractie merken op dat de preventieve toets blijft gehandhaafd. Betekent dit ook, zo vragen deze leden, dat de procedure zelf ook onveranderd blijft?

Uitgangspunt bij de UWV-procedure is dat ontslaaanvragen binnen een termijn van vier weken worden afgehandeld. Dit was ook onderdeel van het Sociaal Akkoord. Kan de regering aangeven, mede gezien de hoge werkloosheid van dit moment, in hoeverre deze termijn realistisch is? Wat is het oordeel van UWV zelf?

Kan de regering, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie, een vergelijkend overzicht aanreiken van de gronden van ontslag in het wetsvoorstel en in de huidige praktijk? Kan de regering eveneens een overzicht geven van alle zaken die nog steeds bij CAO geregeld kunnen worden, in afwijking van de nieuwe koers die met dit wetsvoorstel wordt ingeslagen?

Het wetsvoorstel biedt de mogelijkheid om ten hoogste 10% van de werknemers (met uitzondering van jongeren en ouderen) uit te zonderen van de afspiegelingsregeling. Hoe denkt de regering over het toezicht op deze regeling en mogelijk ongewenste effecten ervan?

Hoe kunnen ontslagen individuele werknemers daadwerkelijk toezien op het mogelijk actueel worden van de wederindiensttretingsvoorwaarde? Deze voorwaarde kan zich immers relatief eenvoudig aan zijn of haar waarneming onttrekken.

#### Wijziging ontslagrecht: transitievergoeding

Om tot een transparantere ontslagvergoeding te komen, introduceert de regering de transitievergoeding. Deze geldt voor een arbeidsovereenkomst van ten minste twee jaar. Is de regering niet bang dat dit tot een hausse van contracten van korter dan twee jaar zal leiden? Ook gezien de nieuwe ketenbepaling rond vaste contracten (na twee jaar in plaats van na drie jaar). Zal de flexibele schil niet juist verder uitdijen? Zo nee, welke argumenten heeft de regering daarvoor?

De leden van de ChristenUnie-fractie vragen of de ontvangers van de transitievergoeding ook daadwerkelijk worden aangemoedigd om deze vergoeding voor baanmobiliteit in te zetten. In hoeverre wordt bevorderd dat ontslagen werknemers via deze vergoeding hun kerncompetenties op peil houden en zich herscholen in een richting die meer arbeidsmarktprospectief biedt? Hoe beoordeelt de regering het scholingsaanbod, mede gezien het feit dat Nederland geen traditie en bewezen instituties kent op het gebied van een leven lang leren? Moet er niet tevens geïnvesteerd worden in een professionele scholingsinfrastructuur om baanmobiliteit en omscholing daadwerkelijk te realiseren? Moet hier niet een forse slag gemaakt worden? Waarom krijgen deze cruciale thema's zo weinig aandacht in de memorie van toelichting?

Verder wordt in lid 6 van artikel 7:673 BW gesproken wordt over vermindering van de transitievergoeding. Dit lid is vrij breed geformuleerd. Kan de regering dit lid inkaderen en aangeven hoe de scholingsaftrek hierin zal worden verwerkt? Wat is de regering verder van plan te ondernemen om te zorgen dat de transitievergoeding ook daadwerkelijk gaat worden gebruikt voor een «goede» transitie? Is het wenselijk te voorkomen dat werknemers zelf beschikken over de vergoeding, bijvoorbeeld door het oprichten van een «transitiefonds» waarover diverse arbeidsrechtadvocaten spreken? Daarnaast zal de vergoeding na uitkering worden belast. Kan de regering aangeven hoe zij negatieve fiscale effecten na uitkering van de transitievergoeding wil tegengaan? Zou een dergelijk «transitiefonds» dit fiscale nadeel voor ontslagenen wellicht kunnen verhelpen?

Ook vragen de leden van de ChristenUnie-fractie of een transitievergoeding bij dreigend ontslag wel een probaat middel is om arbeidsmobiliteit en flexibiliteit te verhogen. In veel gevallen is het dan gewoon te laat. Mobiliteit en flexibiliteit zullen pas gemeengoed worden als ze gelden voor de loopbaan als zodanig. Herkent de regering zich in deze framing en zo ja, komt de transitievergoeding dan niet te laat?

Wat betreft de transitievergoeding zelf, hebben de leden van de ChristenUnie-fractie ook vragen. Ondanks dat de berekening sterk formulematig is, vragen zij zich af of de transitievergoedingsregeling tegemoet komt aan de verwachting dat deze vergoeding leidt tot een afname van administratieve druk. Bovendien, leidt de introductie van de transitievergoeding niet opnieuw tot subjectiviteit daar onder meer in artikel 7:373, lid 9 BW wordt gesproken over een nieuwe «billijke



vergoeding»? De minister heeft in de Tweede Kamer toegezegd dit scherp in de gaten te houden en jurisprudentie te analyseren teneinde te voorkomen dat er een «kantonrechtformule 2.0» zal ontstaan. Hoe gaat de regering actief voorkomen dat opnieuw een brei aan regels ontstaat over vergoedingen en voorkomen dat deze formule werkelijkheid wordt?

De transitievergoeding wordt gemaximeerd op € 75.000 of ten hoogste op een jaarsalaris indien dat salaris hoger is dan dit bedrag. In de private sector zal dit voor het topkader leiden tot extra voorzieningen die dit bedrag te boven gaan, bijvoorbeeld in de vorm van riant exit-regelingen. Hoe schat de regering deze ontwikkeling in en hoe beoordeelt ze de effecten (ook in maatschappelijk opzicht) ervan?

Voor oudere werknemers (boven de 50 jaar) geldt een hogere berekeningsmaatstaf. Dit mede gezien hun slechtere arbeidsmarktpositie. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering in hoeverre dit zal leiden tot een aanscherping van de prestatie-eisen en beoordelingscriteria van werknemers net onder deze leeftijdsgrens. Tevens vragen ze naar de rationale achter de horizonbepaling van 1 januari 2020.

Klopt het dat een werknemer het op een ontslag kan laten aankomen, dan transitievergoeding krijgt en vervolgens vrij snel (of eventueel direct) elders aan het werk gaat zonder dat deze de ontslagvergoeding hoeft terug te betalen? Creëert dit niet de prikkel voor werknemers om bij een baanwissel het bij de vorige werkgever op een ontslag aan te laten komen? Als dit wel het geval is, is de kans groot dat de werkdruk van de kantonrechter en van het UWV navenant toeneemt. Kan de regering aangeven wat zij van plan is te ondernemen om dit ongewenste gedrag te voorkomen?

In de Tweede Kamer is gesproken over de effecten van de invoering van de transitievergoeding op het MKB en een amendement hierover is aangenomen.<sup>31</sup> Welk effect heeft dit amendement (en hiermee dus artikel 7:673d BW) op de werknemer nu hij niet een volledige transitievergoeding zou krijgen? Wordt het ontstane gat opgevuld en zo ja door wie? Welke voorziening treft de regering om dit gat op te vullen? Verder moet het MKB voorzieningen treffen voor mogelijk in de toekomst uit te keren transitievergoedingen. Wat is het effect hiervan op consumentenprijzen en op de concurrentiekracht van het MKB? Kan het MKB dat in deze moeilijke tijden hebben?

De memorie van toelichting maakt gewag van een nader bij ministeriele bepaling vast te stellen percentage waarmee de transitievergoeding kan worden verhoogd.<sup>32</sup> Dit in het geval dat bedrijven te snel overgaan tot het aanvragen van surseance van betaling of faillissement om transitievergoedingen te ontwijken. Heeft de regering al nadere gedachten heeft over de hoogte van dit percentage?

### Flexibele arbeid

In de memorie van toelichting stelt de regering stelt dat de flexibilisering van de arbeidsmarkt «hier en daar is doorgeschoten».<sup>33</sup> Kan de regering deze passage nader toelichten en verder uitwerken?

Het wetsvoorstel beoogt tevens door middel van het strakker maken van het ketenbeding om de positie van flexwerkers te verbeteren. In de

<sup>31</sup> 33 818, nr. 24

<sup>32</sup> MvT: pagina 42

<sup>33</sup> 33 818, nr. 3, p. 10

Tweede Kamer is over deze aanpassing vrij uitvoerig gesproken en heeft de minister de discussie zeer breed getrokken. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen zich af of de positie van flexwerkers daadwerkelijk zal worden verbeterd. Het is goed denkbaar dat bedrijven liever personen op basis van contracten inhuren en daarom kiezen voor ZZP'ers om zo verkapte dienstverbanden te voorkomen. Leidt dit wetsvoorstel dus niet juist tot een toename van het aantal ZZP'ers en resulteert dat niet in onzekerheid voor de huidige flexwerkers? Wat doet de regering om dergelijke neveneffecten te voorkomen?

De memorie van toelichting betreft de kosten van arbeid niet of nauwelijks in de beschouwing rond de noodzaak van regulering van flexibele arbeidsrelaties. Deze kosten zijn evenwel voor werkgevers mede bepalend in het omzetten van tijdelijke, flexibele contracten naar vaste contracten. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen de regering om een nadere reflectie. Zijn er concrete voornemens rond het terugdringen van de kosten van arbeid?

Beschikt de regering, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie, nog over andere empirische evidentie dan de OESO (2013) die bevestigt dat het verkleinen van het gat tussen de bescherming van vaste en flexibele contracten leidt tot een hoger aandeel vaste contracten en een geringer aandeel flexcontracten, en dat een sterkere bescherming van flexibele contracten niet leidt tot meer werklozen?

De ketenbepaling verhoogt de maximale tussenpoos waarbinnen twee tijdelijke contracten als opeenvolgend kunnen worden gezien van drie naar zes maanden. Dit zou de zekerheid van werknemers moeten verhogen. In het voortgezet en hoger onderwijs waar met een semester-systeem wordt gewerkt zouden werkgevers echter «baat» kunnen hebben bij een dergelijke ophoging omdat dit goed spoort met dit onderwijs-regime. Er valt immers een afgeronde onderwijsmodule (semester) uit. Dit zou de flexibele schil in het onderwijs juist vergroten. De leden van de ChristenUnie-fractie merken op dat vaste contracten daarmee nog sporadischer aangeboden worden. Hoe schat de regering dit probleem in?

#### Wijziging Werkloosheidswet

De maximale duur van de WW wordt teruggebracht naar 24 maanden. Kan de regering de meest actuele trendgegevens bieden van baankansen per leeftijdscohort na 12, na 24 en na 38 maanden werkloosheid? Sociale partners kunnen bij CAO een aanvulling introduceren van maximaal veertien maanden. Hoe beoordeelt de regering deze laatste na- of bovenwettelijke CAO-toevoeging vanuit het perspectief van het ontstaan van twee soorten werknemers: werknemers met uitzicht op (maximaal) 24 maanden WW en werknemers met uitzicht op 38 maanden WW? Hoe valt deze beoordeling uit vanuit het oogmerk van verdelende rechtvaardigheid, zo vragen de leden van de ChristenUnie-fractie. Hoe verhoudt zich dit tot de doelstelling van activerende werking van de WW? Indien CAO-partners op grote schaal van de aanvullingsmogelijkheid gebruikmaken, zal dit een neerwaarts effect hebben op de beoogde arbeidsmarktgevolgen van het wetsvoorstel. Ook de Raad van State wijst hier op. Hoe beoordeelt de regering dit? Hanteert de regering een ruwe schatting van dit effect?

In het wetsvoorstel wordt nu na zes in plaats van na de huidige twaalf maanden alle arbeid als passend aangemerkt. Kan de regering een macro-overzicht bieden en inzichtelijk maken hoe dit kwantitatief zou uitpakken voor de huidige ontvangers van WW-uitkeringen? Hoeveel uitkeringsgerechtigden zullen bij de huidige WW-stand onder dit nieuwe

regime gaan vallen? Hoe verhoudt deze herziening zich tot bepalingen rond passende arbeid in met Nederland vergelijkbare landen? Daarenboven vragen de leden van de ChristenUnie-fractie hoe de regering de mogelijk gezinsontwrichtende effecten (mobiliteit, verhuizen, schoolwisseling et cetera) inschat indien (naast het loonniveau) ook reisafstand geen criterium meer is om na 6 maanden werkloosheid een baan te weigeren. Heeft de regering deze effecten meegewogen?

De regering overweegt een systeem van WW premiedifferentiatie bij «goed werkgeverschap». Kan de regering dit laatste begrip nader omschrijven? Kan er een ondubbelzinnige uitleg worden gegeven die niet tot vele rechtszaken zal leiden? Is dit afgestemd met de werkgeversorganisaties en de rechterlijke macht? Moet goed werkgeverschap niet het uitgangspunt zijn en «slecht werkgeverschap» de uitzondering die tot premieophoging moet leiden? Heeft de regering al inzicht in de hoofdlijnen van het SER-advies over deze kwestie? Dit advies, zo begrijpen deze leden, moet uiterlijk volgende maand gereed zijn.

Uit de effectrapportage van het kabinet blijkt een geraamd wegleffect van de WW-herzieningen naar de bijstand. Het gaat om een structureel bedrag van € 205 miljoen. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen om een nadere precisering van deze raming en de veronderstellingen rond arbeidsmarktconjunctuur en activering die daarbij gehanteerd zijn. Uit de effectrapportage van het kabinet blijkt, op basis van een CPB-doorrekening, een structurele stijging van de werkgelegenheid van 0,3%. Is dat gezien de forse ombuiging niet een erg beperkt effect? Hoe hard is de verwachting van de regering dat het uiteindelijke effect groter zal zijn en van welk percentage gaat de regering dan uit?

#### Overig

Gezien de voorgaande vragen kunnen kanttekeningen worden geplaatst bij het veronderstelde positieve macro-economische effect van de Wwz. Gezien de nauwe samenhang met andere wetten als de Wet werk en bijstand (Wwb) en Participatiewet, verzoeken de leden van de ChristenUnie-fractie om een doorrekening van de macro-economische effecten van de Wwz in samenhang met Wwb en Participatiewet. Kan de regering deze doorrekening toezeggen?

Hoe beoordeelt de regering de bestendigheid van het nieuwe ontslagrechtstelsel in een ruime en in een krappe arbeidsmarkt. Met andere woorden: hoe conjunctuurgevoelig is de werking van dit nieuwe stelsel?

Op tal van punten, zo geven deskundigen aan, bestaan nog ambivalenties en onduidelijkheden rond dit wetsvoorstel. Dit geeft de noodzaak aan van een helder communicatietraject richting werkgevers, werknemers en andere stakeholders. Kan de regering met de leden van deze fractie delen hoe dit traject vorm zal krijgen?

In de Tweede Kamer is toegezegd dat na drie jaar een evaluatie zal plaatsvinden. Kan de regering toezeggen een grondige evaluatie te zullen uitvoeren, waarin ook de samenhang met de Participatiewet en de Wwb wordt meegenomen en tevens wordt getoetst in hoeverre de arbeidsmarkt daadwerkelijk dynamischer is geworden? De leden van de ChristenUnie-fractie verzoeken om, vooruitlopend op deze evaluatie, de Eerste Kamer een overzicht te geven van alle dit jaar door de regering te implementeren wijzigingen met betrekking tot de arbeidsmarkt.

## **SGP-fractie**

Het lid van de SGP-fractie heeft met belangstelling, maar tevens met de nodige zorgen van het wetsvoorstel kennisgenomen. De oorzaak van de zorgen is deels gelegen in het grote aantal vragen, geformuleerd in de notitie van de VAAN; deze vragen zijn reeds door commissie ter beantwoording aan de regering voorgelegd. Het lid van de SGP-fractie krijgt daarnaast nog graag een reactie op een aantal aanvullende vragen en opmerkingen.

### Inwerkingtreding

Een extra reden tot zorg vormt het feit dat een relatief beperkt gedeelte van de wet mogelijk al met ingang van 1 juli 2014 in werking zou moeten treden. Dit lid stelt de vraag waarin de dringende reden voor deze mogelijke, partiële inwerkingtreding bestaat. Onderkent de regering het risico dat de «praktijk» onvoldoende op de hoogte is? Tevens signaleert dit lid het risico dat de schriftelijke voorbereiding van de plenaire behandeling in de Eerste Kamer van het totale wetsvoorstel in het gedrang zou kunnen komen. Dit lid vraagt met het oog op genoemde risico's welke inhoudelijke bezwaren aan de zijde van de regering bestaan om de wet eerst volledig met ingang van 1 juli 2015 in werking te laten treden.

### Wijziging ontslagrecht

De werkgever is verplicht een maand voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de werknemer te informeren over zijn voornemens aangaande de overeenkomst. Kan de regering bevestigen dat van de werknemer verwacht mag worden dat hij naar de voornemens van de werkgever heeft gevraagd en zich daadwerkelijk op zijn rechten heeft beroepen? Is de regering eveneens van mening dat het onwenselijk is dat werknemers aanspraak kunnen maken op de vergoeding wanneer de werknemer niet voor het eindigen van de overeenkomst naar de voornemens van de werkgever heeft gevraagd en wanneer zelfs geen behoefte bestaat aan het voortduren van de overeenkomst?

Het wetsvoorstel belet terecht de mogelijkheid om binnen korte tijd meermalen de instemming met de opzegging van de arbeidsovereenkomst te herroepen of de beëindigingsovereenkomst te ontbinden. Strekt die beperking zich ook uit tot de situatie waarin een beëindigingsovereenkomst wordt gesloten na herroeping van de instemming en vice versa? Kan de regering bevestigen dat deze vorm van oneigenlijk gebruik niet is toegestaan?

Kan de regering bevestigen dat de eis van instemming met de opzegging naar zijn aard niet van toepassing is op de proeftijd? Voorkomen dient te worden dat de werkgever voor een voldongen feit geplaatst wordt doordat de werknemer na het verstrijken van de proeftijd, doch binnen veertien dagen, het herroepen van zijn instemming zou kunnen aanvoeren om de overeenkomst te laten herleven zonder nog met de proeftijd geconfronteerd te kunnen worden.

Waarom wordt de nieuwe figuur van opzegging met instemming geïntroduceerd, terwijl deze materieel nauwelijks verschilt van de beëindigingsovereenkomst? Welke meerwaarde ziet de regering kennelijk voor deze afzonderlijke figuur in de praktijk?

Waarom wordt bij de beëindigingsovereenkomst wel vereist dat de mogelijkheid van ontbinding schriftelijk moet worden vermeld, terwijl dat

niet geldt bij de schriftelijke instemming met de opzegging? Licht het niet in de rede om deze eis bij de schriftelijke instemming met opzegging op soortgelijke wijze te regelen, ten einde te voorkomen dat ofwel een omslachtige procedure moet worden gevolgd ofwel het beoogde doel niet of minder snel wordt bereikt?

Waarom kan aan de werkgever bij ontbinding van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die ernstig verwijtbaar is aan de werknemer geen vergoeding worden toegekend? Die mogelijkheid bestaat nu immers wel; wederkerigheid is op dit punt niet meer dan redelijk.

Waarom wordt bij een beëindigingsovereenkomst geen transitievergoeding toegekend, terwijl het onderscheid met de schriftelijke instemming met de opzegging in de praktijk vaak nauwelijks te maken is? In hoeverre is het te rechtvaardigen dat de rechtsgevolgen verschillen, terwijl in beide situaties hoe dan ook sprake is van instemming van de werknemer met het beëindigen van de overeenkomst? Bestaat het risico dat onwetende werknemers een vergoeding mislopen wanneer zij op een later moment met het onderscheid tussen beide figuren bekend raken?

Kan de regering aangeven waarom de bedenktijd niet van toepassing is in geval van opzegging door de werknemer? Onderkent de regering dat oneigenlijke constructies en misbruik hier op de loer liggen, namelijk door de werknemer te bewegen de overeenkomst op te zeggen? Hoe geeft de regering zich rekenschap van recente jurisprudentie van de Hoge Raad waarin juist gewezen wordt op de hoge mate van overeenkomst tussen de werknemersopzegging en de beëindigingsovereenkomst?

De memorie van toelichting geeft aan dat de regering de buitengerechtelijke vernietiging wil uitsluiten, maar het wetsvoorstel lijkt op het tegendeel te wijzen. Immers, opzegging zonder schriftelijke instemming van de werknemer is ingevolge artikel 7:671 BW niet rechtsgeldig. Hoe kan buitengerechtelijke vernietiging worden uitgesloten wanneer door de wet niet is bepaald dat enkel de rechter de mogelijkheid van vernietiging heeft? Kan de regering een nadere toelichting geven op de relatie tussen de voorgestelde artikelen 7:671 BW en 7:682 BW en artikel 3:49 BW, op grond waarvan vernietiging zonder de rechter evenals in de huidige situatie mogelijk lijkt?

Wil de regering bevestigen dat zij voornemens is de mogelijkheden van beroep bij de Commissies van beroep – die werknemers in het bijzonder onderwijs op grond van de sectorwetten toekomen – van toepassing te laten blijven in geval de werkgever in het bijzonder onderwijs is aangesloten bij een onafhankelijke commissie als bedoeld in artikel 7:671, eerste lid, subonderdeel h. BW?

Kan de regering toelichten waarom zij met betrekking tot de typering van de vergoeding bij ontslag van ene eenzijdigheid in de andere is geschoten, namelijk door de ontslagvergoeding te wijzigen in een transitievergoeding? Hoe is de voorgestelde typering transitievergoeding in overeenstemming te brengen is met de erkenning van de regering dat de vergoeding zowel bedoeld is voor compensatie als voor transitie? Kan de regering eveneens toelichten hoe de compensatiefunctie van de transitievergoeding wordt gewaarborgd, gezien het feit dat geen begrenzing bestaat aan de transitiekosten die op de vergoeding in mindering kunnen worden gebracht? Worden hiervoor nog nadere normen gesteld?

Het lid van de SGP-fractie vraagt tot slot hoe het naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid te rechtvaardigen is dat een werkgever die zich op voortreffelijke wijze van zijn verantwoordelijkheid gekwetend heeft

slechts aan het betalen van een transitievergoeding kan ontkomen wanneer sprake is van ernstige verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer? Hoe is de wens van de regering om transitie te bevorderen te rijmen met het creëren van een zekerheid voor de werknemer dat hij zelfs bij overwegende verwijtbaarheid zijnerzijds op een gefixeerde vergoeding kan rekenen?

De leden van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid zien de beantwoording met belangstelling tegemoet; zij ontvangen de reactie bij voorkeur binnen vier weken

De voorzitter van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Sylvester

De griffier van de vaste commissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
Van Dooren